



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**El despido en la actualidad. El despido
disciplinario**

CARLA ÁLVAREZ ROMÓN

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, SEPTIEMBRE**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO

2023/2024

TRABAJO FIN DE GRADO
El despido en la actualidad. El despido
disciplinario

Trabajo presentado por: Carla Álvarez Romón

Tutor: Manuel Merino Velasco

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, Septiembre

Índice de contenidos

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.AGRADECIMIENTOS.....	4
3. EVOLUCIÓN HISTORICA.	5
3.1. INICIO DE LA REGULACIÓN DE LAS LEYES LABORALES EN ESPAÑA	5
3.2. PRIMERAS NORMAS REGULADORAS DEL DESPIDO	6
4. EL SISTEMA DE DESPIDO ACTUAL	8
4.1 ANTECEDENTES	8
4.2 DESPIDO ACTUAL	11
5. DESPIDO DISCIPLINARIO.	14
5.1 CUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	14
5.2 REQUISITOS FORMALES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	25
5.2.1 LA CARTA DE DESPIDO.....	25
5.2.2 LOS HECHOS QUE MOTIVAN AL DESPIDO.....	26
5.2.3 LA FECHA DE EFECTOS DEL DESPIDO	27
5.2.4 LA RECEPCIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO.....	27
5.3 LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO Y SU PLAZO.....	28
5.4 EL ACTO DE CONCILIACION.....	29
5.4.1 PROCEDIMIENTO DEL ACTO DE CONCILIACIÓN	29
5.4.2 RESOLUCIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN	30
5.4.3 EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN. SERLA.....	31
5.5 CALIFICACIÓN DEL DESPIDO y CONSECUENCIAS JURIDICAS	32

5.5.1 DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE	33
5.5.2 DESCIPO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE	33
5.5.3 DESPIDO DISCIPLINARIO NULO	35
5.7 ESPECIALIDADES PROCEDIMENTALES	38
7. CASO PRÁCTICO. DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE.....	39
7.1 CARTA DE DESPIDO	39
7.2 PAPELETA DE CONCILIACIÓN	41
7.3 ACTO DE CONCILIACIÓN	45
8.CONCLUSIONES	48
9.BIBLIOGRAFÍA	50

1.INTRODUCCIÓN.

Este presente trabajo tiene como objetivo analizar la figura que representa la más alta capacidad punitiva del empresario, la extinción del contrato de trabajo. De esta manera se confrontará la teoría adquirida con las vivencias de la vida real sobre todo lo vivido personalmente.

La extinción unilateral del contrato de trabajo es siempre una materia polémica, desde las consecuencias jurídicas, políticas y sociales hasta las personales. Dada su importancia en la sociedad de hoy en día, su análisis presenta de un especial atractivo para comprender su evolución.

A modo de una breve introducción podemos definir el despido como la extinción de la relación laboral cuando tiene origen en una decisión unilateral del empleador. Es una de las medidas más drásticas que tiene a disposición el empresario frente a otras más moderadas entre las que destacan: reducciones de jornada, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y las suspensiones de empleo y sueldo.

Existen varios tipos de despido, todos ellos recogidos en las leyes reguladoras de las relaciones laborales en España.

En primer lugar, se realizará un breve estudio sobre el inicio de la regulación de las leyes laborales en España y las primeras normas reguladoras, las cuales perfilan la normativa actual.

En segundo lugar, se procederá a realizar un estudio profundo de las cuestiones, materiales y formales que regulan el despido disciplinario en la actualidad. Se analizará la naturaleza jurídica del despido, así como todas aquellas exigencias formales requeridas por la normativa laboral que de forma obligatoria establecen el cumplimiento de ciertos requisitos que se deben seguir.

Por último, se va a desarrollar un caso práctico real sobre un despido disciplinario improcedente, que nos permita visualizar de forma práctica la teoría analizada en estas páginas.

2.AGRADECIMIENTOS

Este TFG es el resultado de varios meses de trabajo y aprendizaje, por lo que quiero expresar un gran agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible que llegara hasta aquí.

Especialmente estos agradecimientos van dirigidos a mis padres, Manu y Ana, y a mi hermana Daniela ya que, sin ellos esto no hubiera sido posible.

Gracias por estar conmigo desde el principio hasta el final.

Gracias por entender todos y cada uno de los procesos por los que he pasado durante estos años.

Gracias por el apoyo y la paciencia que habéis tenido.

Gracias, ya que por vosotros nunca he perdido las ganas de seguir hacia delante.

También se lo quiero agradecer a mis mejores amigos, a mi pareja y a mis abuelos.

Gracias por escucharme y estar conmigo en todo momento.

Gracias por hacer que mantuviera la calma en los momentos de estrés.

Gracias por el ánimo y el apoyo incondicional.

Por último, se lo quiero agradecer al profesorado que ha hecho posible que llegara hasta aquí, especialmente a mi tutor Manuel Merino Velasco, por su orientación y apoyo a lo largo de toda la elaboración del trabajo.

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

3.1. INICIO DE LA REGULACIÓN DE LAS LEYES LABORALES EN ESPAÑA

Para comprender la figura del despido, debemos conocer el origen de las leyes laborales que componen el sistema actual.

Las primeras normas del Derecho del Trabajo nacen en el S.XIX, como respuesta política y legislativa frente a determinados problemas sociales que estaban ligados a la realidad económica y social. En este sentido, la finalidad de la primera legislación consistía en proteger a todas las personas trabajadoras, y especialmente a los más débiles, frente a las pésimas condiciones laborales que padecían.

Cuando hablamos de los “más débiles”, nos referimos a menores en edad de escolarización y mujeres. Su incorporación al mundo laboral a lo largo del proceso de industrialización fue en aumento hasta llegar a su auge a mediados del siglo XIX.

En el año 1829 se creó el primer Código de Comercio que hubo en España. Nació como resultado de la necesidad de unificar la legislación mercantil. Tuvo gran importancia y mejoró el Código de Comercio Francés de 1807. Sin embargo, dejó de lado algunas materias muy importantes en Derecho Mercantil, por lo que fue necesario la creación de un nuevo Código de Comercio aprobado en 1885 y aún vigente en la actualidad.

El año 1873, fue un año convulso en España. La situación empezó a escapar del control del gobierno con el intento de un golpe de estado el 28 de abril de 1873 por parte de secciones conservadoras de la milicia de Madrid. A esta intentona golpista le sucedieron, numerosos levantamientos que sumergieron al país en una serie de luchas que podrían denominarse pequeñas guerras civiles. Fue en este agitado momento político cuando el ministro de Fomento Eduardo Benot Rodríguez trató de sacar adelante la que sería la primera ley española de derecho laboral: Ley Benot, aprobada el 24 de julio de 1873 y cuyo principal objetivo era proteger a los menores de las abusivas condiciones de trabajo.

Siguiendo con legislación laboral más importante aprobada destacamos la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. El objetivo de esta legislación era garantizar

la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. En concreto, establece para cada empresa, una serie de obligaciones encaminadas a garantizar el derecho de los trabajadores.

En definitiva, a la entrada del Siglo XX en España se comienzan a configurar una serie de mecanismos legales en materia laboral que supondrán un avance para la protección de la clase trabajadora.

3.2. PRIMERAS NORMAS REGULADORAS DEL DESPIDO

Una vez entrado en el Siglo XX en nuestro país, Miguel Primo de Rivera se sublevó contra el Gobierno y dio un golpe de estado el 13 de septiembre de 1923, fecha en la que se instaura un periodo dictatorial que se mantendría hasta 1931.

En esta etapa corporativa de la dictadura de Primo de Rivera, el Decreto Ley de 26 de noviembre creó la Organización Corporativa Nacional, formada por Comités Paritarios cuya misión era regular las relaciones laborales. Para los supuestos de despidos tramitados ante esta Organización se preveía como regla general, la readmisión en aquellos casos en los que el despido fuera por causa injustificada. En su defecto, la readmisión venía sustituida por una indemnización de entre 15 días y tres meses de salarios.

El 14 de abril de 1931 se proclamó la segunda República Española. Durante este periodo, la Ley de Contrato de Trabajo (27 de noviembre 1931 de Jurados Mixtos) establecía que debían indemnizarse los perjuicios que se ocasionasen por el despido injustificado, en concreto una indemnización de entre 15 días y seis meses de salario. La opción entre la readmisión o indemnización correspondía al empresario y el importe de esta lo fijaba el presidente del Jurado.

Una vez finalizada la II República y tras la Guerra Civil española se instauró el régimen dictatorial conocido como la Dictadura Franquista (1939-1975). Los avances conseguidos durante la República fueron sustituidos por una disciplina autoritaria. Sin embargo, podemos decir que las primeras normas franquistas suponen una continuidad con respecto a la normativa anterior, aunque siempre con un aspecto totalitario y controlador.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se basa en la Ley de Jurados Mixtos de 1931, seguía confiando al juez, a su prudente arbitrio, la indemnización que debía atender a una serie de circunstancias, sin que pudiese superar un año de sueldo.

Esta situación se va a prolongar hasta 1956. Este año entra en vigor el Decreto de 26 de octubre de 1956 por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo. Se introdujo la carta de despido con fecha y motivos, la distinción entre despido disciplinario

injustificado y el nulo. Un punto muy importante que destacar es la creación de la figura del "incidente de no readmisión", que se basa en el pago de una indemnización más elevada al trabajador derivada del incumplimiento por parte del empresario de la obligación de readmitir al trabajador.

La Ley de Relaciones Laborales de 1976, fecha de entrada en vigor, establecía la restitución de la relación laboral como regla general, aunque el juez podía sustituirla por una compensación económica.

El Decreto Ley 17/1977, de Relaciones de trabajo decía que la indemnización fuera fijada por el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio atendiendo a una serie de criterios y con un mínimo de dos meses de salario y un máximo de cinco anualidades.

Ya en la etapa democrática, el Estatuto de los Trabajadores, suprime el arbitrio judicial en la fijación de indemnización y establece un baremo objetivo cuantificado en función de unos criterios objetivos.

4. EL SISTEMA DE DESPIDO ACTUAL

4.1 ANTECEDENTES

Antes de estudiar las cuestiones que actualmente regulan nuestro sistema de despido, vamos a perfilar la evolución de los pilares que han establecido dicho sistema.

Ya se empiezan a sentar las bases actuales con la entrada de la democracia en España, como comentamos en el punto anterior, en 1976 se aprobó Ley de Relaciones Laborales, en esta ley se establece la edad laboral en los dieciséis años y los menores de dieciocho no podrán realizar trabajos nocturnos ni horas extra, se garantiza por parte del Estado un salario mínimo interprofesional suficiente, además del derecho a un descanso semanal día y medio ininterrumpido como mínimo, además, los derechos y obligaciones establecidas afectan por igual a hombres y mujeres. En materia de contrato de trabajo se parte de su duración indefinida como regla general.

Finalmente, y como tema de importancia, la Ley regula el régimen disciplinario de las relaciones laborales. En esta materia, se replantea el procedimiento de despido cuando se estime que no existe causa justificada suficiente. Es el artículo 35 de la citada ley la que concretamente establece que cuando no haya causa justa, el Magistrado de Trabajo condenará a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones, así como al pago del importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta la readmisión. Esta readmisión no puede ser sustituida por pago en metálico salvo acuerdo voluntario de las partes, dicha compensación no podrá ser inferior a seis meses de salario ni a dos mensualidades por año, sin que la cantidad resultante pueda exceder de doce mensualidades.

Sin embargo, esta regulación sufrió un fuerte rechazo por parte de los empresarios, que dio lugar a la aprobación de un nuevo Real Decreto de Relaciones Laborales de 1977. Con respecto al despido, se contemplan dos tipos de despido individual: despido de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa.

El Título V Capítulo II trata sobre el Despido Disciplinario, donde se determinan ciertas causas justas para el despido relacionadas con la conducta del trabajador, como pueden ser la indisciplina, desobediencia, malos tratamientos, fraude, disminución voluntaria y continuada del rendimiento. El artículo 34 establece que el despido será acordado por el

empresario sin necesidad de cumplir otros requisitos formales que comunicarlo por escrito, el trabajador por su parte, según el artículo 35, podía reclamar contra el despido acordado sin previa conciliación sindical ante la Magistratura de Trabajo, dentro del plazo de 15 días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera tenido lugar. Este despido disciplinario podía ser procedente o improcedente, en el primer caso cuando se acreditara la concurrencia de la causa y sin derecho por parte del trabajador a indemnización y en el segundo cuando el empresario no cumplía los requisitos establecidos, en este caso el trabajador tenía derecho a ser readmitido y si no era así el empresario debía de pagar al trabajador una indemnización.

El Capítulo III, es muy importante ya que cimentó las bases de un nuevo tipo de despido: el despido por causas objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa, entre las causas de este despido podemos nombrar la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación, la necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo y las faltas de asistencia al trabajo.

Tras esto llega el cambio más importante introducido hasta la fecha: el Estatuto de los Trabajadores de 1980 dirigido a la regulación de las relaciones laborales básicas dentro de un sistema político democrático. Se prohíbe la admisión al trabajo de menores de dieciocho años, se fija un salario mínimo interprofesional atendiendo a las circunstancias económicas del momento y con una revisión semestral además en el pago de estos salarios no habrá discriminación por sexo.

Dentro del tema de los despidos en relación con leyes anteriores, es importante destacar que ya no era un Magistrado del Trabajo el que por su libre decisión fijase una cantidad de indemnización: A partir de ese momento se introdujo una fórmula fija de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

Nos adelantamos hasta el 19 de mayo de 1994, día en que se aprueba la Ley 11/1994. En esta Ley son modificados determinados artículos del Estatuto de los trabajadores y se lleva a cabo ya que el marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad es notablemente diferente al año 1980, año de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores

Concretamente estos cambios se realizan en el artículo 47 donde se redacta que el contrato de trabajo puede ser extinguido por iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor. Este despido es notificado por escrito trabajador, indicando los hechos que lo motivan y la fecha, posteriormente será calificado como procedente, improcedente y nulo.

En el caso del despido nulo tendrá el efecto de readmisión inmediata con el respectivo abono de los salarios dejados de percibir en este periodo.

Cuando el despido sea improcedente, el empresario, podrá optar por la readmisión o el abono de una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades además de la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la improcedencia.

La siguiente fecha a destacar es 2002, año en el cual se aprobó la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo que introduce cambios sustanciales: los salarios de tramitación ; son aquellas cantidades que el trabajador deja de percibir mientras se encuentra en el proceso judicial en el cual el juez declara su improcedencia, que en un primer momento se eliminaron, pero debido a las protestas sindicales que se produjeron, volvieron a entrar en la versión definitiva.

En esta ley se modifica los artículos 55 y 56 aprobados en el Estatuto de los Trabajadores de 1994, en los cuales se redacta que el empresario podía optar entre la readmisión con el correspondiente abono de los salarios de tramitación o el pago de la indemnización por despido improcedente de cuarenta y cinco días de salario por año trabajado hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Sin embargo, estos cambios unen los salarios de tramitación con la indemnización de improcedencia, es decir, si el empresario abona al trabajador la indemnización en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el trabajador pierde el derecho a los salarios por tramitación, reconociendo así el empresario la improcedencia.

Continuando en esta línea, es la Ley 3/2012 la que contiene un importe cambio con respecto a la indemnización de improcedencia.

En la modificación del artículo 56 se redacta que cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, puede optar entre la readmisión y el abono de los salarios de tramitación o una indemnización por despido improcedente de treinta y tres días por año trabajado hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, esto introduce el doble cálculo para aquellos trabajadores que estén afectados por la antigua legislación como por la nueva.

Como vemos la indemnización por despido improcedente se reduce de cuarenta y cinco días a treinta y tres, por lo tanto, esta ley facilita el despido ya que lo abarata para la empresa.

4.2 DESPIDO ACTUAL

Una vez citados los precedentes históricos que regulan la figura del despido, a continuación, analizaremos cada uno de los tipos que se regulan en la actualidad en el ordenamiento jurídico español.

Como sabemos el despido es una manifestación del poder de libertad del empresario, así lo dice el Artículo 38 de la Constitución Española. A su vez este artículo dice que los poderes públicos garantizan y protegen la actividad del empresario y su productividad, de acuerdo con las exigencias económicas.

En la actualidad se pueden diferenciar tres tipos de despidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Despido colectivo

Este despido tiene lugar cuando la extinción de los contratos de trabajo derivados de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un periodo de 90 días afecta al menos a:

- Diez trabajadores en empresas de menos de cien empleados.
- Al diez por ciento en empresas de entre cien y trescientos empleados.
- Treinta trabajadores en empresas de más de trescientos empleados.¹

Estas causas están establecidas en el artículo 51:

Económicas: La empresa se enfrenta a dificultades económicas, como pérdidas económicas o una disminución significativa en sus ingresos.

Técnicas: La empresa introduce cambios en los métodos de producción o en la tecnología que supone que ciertos puestos de trabajo ya no sean necesarios.

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015, p.57).

Organizativas: Se producen cambios en la estructura organizativa de la empresa que suponen la eliminación de ciertos puestos.

Producción: Se produce una disminución en la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa, lo que puede llevar a la necesidad de reducir personal.

El despido colectivo debe seguir un procedimiento específico que incluye:

1. **Consulta Previa:** La empresa debe abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Este período suele durar mínimo de 15 días, durante los cuales se discuten las razones del despido y se buscan alternativas para una posible solución.
2. **Comunicación:** Una vez finalizado el período de consultas, la empresa debe comunicar a los trabajadores afectados el despido por escrito, especificando las razones y el número de despidos.
3. **Indemnización:** Los trabajadores afectados tienen derecho a recibir una indemnización, que equivale a 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Despido objetivo:

Es un tipo de despido que se basa en causas específicas y justificadas, según lo establecido en el artículo 52. Las causas establecidas son:

- Por ineptitud del trabajador conocido o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador a modificaciones en su puesto de trabajo cuando los cambios sean razonables y habiendo recibido este una formación.
- Cuando se den las causas previstas en el artículo 51 y la extinción afecte a un número inferior de lo establecido.

- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados por entidades sin ánimo de lucro y se dé una insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.²

El despido objetivo debe seguir un procedimiento específico: El empresario debe notificar al trabajador por escrito, explicando las razones del despido y la fecha en que se hará efectivo. Generalmente, se debe dar un preaviso de 15 días, aunque esto puede variar según el convenio colectivo aplicable.

El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

“El incumplimiento de alguno de los requisitos, dará lugar a la improcedencia del mismo, salvo la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización.” (Gómez de la Flor García, 2016, p.35)

Por último, el artículo 54 regula las condiciones necesarias para que el empresario lleve a cabo un **despido disciplinario**. A continuación, vamos a analizar en profundidad esta figura de la que es objeto este trabajo.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015, p.61).

5. DESPIDO DISCIPLINARIO.

Godino Reyes (2021) concluyó en Claves Prácticas Laborales que el despido disciplinario supone la voluntad unilateral del empleador o empresario de dar por extinguido el contrato de trabajo, justificado en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo por parte del trabajador. Es un acto:

a) Unilateral, en tanto que decidido por el empresario como determinante de la extinción del contrato.

b) Recepticio, pues surte efectos desde el momento en que el trabajador recibe la comunicación y tiene conocimiento de la voluntad empresarial.

c) Constitutivo, en tanto que es el conocimiento en que determina a partir de ese momento la extinción contractual.

Se trata de una manifestación del poder de dirección del empresario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad. (p. 6)

5.1 CUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Las causas que justifican el despido disciplinario deben entenderse siguiendo los principios legales y están redactadas en el artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores y literalmente son las escritas a continuación:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad mal trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. ³

A continuación, vamos a hablar sobre cada una de ellas detenidamente.

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad mal trabajo.

Las faltas repetidas e injustificadas, así como la impuntualidad suponen una vulneración de uno de los valores de la relación laboral: la efectiva ocupación del puesto y la realización de las funciones de este por lo que incumplirlo puede suponer el despido.

Estos conceptos se han visto envueltos por limitaciones ya que nos encontramos ante un problema de cuantificación numérica.

Por un lado, nos encontramos ante el absentismo laboral que da lugar a una ausencia total del puesto durante toda la jornada laboral. Estas faltas deben ser analizadas en la realidad y el momento en que se producen. Los casos y la gravedad de estos deben interpretarse individualmente teniendo en cuenta las situaciones específicas de cada trabajador y los efectos que produzcan en el ámbito de la empresa.

Esta inasistencia deja de ser sancionable cuando el trabajador lo justifica por causas reales e involuntarias que impiden al trabajador a acudir a su puesto de trabajo. Esta justificación puede ser previa o posterior al absentismo, pero siempre obligatoria e inexcusable.

Por otro lado, tenemos la impuntualidad que supone la ausencia en el puesto de trabajo durante una parte de la jornada laboral. Como en el precepto anterior esta falta de puntualidad viene determinada y definida como leve, grave o muy grave en los convenios colectivos. Y solo una reincidencia clara motivará al despido.

Si el empresario se encuentra ante alguno de estos casos, en primer lugar, debe pedir al trabajador la incorporación inmediata a su puesto de trabajo, así como una justificación. Si después de haberle advertido de las medidas que se pueden tomar y el trabajador continúa con su actitud, se procederá al despido.

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015, p.63).

Para saber en este caso los días de ausencia injustificada que implican el despido procedente será necesario consultar el convenio colectivo aplicable a la empresa.

A modo de ejemplo, el Convenio Colectivo de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de Valladolid y provincia de los años 2023, 2024 y 2025, tras la resolución de 13 de septiembre de 2023 de la oficina territorial de trabajo de la delegación territorial de la junta de Castilla y León se limitan estas causas:

- La impuntualidad injustificada en la salida o entrada en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o más de veinte en un año.
- La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.⁴

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Esta segunda causa de despido contempla dos tipos diferentes de malas conductas por parte del trabajador. Por un lado, la indisciplina que en este contexto podemos definirla como la falta de cumplimiento de las obligaciones que tiene el trabajador por contrato. Y por otro, la desobediencia que se refiere al incumplimiento de órdenes específicas dadas por el empresario al trabajador.

El artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores establece entre las obligaciones básicas del trabajador el cumplimiento de las ordenes e instrucciones del empresario y del correspondiente contrato de trabajo de ahí que la indisciplina y desobediencia se considere un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador.

Pero como es lógico, esta causa tiene limitaciones ya que no cualquier incumplimiento de una orden dada por el empresario da lugar al despido. Necesariamente tanto la indisciplina como la desobediencia han de ser graves, es decir, que el trabajador este violando de forma reiterada el deber de buena fe en la relación laboral.

Además, es importante matizar que el trabajador puede ignorar y desobedecer órdenes del empresario cuando estas afecten a la vida privada del trabajador y afecten a su dignidad y respeto o en situaciones de peligrosidad física.

⁴ Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid. (2024). Resolución de 1 de marzo de 2024, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo derivado del convenio del sector de las industrias siderometalúrgicas de Valladolid y provincia para el año 2024.

Por lo tanto, cuando el empresario quiera despedir a un trabajador alegando esta causa debe poder acreditar en primer lugar que sea real y no este justificado por parte del trabajador y en segundo lugar que revista gravedad y haya afectado de forma negativa a la empresa.

Esta causa podemos verla reflejada en la sentencia número 820/2024 de 3 de junio de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid. Se trata de un despido disciplinario de un trabajador, que fue despedido por indisciplina y desobediencia en el trabajo. A pesar de que él impugnó la decisión, el tribunal confirmó la procedencia del despido, considerando que su comportamiento fue suficientemente grave como para justificarlo.

El tribunal también determinó que, aunque el trabajador tenía derecho a recibir una liquidación por su tiempo trabajado, su conducta en el trabajo, que incluía desobedecer órdenes y usar su teléfono móvil en lugar de realizar sus tareas, fue inaceptable. Esto llevó a la decisión de que el despido era justificado.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

Esta causa de despido viene recogida en la Constitución Española y no cumplirlo supone un despido disciplinario:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. (Artículo 10, C.E., 1978, pág. 4)

Vamos a diferenciar en primer lugar los dos conceptos:

Las ofensas verbales, que pueden ser insultos o amenazas y que provocan un perjuicio a la empresa y atentan contra la dignidad del resto de personal de la empresa.

Como en todos los supuestos de despido deben valorarse en el contexto en el que produzcan ya que es una causa bastante subjetiva, es decir, deben analizarse las expresiones utilizadas, la finalidad, los medios y las circunstancias. Debemos de tener en cuenta que existe libertad de expresión, pero se encuentra limitado por el respeto al honor y dignidad de las personas. Así, todas aquellas ofensas que impliquen un exceso de este límite serán sancionables en proporción a su gravedad.

Además, también es importante analizar si hubo una provocación previa por parte del empresario o compañeros, si existe un clima de tensión provocado por un exceso de carga de trabajo o una pésima situación laboral.

Las agresiones físicas, son todas las agresiones que atentan sobre el cuerpo de una persona o sobre sus propiedades. Estas siempre se consideran muy graves y son muy difíciles de justificar y en el caso de que se puedan justificar no se exige una valoración exhaustiva.

Lo normal es que estas agresiones se produzcan en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, pero no es necesario y pueden producirse en cualquier lugar y a cualquier hora.

Tampoco es necesario un comportamiento reiterado, si no únicamente un comportamiento, aunque aislado de un trabajador puede motivar al despido, aunque no haya advertencias o sanciones anteriores.

Un ejemplo claro de esta causa la podemos ver en la sentencia número 406/2024 de 6 de mayo de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid. El 24 de abril de 2023, el trabajador interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social tras ser despedido disciplinariamente por la empresa FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU. El actor había trabajado en la empresa desde el 11 de febrero de 2019 como peón.

El despido, comunicado el 24 de marzo de 2023, se debió a una falta muy grave ocurrida el 17 de marzo, cuando tardó excesivamente en regresar del baño. Su compañera preocupada, pidió a otro compañero que verificara su estado. Al regresar, el actor reaccionó de manera agresiva, insultando a una compañera con comentarios despectivos y burlas. A pesar de reconocer los hechos en una reunión convocada por la empresa el 20 de marzo, el trabajador abandonó la reunión desobedeciendo a su superior.

La empresa ya había sancionado al trabajador anteriormente por conductas similares, lo que llevó a considerar su despido como procedente. La sentencia del juzgado desestimó la demanda del trabajador, confirmando la legalidad del despido. Se notificó que podía interponer recurso de suplicación en un plazo de diez días. Finalmente, se desestimó el recurso de suplicación presentado por el trabajador, confirmando la decisión del juzgado de primera instancia.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Por un lado, la buena fe se entiende como el deber de actuar de una manera correcta y coherente.

Por lo tanto, la transgresión de la buena fe contractual es la conducta incorrecta de una de las partes de un contrato, es decir, cuando el trabajador vulnera los deberes y las obligaciones de fidelidad con una empresa.

Por otro lado, el abuso de confianza consiste en una grave desviación, por parte del trabajador, en las funciones que el empresario le delegó y que además supone un riesgo o daño para los intereses de la empresa o que provoque en el empresario una pérdida de confianza que tenía con el trabajador.

Para entender esto mejor, a continuación, vamos a enumerar algunos supuestos de transgresión de la buena fe y el abuso de confianza:

Coacción al empresario, deslealtad en las funciones encomendada, extralimitación de funciones, mal uso de los bienes de la empresa, desarrollo de actividades que suponen una competencia desleal, desempeño de actividades incompatibles con el trabajo, el uso del material del trabajo para fines particulares, el desempeño de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal, falsedades, negligencia en el desempeño de las funciones, y ocultación entre otras.

Con todo ello, para calificar la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza, hay que tener en cuenta la categoría profesional y situación del trabajador, así como el comportamiento de la empresa y como en todas las causas que pueden dar lugar a un despido disciplinario el empresario debe demostrar cualquiera de los supuestos que den lugar a la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza. En este caso, hay que demostrar que la actuación del trabajador no sólo es grave sino también culpable es decir que lo ha hecho de forma intencionada, dolosa y con un conocimiento consciente.

Vemos esta causa reflejada en la sentencia número 1762/2023 de 5 de febrero de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid.

El 30 de enero de 2023, el trabajador presentó una demanda en el Juzgado de lo Social nº 4 de León, solicitando que se dictara una sentencia a su favor. Sin embargo, tras el juicio, su demanda fue desestimada.

Los hechos probados indican que el actor trabajó en el Registro de la Propiedad de La Bañeza desde 2004, y estuvo de baja por incapacidad temporal desde el 14 de noviembre de 2022 debido a "ansiedad reactiva".

Durante su ausencia, la empresa inició un expediente disciplinario por la posible apropiación indebida de fondos de la oficina, esto es debido a que la empresa le pidió la devolución de las llaves del cajón donde se guardaban dichos fondos y el trabajador no las entregó, lo que llevó a su despido el 16 de diciembre de 2022.

Se comprobó que, al abrir su cajón de escritorio en presencia de un notario, no había dinero en efectivo que debería haber custodiado, lo que generó sospechas sobre su conducta. A pesar de que el trabajador alegó que el 10 de noviembre de 2022 dejó el cajón cerrado y en su interior el sobre de las consignaciones, el tribunal consideró que su despido fue justificado debido a la falta grave en la custodia de los fondos.

Finalmente, el tribunal desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, confirmando la legalidad de su despido y la validez de las pruebas presentadas en su contra.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Esta causa es la que mayor incidencia tiene ya que es utilizada como 'comodín' tanto para apretar a los empleados para incrementar el rendimiento como para reducir la plantilla sin que se deba abonar la indemnización. A pesar de ello probar este argumento puede resultar bastante complicado.

La disminución continuada y voluntaria viene ligada directamente con el tipo de actividad laboral que realiza el trabajador, único en cada caso, por lo tanto, para justificar la causa de despido, será necesario disponer de unos parámetros de datos cuantitativos sobre el rendimiento del trabajo y cuando han comenzado la disminución de estos.

En todos los casos debe de ser una situación voluntaria, continuada y frecuente.

En el caso de una situación voluntaria, el empresario debe justificar que el trabajador deliberadamente decidió disminuir el rendimiento de su efectividad ya que, aunque exista un descenso, pero los factores no son imputables al trabajador, no procede el despido.

En el caso de continuada y frecuente, no valen hechos que se den puntual y esporádicamente. Hay que probar un periodo prolongado en el tiempo.

Además, un descenso del rendimiento no siempre puede considerarse grave ya que, en ocasiones, un descenso por parte de los trabajadores en su desempeño laboral no necesariamente implica una productividad pobre o mediocre.

Lo más fácil de justificar en esta situación es el resultado por debajo de lo pactado. Si es cierto, que estos supuestos no vienen estipulados con exactitud en los contratos, pero los empresarios pueden alegar resultados por debajo de lo que se considera como un rendimiento normal de trabajo.

Esta manera de justificarlo se hace a través de comparaciones, en primer lugar, comparando resultados, del mismo trabajador, actuales con resultados de periodos pasados y por otro lado cotejando las labores realizadas por otras personas que ocupan u ocuparon ese mismo puesto.

En la sentencia número 902/2024 de 25 junio de 2024 de Tribunal Superior de Justicia de lo Social de Albacete. Se ha declarado improcedente el despido del trabajador de la empresa Carreras Grupo Logístico S.A. Esto significa que la empresa debe optar por readmitirlo o indemnizarlo con la cantidad correspondiente.

La empresa ha impugnado la sentencia ya que había manifestado las siguientes causas:

- El trabajador acumuló un gran número de faltas injustificadas, lo que afectó su desempeño laboral.
- Incumplió las tareas asignadas por la empresa y sus normas.
- Se reportaron comportamientos que perjudicaron el ambiente laboral, entre ellos la falta de colaboración con compañeros.
- El trabajador no cumplió con las expectativas de rendimiento establecidas por la empresa.

La sala de lo social desestimó su recurso, confirmando la decisión del juzgado de primera instancia. Esto implica que el trabajador tiene derecho a recibir la indemnización puesto que la empresa no ha podido demostrar que el despido fuera justificado.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

“La embriaguez es conocida como la perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas.” (Real Academia Española, 2001)

Es necesario en este punto diferenciar la embriaguez del alcoholismo. Este último término es considerado como una enfermedad. A pesar de ello en ocasiones también puede ser considerada como causa justificada de despido.

“La toxicomanía se entiende como el hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones agradables o que suprimen el dolor.” (Real Academia Española, 2001)

Para que la embriaguez o toxicomanía deriven en el despido disciplinario han de ser habituales y que repercutan negativamente en el trabajo. Ambas deben darse de forma acumulativa.

Para que tenga lugar una habitualidad, estas causas han de darse de forma persistente y continuada. Sin embargo, hay en ocasiones que no se tiene en cuenta la habitualidad sino la función realizada como es el caso, por ejemplo, de los conductores de transporte de personas.

Un hecho importante es que estas causas tengan unas consecuencias graves como, por ejemplo: conductas agresivas, disminución de la actividad, ausencias, deficiencias en el trabajo o riesgos creados por la mala conducta.

Como venimos diciendo todas las causas que dan lugar a un despido disciplinario han de ser justificadas por el empresario y este caso si es indispensable que se den dentro del puesto y horario de trabajo, en el caso de que se den fuera de la jornada han de tener una repercusión para la empresa o el empresario.

Esta causa vamos a verla en la sentencia número 927/2024 de 14 de mayo de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid.

El 6 de agosto de 2023, se presentó una demanda en el Juzgado de lo Social de Valladolid por parte del trabajador contra la empresa SAETA DIE CASTING, S.L., solicitando que se dictara sentencia sobre su despido. Después de un juicio, se dictó una sentencia que declaró improcedente el despido del demandante, quien había trabajado en la empresa desde 2002 y había estado en incapacidad temporal por problemas de salud.

El tribunal determinó que, aunque el trabajador había llegado a trabajar en un estado que su coordinador consideró de embriaguez, no se había demostrado que esto fuera habitual ni que constituyera un incumplimiento grave que justificara su despido. La sentencia ordenó a la empresa readmitir al trabajador o indemnizarlo con la cantidad legalmente correspondiente.

La empresa impugnó la decisión, argumentando que el estado del trabajador representaba un riesgo en su puesto, pero el tribunal desestimó el recurso, confirmando la sentencia original y condenando a la empresa a pagar las costas del proceso. En resumen, el tribunal falló a favor del trabajador, considerando que su despido no estaba suficientemente justificado y que la empresa tenía la obligación de readmitirlo o indemnizarlo.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

En primer lugar, el acoso discriminatorio se produce cuando se da un trato degradante a otra persona ya sea por su nacionalidad, ideales, edad o su orientación sexual.

En segundo lugar, las conductas que pueden constituir un acoso sexual pueden ser muy variadas y de diferente intensidad. Hay veces que con un solo acto grave y de mucha intensidad ya puede ser considerado acoso, y otras veces lo conforma una reiteración de conductas.

Estas conductas pueden ser verbales o físicas tales como, por ejemplo, miradas y gestos, bromas de carácter sexual, proposiciones comprometedoras, tocamientos o roces, insultos, violencia física o abusos sexuales.

El elemento común en ambas causas es que las conductas deben producirse por un trabajador y que este tenga como finalidad atentar contra la dignidad, crear un entorno hostil, humillante, intimidatorio u ofensivo hacia el empresario y el resto de los trabajadores de la empresa.

Por último y como en cualquiera de las causas que venimos hablando hasta aquí, es necesario una justificación para que se pueda dar el despido. En este caso además de la justificación por parte del empresario, se puede aportar el testimonio de la víctima incluso con grabaciones de dispositivos móviles.

Para ejemplificar esta causa tenemos la sentencia 283/2023 de 5 de septiembre de 2023 del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Cáceres.

Se trata de un recurso de suplicación sobre una sentencia del Juzgado de lo Social de Badajoz, que desestimó el recurso de un trabajador tras un despido disciplinario. La sentencia concluyó que los motivos del despido estaban bien fundamentados, señalando que el trabajador había incurrido en acoso por razones de origen racial, sexual y otros motivos prohibidos por la ley. Estos motivos son explicados por cuatro trabajadoras:

La primera trabajadora testificó haber sido objeto de acoso sexual, incluyendo abrazos no deseados, tocamientos y besos.

La segunda trabajadora declaró haber sufrido acoso constante, con tocamientos y acercamientos inapropiados.

La tercera trabajadora testifica haber sufrido acoso constante desde su entrada en el centro, con tocamientos y amenazas.

El trabajador, según cuenta la cuarta trabajadora, la intento tocar y besar.

Estos hechos han hecho que sientan vergüenza, miedo y problemas de salud sobre todo mentales, incluso la tercera trabajadora tuvo que coger baja por incapacidad temporal.

El trabajador intentó añadir y modificar varios hechos de lo contado por las trabajadoras en su recurso, pero la sala consideró que muchas de estas aclaraciones no estaban respaldadas por pruebas suficientes. Además, se argumentó que el despido se realizó de acuerdo con la normativa y que el trabajador tuvo la oportunidad de defenderse antes de la decisión final.

Finalmente, se desestimó el recurso, confirmando la legalidad del despido y señalando que no hubo discriminación ni indefensión en el proceso. Se informa que contra esta sentencia se puede interponer un recurso de casación, con ciertas condiciones y plazos para su presentación.

5.2 REQUISITOS FORMALES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Una vez que hemos analizado la naturaleza jurídica y las causas que regulan el despido disciplinario vamos a ver cuáles son los requisitos obligatorios para que el despido no sea calificado como nulo o improcedente.

5.2.1 LA CARTA DE DESPIDO

La carta de despido es el requisito esencial y más importante para que el despido sea efectivo. Esta carta, se refiere a la notificación necesaria y obligatoria dirigida al trabajador tal y como se expresa en el artículo 55 del Estatuto de los trabajadores y ha de cumplir unos requisitos mínimos para que tenga plenos efectos legales.

La carta de despido tiene dos funciones: en primer lugar, poner en conocimiento del trabajador su despido y los hechos que lo han motivado y, en segundo lugar, conocer la fecha a partir de la cual este despido es efectivo para que así se determine el inicio del plazo de veinte días para que el trabajador pueda reclamar.

Es cierto que no se describe como debe ser la descripción exacta de los hechos que han motivado al empresario al despido, sin embargo, la carta debe tener una redacción clara, suficiente e inequívoca de los hechos que se imputan al trabajador. Estos hechos no pueden basarse en alusiones genéricas, indeterminadas y ambiguas. Esto es así para que el trabajador tenga un conocimiento perfecto y exacto de los hechos que han motivado su despido y así pueda defenderse.

Con respecto a la fecha, se debe señalar con exactitud el momento en el que cesan las prestaciones derivadas del contrato de trabajo.

En el caso del lugar en el que debe de notificarse el despido, no hay una regla expresa, pero se entiende que el lugar apropiado debe ser la propia empresa o el domicilio del trabajador. Junto a los anteriores requisitos, es necesario tener en cuenta que esta carta debe realizarse por escrito y el empresario tiene que asegurarse de una recepción certera.

En el caso de que dicha carta no pueda ser entregada en mano en los lugares anteriormente mencionados y se confirme la entrega mediante una firma del trabajador o por presencia de testigos, el empresario enviará un Buro Fax certificado con acuse de recibo.

La ausencia de estos requisitos legales conlleva a la declaración de improcedencia del despido.

Por último, es importante destacar la posibilidad que tienen los empresarios, si no han cumplido las condiciones legales necesarios, de subsanar la carta de despido. Para este

procedimiento de llevar a cabo un nuevo despido desde el día siguiente al anterior realizado, tienen un plazo de veinte días. Además, el empresario debe abonar al trabajador el salario devengado en los días intermedios y mantener el alta en la Seguridad Social hasta la fecha en la que se produzca dicho despido.

5.2.2 LOS HECHOS QUE MOTIVAN AL DESPIDO

Como hemos comentado anteriormente es muy importante la concreción de los hechos que motivan al despido, teniendo que ser estos claros e inequívocos con el fin de evitar la indefensión del trabajador.

La concreción y la claridad con la que se redacten los hechos es muy importante a la hora del juicio tanto para la empresa como para el trabajador despedido.

El trabajador, aunque conozca los hechos que han motivado al empresario a su despido, tiene la posibilidad de defenderse y, justificar en su caso que lo que se dice no es cierto en su totalidad.

Para el empresario porque en la celebración del juicio no puede probar otros hechos que no sean los escritos en la carta de despido.

Por último, cuando nos encontramos ante la explicación de unas conductas reiteradas en el tiempo es muy importante para su claridad expresar en la carta las fechas exactas en las que se produjeron los hechos y, a ser posible la hora en el caso de ser actuaciones concretas.

La importancia de reflejar los hechos que motivan al despido la vemos en la sentencia 347/2024 de 26 de abril de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid.

El 28 de septiembre de 2023, la trabajadora presentó una demanda en el Juzgado de lo Social número 2 de Salamanca, solicitando una sentencia sobre su despido. Tras el juicio, se dictó una sentencia que declaró su despido como improcedente.

Los hechos probados incluyen que la actora trabajaba para TENDAN RETAIL S.A. desde agosto de 2022, estaba en tratamiento por ansiedad desde abril de 2023, y fue despedida el 4 de septiembre de 2023. Desde octubre de 2023, comenzó a trabajar en otra empresa. La empresa argumentó que el despido se debió a que la trabajadora era un "perfil conflictivo", pero la sentencia no consideró esto como una justificación válida para el despido.

La trabajadora interpuso un recurso de suplicación, impugnado por la empresa, solicitando que se considerara el despido como nulo debido a su condición de salud. Sin embargo, el tribunal desestimó el recurso, confirmando la improcedencia del despido y señalando que no había indicios de discriminación.

En conclusión, el tribunal confirmó la sentencia de improcedencia del despido, sin considerar que existiera discriminación por la condición médica de la trabajadora.

5.2.3 LA FECHA DE EFECTOS DEL DESPIDO

Otro de los requisitos formales enumerados en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores es la fecha que hace efectivo el despido.

Es obligatorio redactar la fecha en la que se produce la extinción del contrato o en su defecto utilizar expresiones que concreten el inicio: “desde este mismo momento”, “a partir de la recepción del presente”.

Esta fecha indica, por un lado, la fecha exacta en la que el contrato de trabajo llega a su fin y, por otro lado, el inicio del plazo que tiene el trabajador para impugnar el despido.

El empresario es libre de determinar el día que comienzan los efectos extintivos del contrato, así como la forma de redactarlo siempre que no se genere ningún tipo de dudas.

Además, también son válidos los despidos comunicados después de la fecha de efectos que consta en la carta de despido. Sin embargo, el despido solo tendrá efectos a partir de la fecha de comunicación.

Por último, la omisión de la fecha que hace efectivo el despido dará lugar a la calificación de improcedencia.

5.2.4 LA RECEPCIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO

Una vez el empresario haya redactado la carta, conforme a los requisitos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, se tiene que asegurar de una correcta recepción de esta.

No es suficiente solo con cumplir todos los requisitos anteriormente mencionados ya que el empresario tiene que asegurarse de que el trabajador ha recibido la carta.

Por lo tanto, nunca una comunicación puede ser verbal o por vía e-mail.

Es posible que el trabajador no este conforme con alguna cuestión referente a su despido, y que se niegue a recibirla o a firmar.

Aunque esto suceda, como dice González González (2020), la negativa del trabajador a recibir la carta de despido excusa a la empresa de intentar otro tipo de notificación, entendiéndose que la notificación rehusada por parte del trabajador no la invalida. Cuando el trabajador se niegue a firmar la carta de despido, el empresario deberá requerir la presencia de un representante de los trabajadores para que confirme la negativa del trabajador a firmarla. En caso de no existir representantes en la empresa se requerirá la presencia de dos testigos que pueden corroborar la negativa del trabajador a firmar la carta. (p. 61)

5.3 LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO Y SU PLAZO

Una vez cumplidos todos los tramites anteriormente mencionados, el trabajador tendrá derecho a impugnar el despido.

Es fundamental que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse antes de que se tome la decisión de despido. Esto incluye el derecho a ser escuchado y a presentar pruebas en su favor.

El artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, en constancia con el artículo 103.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, establece que este derecho está sujeto a un plazo de veinte días siguientes a aquél en que se hubiera producido la extinción del contrato.

Solo se tendrán en cuenta los días hábiles, quedando excluidos los sábados y los domingos, los días de fiesta nacional y los festivos laborales de la respectiva Comunidad Autónoma o localidad donde se encuentre la sede del órgano judicial.

Este plazo se quedará paralizado durante el acto de conciliación, es decir, desde el día que se entrega la papeleta hasta aquel en que se lleva a cabo la misma y, se reanudará al día siguiente de la fecha pactada para este acto, si se ha intentado mediar y no se ha llegado a ningún acuerdo y, transcurridos quince días hábiles si no se ha llegado a celebrar.

En el caso de que no se haya llegado a un acuerdo o no se haya celebrado, el trabajador ha de presentar la demanda ante los Juzgados Sociales competentes. El contenido de esta demanda ha de ser el mismo que lo escrito en papeleta del acto de conciliación.

Una vez presentada la demanda, los Juzgados Sociales darán una fecha para el acto del juicio. El mismo día de la celebración, antes de que este se lleve a cabo, trabajador y empresa celebraran un acta de conciliación judicial donde se puede alcanzar un acuerdo. En

el caso de no llegar a ningún acuerdo se celebrará el juicio y el juzgado emitirá una sentencia en un plazo de 5 días.

5.4 EL ACTO DE CONCILIACION

El acto de conciliación es un procedimiento obligatorio según lo establece el artículo 84 de la Ley de la Jurisdicción Social y se utiliza para que el trabajador y la empresa lleguen a un acuerdo mutuo y satisfactorio antes de presentar una demanda ante los Juzgados. Esto es así ya que la mayoría de los asuntos laborales pueden resolverse sin necesidad de tener que llegar a procedimientos judiciales.

5.4.1 PROCEDIMIENTO DEL ACTO DE CONCILIACIÓN

El primer paso en el proceso de conciliación es presentar la papeleta de conciliación. Esto debe hacerse dentro de los primeros veinte días hábiles después de que se haya llevado a cabo el despido. Si ya se ha intentado una conciliación previa sin éxito, el plazo se reduce a quince días. En cualquier caso, si pasan treinta días sin que se haya realizado la conciliación, se considerará que el procedimiento ha finalizado y que el trámite se ha completado.

No es obligatorio, pero si conveniente que esta papeleta sea redactada por un profesional en la materia.

Para que sea efectiva y correcta ha de tener unos datos mínimos:

- Identificación del trabajador y de la empresa
- Descripción laboral: tipo de contrato, jornada laboral, salario que viene percibiendo el trabajador, convenio colectivo aplicable, actividad que desempeña el trabajador y el tiempo que lleva prestando esos servicios.
- Redacción clara y concisa tanto de los hechos, así como lo que se está reclamando
- En caso de haber sido redactada por un profesional hay que incluir su identificación
- Fecha y firma del trabajador

Una vez escrita se presentará ante el órgano administrativo competente, este es el encargado de mandar a la empresa la papeleta mediante correo certificado con acuse de

recibo, indicando también el lugar, día y hora en el que tendrá lugar el acto. Este órgano también se encargará de comunicar la citación al trabajador.

Previamente a la celebración del acto, las partes suelen reunirse y negociar, también hay ocasiones en las que la empresa, al recibir la papeleta se pone en contacto con el trabajador o el profesional que le lleva el caso, para negociar previamente a la citación.

Si no alcanzan un acuerdo previo en estos casos, los participantes dispondrán de unos minutos previos a la celebración y así poder alcanzar una solución.

Transcurrido esto, las partes firmarán ante el letrado de la administración o mediador el documento llamado acta de conciliación que recoge los hechos acontecidos.

Este procedimiento acaba con una resolución que veremos a continuación.

5.4.2 RESOLUCIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN

El acto de conciliación puede finalizar de cinco maneras:

1. Con avenencia, es decir, empresa y trabajador llegan a un acuerdo.
2. Sin avenencia, es el caso contrario al anterior, es decir, que no llegan a un acuerdo. Es en este caso cuando el trabajador debe presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social.
3. Intentada y sin efecto, esto sucede cuando la empresa es citada y no acude al acto de conciliación.
4. No presentada, al contrario de la anterior, es cuando el trabajador no se presenta y tampoco justifica su ausencia.
5. Desistimiento, cuando el trabajador sí que se presenta, pero manifiesta la intención de abandonar este procedimiento, o que quiere retirar la papeleta presentada.

Como hemos citado anteriormente hay casos en los cuales alguna de las partes no se presenta.

En primer lugar, si es la empresa la que no acude al acto a pesar de haber sido citada correctamente, según el artículo 75.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el trabajador puede solicitar al juez que condene a la empresa el pago de las costas, esto es los honorarios del profesional que ha ayudado al trabajador, con un límite de seiscientos euros.

En segundo lugar, si es el trabajador o su representante legal es el que no se presenta al acto sin justificar dicha ausencia, el procedimiento se entenderá como terminado sin que exista posibilidad alguna de reclamar.

Por último, es de obligatorio cumplimiento el acuerdo firmado por ambas partes. Si se incumple por alguna de ellas, el acuerdo será demandado ante el Juzgado de lo Social.

Además, cualquiera de las partes dispone de treinta días hábiles para invalidar el acuerdo alcanzado siempre que se demuestre que hay engaño o coacción y se presentará esta impugnación ante el Juzgado de lo Social.

5.4.3 EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN. SERLA

El III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), fue firmado, por CECAL, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León, publicado en el BOCYL el 12 de abril de 2017.

Tiene como objetivo proporcionar una solución autónoma y eficiente a los conflictos laborales mediante un sistema de conciliación, mediación y arbitraje.

Es obligatorio para todas las organizaciones empresariales y sindicales en Castilla y León, así como para empresas y trabajadores en la región.

En el Artículo 7 del acuerdo detalla el papel del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) en la gestión y resolución de conflictos laborales:

El SERLA es una institución paritaria, compuesta en partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Tiene personalidad jurídica y opera como una Fundación Pública bajo la supervisión de la Junta de Castilla y León.

Proporciona un espacio neutral donde las partes pueden exponer sus diferencias y buscar soluciones de manera amistosa. Este servicio es gratuito y está diseñado para resolver conflictos, colectivos e individuales, relacionados con cuestiones laborales, como despidos, reclamaciones de salarios, condiciones de trabajo, entre otros.

Además, también puede ofrecer información y asesoramiento sobre derechos laborales y procedimientos a seguir en caso de conflictos.

Su procedimiento, detallado a continuación, está regulado en la Ley 9/2010, de 30 de noviembre, de mediación y resolución de conflictos laborales en Castilla y León. Esta ley

establece las bases y procedimientos para la mediación y resolución de conflictos laborales en la comunidad.

1. La parte interesada, trabajador o empresario, debe presentar una solicitud de conciliación ante el SERLA. Esto se puede hacer de forma presencial o, en algunos casos, a través de medios electrónicos.
2. Una vez presentada la solicitud, el SERLA revisará la documentación y determinará si es admisible.
3. Se notificará a ambas partes sobre la fecha, hora y lugar de la audiencia de conciliación. Es importante que ambas partes asistan.
4. En esta reunión, un mediador del SERLA facilitará el diálogo entre las partes. Cada parte tendrá la oportunidad de exponer su posición y buscar un acuerdo.
5. Si las partes logran llegar a un acuerdo, este se formaliza y se convierte en un compromiso vinculante. El acuerdo se documenta y se firma por ambas partes.
6. Si no se llega a un acuerdo, el mediador elaborará un informe que refleje lo sucedido en la audiencia. Este informe puede ser utilizado en un futuro proceso judicial si las partes deciden llevar el conflicto a los tribunales.
7. Si no se alcanza un acuerdo y las partes lo desean, pueden optar por un procedimiento de arbitraje, que también está regulado por el SERLA.

5.5 CALIFICACIÓN DEL DESPIDO y CONSECUENCIAS

JURIDICAS

Como hemos visto hasta ahora una persona trabajadora a la cual han despedido por causas disciplinarias puede recurrirlo ante el Juzgado de lo Social, si bien tiene la obligación previa de solicitar el acto de conciliación para intentar alcanzar un acuerdo con la empresa.

Según establecen los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores el despido impugnado será calificado como procedente, improcedente o nulo.

Como observaremos cada una de estas calificaciones tiene efectos diferentes y se determinan después de una valoración de todas las alegaciones, pruebas y datos de cada caso en concreto.

5.5.1 DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE

Un despido disciplinario es declarado procedente si tras la impugnación, queda probado que existió la causa que alegó el empresario.

En primer lugar, la causa alegada debe ser alguna de las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores, y el incumplimiento ha de ser grave y culpable por parte del trabajador con respecto a los deberes y obligaciones en su ámbito laboral. En segundo lugar, el despido debe cumplir con los requisitos formales que establece el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en el proceso de impugnación del despido el juez declara que el despido es procedente, se confirman las alegaciones dadas por parte del empresario.

El artículo 55.7 del Estatuto de los Trabajadores expone los efectos que tiene sobre el trabajador la declaración de un despido procedente:

- Se termina la relación laboral.
- No tiene derecho a ningún tipo de indemnización.
- No tiene derecho a cobrar los salarios de tramitación.

En este caso el trabajador sí que tiene derecho a cobrar el finiquito, es decir, todas aquellas cantidades que la empresa le debe en el momento que se haga efectivo el despido en concepto de salario, vacaciones no disfrutadas y la parte proporcional de las pagas extras.

5.5.2 DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE

Un despido es declarado improcedente cuando no está justificado ante la ley, es decir, que no se acredita el incumplimiento que alega el empresario en la carta de despido entregada o se incumplen las formalidades necesarias para ello.

Cuando un despido es declarado improcedente, según establece el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario tiene un plazo de 5 días para optar entre dos opciones:

- La primera opción es la readmisión del trabajador y abono de los salarios de tramitación, es decir el salario que ha dejado de percibir desde que es efectivo el despido hasta la sentencia de improcedencia, o bien, si el trabajador encuentra otro empleo antes de la sentencia, le abonará el salario correspondiente al tiempo que haya transcurrido hasta la nueva contratación.

- La segunda opción es el pago de una indemnización de treinta y tres días por año trabajado hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Esta opción determina la extinción del contrato.

Si en el plazo establecido de cinco días, el empresario no ha elegido ninguna opción se entiende que ha optado por la readmisión y no se extingue el contrato.

En el caso de que la opción elegida sea la readmisión, el empresario tiene que comunicar por escrito al trabajador, en el plazo de diez días siguientes a aquel en el que se notifique la sentencia, la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Indemnización por despido improcedente

El cálculo de la indemnización la vamos a dividir en dos bloques:

1. El importe de la indemnización para aquellos contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, es de treinta y tres días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo que sean inferiores a un año, y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

2. El importe de la indemnización para aquellos contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, es de cuarenta y cinco días por año trabajado y treinta y tres días después de esa fecha. El importe resultante no puede ser superior a setecientos veinte días, salvo que el cálculo de la indemnización correspondiente al periodo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto supere esos días, en este caso el importe no puede exceder de cuarenta y dos mensualidades.

En relación con esta indemnización, los sindicatos consideran que es una cantidad demasiado baja y no disuade a las empresas de despedir a sus empleados. Recientemente, el Tribunal Supremo ha establecido que la antigüedad del trabajador se debe considerar desde una fecha específica, sin importar interrupciones en la relación laboral.

Actualmente, la indemnización promedio para un contrato indefinido ha llevado a UGT mediante la Reclamación n.º 207/2022, a solicitar cambios en la regulación para ofrecer mayor protección a los trabajadores.

El 29 julio de 2024 El Comité Europeo de Derechos Sociales, comité de expertos independientes creado en virtud del artículo 25 de la Carta Social Europea («el Comité»), durante su 340.º período de sesiones, dictaminó que las indemnizaciones en España son insuficientes y no cumplen con los estándares de protección laboral, sugiriendo que se eliminen los límites actuales y se establezcan indemnizaciones más altas.

Se están considerando varias reformas, como permitir indemnizaciones superiores al máximo legal, establecer un mínimo de indemnización y volver al sistema anterior de 45 días por año trabajado. Además, se ha propuesto un sistema de "despido a la carta", donde el coste del despido podría ajustarse a la situación particular de cada trabajador.

Es importante también mencionar que una mala redacción de la carta de despido puede llevar a que este sea considerado improcedente, lo que permitiría al trabajador impugnarlo y recibir una indemnización o ser readmitido.

5.5.3 DESPIDO DISCIPLINARIO NULO

El despido nulo tiene lugar cuando se produce una extinción del contrato de trabajo por causas discriminatorias o cuando se violen los derechos fundamentales y libertades públicas de la persona afectada. Además, también es despido nulo en los supuestos que se enumeran a continuación:

1. Cuando el trabajador se encuentre en periodo de suspensión de contrato por:
 - Nacimiento,
 - Adopción o acogimiento,
 - Embarazo o periodo de lactancia de riesgo,
 - Enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia

2. Trabajadoras que hayan notificado su embarazo y sean despedidas entre la notificación de este y el inicio de suspensión por baja de maternidad.

3. Trabajadores que hayan solicitado uno de los siguientes permisos, que vienen recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:
 - Los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia a su puesto de trabajo durante el periodo de lactancia y hasta que el lactante cumpla 9 meses. En este caso puede sustituirlo por una reducción de jornada en media hora o acumular dichas horas en jornadas completas. Según lo establece el artículo 37.4 del E.T.
 - Los trabajadores tienen derecho a ausentarse una hora a su puesto de trabajo en el caso de nacimiento prematuro, o que, el recién nacido deba permanecer ingresado en el hospital.

Podrán también solicitar una reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, pero con una disminución proporcional del salario. Según lo establece el artículo 37.5 del E.T.
 - Los trabajadores tienen derecho a una reducción de jornada para el cuidado directo de un menor hasta los doce años, con la correspondiente reducción de salario.
 - Los trabajadores tienen derecho al periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado del menor según establece el artículo 46.3 del E.T.

4. Trabajadoras que hayan sufrido violencia de género y se encuentren bajo tutela judicial.

5. Trabajadores que se hayan reincorporado a su puesto de trabajo, siempre que no transcurran más de doce meses, después de una suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda.

Además, desde la publicación de la Ley 15/2022 hay que prestar atención a los despidos que se producen cuando los trabajadores se encuentran en incapacidad temporal.

Sera despido nulo si la empresa no argumenta claramente que el despido no está relacionado con esta incapacidad.

La principal consecuencia que tiene un despido declarado nulo es la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que tenía antes del despido, y el abono de los salarios que dejó de percibir desde la fecha efectiva del despido hasta la declaración de nulidad.

Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo antes de la sentencia, se le descontará la parte proporcional al tiempo que lleve trabajando de los salarios de tramitación.

El empresario en primer lugar deberá de instar el alta del trabajador en la Seguridad Social desde la fecha del despido y, en segundo lugar, deberá de ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador si este hubiera percibido en este periodo prestación por desempleo.

Por último, si en este proceso se da el caso de vulneración de derechos o discriminación, el juez podrá imponer a la empresa el pago de una indemnización por daños morales. Esta indemnización se calculará bajo unos criterios de antigüedad, conducta empresarial o la naturaleza del despido.

Cuando un trabajador es despedido entra en situación de desempleo, Fernández Márquez (2005) concluye que, en sentido amplio o genérico, cabe entender por desempleo aquella situación en la que una persona con aptitud y disposición para trabajar no es capaz de encontrar ocupación profesional retribuida a pleno rendimiento. (p.26)

La naturaleza de las causas del despido no afecta a la prestación por desempleo en España, siempre y cuando cumplas los siguientes requisitos según recoge el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

1. Estar en situación legal de desempleo.
2. Haber cotizado el tiempo mínimo requerido (generalmente, al menos 360 días en los últimos seis años).
3. Estar inscrito como demandante de empleo y mantener esa inscripción durante el tiempo que se perciba la prestación.
4. No haber alcanzado la edad de jubilación.

Con esto vemos como como dice Desdentado Bonete (2011) que la indemnización compensa al trabajador por la pérdida de empleo y no por su menor bienestar por estar parado, que es difícil de calcular en el momento de ser despedido y que es compensado de forma más adecuada mediante las prestaciones por desempleo. (p.71)

5.7 ESPECIALIDADES PROCEDIMENTALES

Según el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, cuando una empresa quiere imponer una falta grave o muy grave, como es el despido disciplinario, a los miembros del comité de empresa, los delegados de personal y los representantes de los trabajadores, debe presentar un expediente contradictorio, es decir una explicación de los hechos y faltas recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, para que así el trabajador pueda defenderse.

Este expediente contradictorio, aparte del interesado deberá ser presentado ante el comité de empresa o el resto de los delegados de personal.

A parte de ser obligatorio para los representantes durante su mandato también afectará:

- Trabajadores que hayan sido representantes legales durante el año anterior al despido.
- Los representantes elegidos después de las elecciones justo antes de tomar posesión de sus cargos.
- Los candidatos a las listas durante el proceso de las elecciones.

Cuando se le comunica al trabajador la intención de efectuar un despido, impondrá un plazo para que el trabajador pueda alegar y defenderse en el caso de que no esté de acuerdo, y lo hará poniendo en práctica todos aquellos medios de prueba que considere pertinentes y oportunos.

A su vez, como hemos mencionado anteriormente, el empresario debe comunicárselo al comité o al resto de representantes legales. Se llevará a cabo una audiencia y en un plazo razonable dar una resolución al expediente presentado.

En el caso de que en la resolución se diera un despido disciplinario improcedente, según el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, la opción entre la readmisión o el pago de la indemnización es elegida por el trabajador. Si el trabajador opta por la readmisión, el empresario está obligado a aceptarlo.

En cualquiera de los casos, elija indemnización o readmisión, el trabajador tiene derecho a percibir los salarios de tramitación.

7. CASO PRÁCTICO. DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE

La trabajadora Carla Álvarez Romón venía prestando servicio para la empresa SINIFO Instalaciones de Telecomunicaciones S.L desde el veinte de junio de 2022. La labor que en la mercantil era de auxiliar administrativa en el centro de trabajo de Valladolid.

SINIFO fue creada en el año 2020 tras la pandemia mundial. Comenzó como subcontrata de ZENER PLUS S.L con el fin de intentar mejorar las debilidades con las que contaba esta gran empresa dentro de la rama de las telecomunicaciones, pero tras tres años de duro trabajo se toma la decisión de no seguir hacia delante y el veintinueve de agosto de 2023 tiene lugar la fusión por absorción de SINIFO por parte de ZENER PLUS. A partir de este momento SINIFO desaparece y todos los empleados pasan a ser parte del proyecto denominado “delegación de Valladolid”.

Un mes antes la plantilla recibe una adecuada formación ya que los programas utilizados para la gestión de la empresa se modificaron acorde a lo que se venía utilizando en Zener. Las obligaciones que tenía la trabajadora no se vieron modificadas ya sus funciones seguían siendo las mismas.

A partir de enero de 2024, en varias ocasiones la empresa comenta al delegado de proyecto que por cuestiones organizativas sobran puestos de trabajo ya que había personas en otras provincias con mayor antigüedad que podían realizar las funciones que se llevaban a cabo en las oficinas de Valladolid.

7.1 CARTA DE DESPIDO

Ante la situación anteriormente mencionada, Carla el 14 de marzo, a las 10:00 a.m. es llamada al despacho del delegado de proyecto. Le comunican la intención de la empresa de despedirla.

Según lo expresa el artículo 55 del Estatuto de los trabajadores el despido ha de ser notificado por escrito por lo tanto la empresa le había redactado la siguiente carta de despido donde figuraban las causas que lo motivaban:

“Por medio de la presente lamentamos comunicarle la decisión de la empresa de proceder a la extinción de su contrato de trabajo con fecha de efecto 14/03/2024.

La causa que motiva la decisión adoptada es la disminución que se viene constando en su rendimiento de trabajo, con relación al que, hasta no hace mucho, venía Ud. Ofreciendo.

Puesto que no se han producido causas que objetivamente puedan haber dado lugar a que esta situación se produzca, hay que entender que esa disminución del rendimiento es voluntario y justificado, lo que supone una contra versación de sus obligaciones laborales y supone causa de despido disciplinario conforme a lo dispuesto en el artículo 54.e del Estatuto de los Trabajadores.

Lamentamos profundamente haber tenido que adoptar la decisión haciéndole saber que tiene a su disposición en las oficinas de la empresa la liquidación y el finiquito correspondientes. Así mismo le recordamos debe proceder a la devolución del material propiedad de la empresa a la mayor brevedad posible.

Atentamente: ZENER PLUS S.L”

A su vez le entregaron la liquidación por un importe de 1249,43 euros correspondiente. La carta justifica, sin pruebas, un despido disciplinario, por lo tanto, la trabajadora no tiene derecho a indemnización.

La liquidación contenía:

- Devengos del mes del día 1 al 14/03/2024 por un total de: 835, 17 euros
- Devengos superiores al mes en concepto de diez días de vacaciones que se le debían: 529,88 euros.
- Deducciones: 115,62.

Ante este hecho, la trabajadora firmó dicha carta como **NO CONFORME**.

En primer lugar, la carta de despido disciplinario por baja productividad no contenía ninguna causa que justificara los hechos que motivaron a la empresa a tomar dicha decisión.

En segundo lugar, la trabajadora no estaba de acuerdo con lo redactado en la carta ya que en ningún momento había bajado su productividad y menos de manera intencionada.

7.2 PAPELETA DE CONCILIACIÓN

Como se ha mencionado antes la trabajadora no estaba de acuerdo con las causas presentadas en la carta de despido, por lo tanto, el siguiente paso a seguir fue ponerse en contacto con su abogada laboralista.

La trabajadora tenía veinte días hábiles para demandar a la empresa su inconformidad y reclamar el despido disciplinario improcedente.

Por lo tanto, se reunieron al día siguiente, la abogada le pidió que le facilitara la carta de despido, la liquidación, el contrato de trabajo y las nóminas tanto de SINIFO como de ZENER.

Una vez que la abogada estudio el caso le comento a la trabajadora que el siguiente paso a seguir era la redacción de la papeleta de conciliación con toda la información recopilada para poder justificar la improcedencia.

Como hemos visto a lo largo del trabajado es un procedimiento obligatorio previo, antes de acudir al Juzgado de lo Social.

La abogada redactó en la papeleta de conciliación lo siguiente:

*“AL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN
Doña Carla Álvarez Romón, mayor de edad, con DNI 12345572T, Con NASS
471022639395, con domicilio en 47013 Valladolid Avda. Segovia, núm. 33, 2ºC; bajo la
dirección de su Letrada, ante ese Servicio Regional, con el mayor respeto, comparecemos y
DECIMOS:*

*Que, por medio del presente escrito, formulamos PAPELETA DE CONCILIACIÓN
sobre DESPIDO IMPROCEDENTE y cantidades debidas en concepto de diferencias
salariales no abonadas, frente a la Empresa ZENER PLUS S.L, en su legal representación,
con CIF B-47454327, y con domicilio social en 28760 TRES CANTOS (Madrid), Rd.
Valdecarrizo, 47ª, que puede ser citada en 47012 Valladolid P.I. San Cristóbal, Calle
Cobalto,14, siendo este último el centro de trabajo de la solicitante, con base en los siguientes:*

HECHOS

PRIMERO. *Con fecha 20.06.2022 suscribí un contrato laboral indefinido con la
empresa SINIFO Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L.U, con la categoría profesional de
auxiliar administrativo, de jornada completa de lunes a viernes con un salario mensual de
1715,31 con inclusión de parte proporcional de las pagas extraordinarias.*

*Con fecha 29 de agosto de 2023 se formalizó la fusión por absorción de la empresa
SINIFO Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L.U por parte de la empresa ZENER PLUS*

S.L.U y se comunicó a la trabajadora en fecha 30 de agosto de 2023, con el consiguiente cambio de empresa empleadora y el mantenimiento de antigüedad y demás condiciones laborales.

Al presente contrato le es de aplicación el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

SEGUNDO. Por la empresa ZENER PLUS S.L el pasado 14 de marzo de 2023, en las oficinas de la empresa, se me ha entregado una carta de despido disciplinario del siguiente tener literal:

-Carta de despido anteriormente redactada-

Se alega a la Carta para justificar mi extinción laboral el bajo rendimiento laboral en los últimos meses en comparación con años anteriores sin probar ni justificar dicha disminución en mi rendimiento laboral más allá de meras alegaciones carentes de contenido.

Esta parte rechaza los motivos del despido, dado que los mismos no han sido acreditados y son radicalmente falsos como se demostrará en el momento procesal oportuno.

Por ello, nos encontramos ante un despido improcedente de la trabajadora solicitante toda vez que la causa alegada en la carta de despido es falsa y contraria a la vez.

Pero no solo nos encontramos ante un despido improcedente por no tener causa que lo justifique sino porque nada se justifica en la carta ni se aporta prueba que acredite los hechos que me imputan, lo cual conculca mi derecho a la defensa con todas las garantías ya que difícilmente me puedo defender de unos hechos que desconozco.

TERCERO. *Igualmente, a la fecha del despido por la empresa se me adeudan una serie de cantidades en concepto de diferencias salariales en aplicación del Anexo I del Convenio Colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del Sector del Metal de Valladolid y Provincia para los años 2023, 2024 y 2025.*

Conforme dicho anexo por la empresa demandada se actualizo mi salario base y mi plus convenio desde el mes de octubre de 2023 el que se aplicó la tabla salarial vigente para el año 2023 según Anexo I del Convenio colectivo vigente.

Por lo tanto, por la empresa se me adeudan las diferencias salariales de los meses de enero a septiembre de 2023, ambos incluidos en los que por la empresa no se abonó dicho incremento salarial del 4% establecido en el convenio del sector.

Concretamente por la empresa se me adeuda el importe total de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS EUROS CON TREINTA CÉNTIMOS por los meses de enero a septiembre de 2023 a razón de 50, 70 euros mensuales que no han sido abonados por la empresa en concepto de subida salarial.

A dichas cantidades se debe añadir el 10% del interés por mora por retraso en el pago de dichas cantidades conforme el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores a razón de 45, 63 euros.

CUARTO. La empresa demandada ZENER PLUS S.L se dedica a la instalación y mantenimiento de telecomunicaciones y energías renovables, entre otros y ocupa a más de 250 trabajadores.

Que no ostento ni he ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal ni sindical de los trabajadores.

Por lo anterior,

Suplico al Servicio Regional de Relaciones Laborales que tenga por presentado este escrito con sus copias y, en su virtud, tenga por formulada **PAPELETA DE CONCILIACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y RECLAMACIÓN DE CANTIDADES DEBIDAS** por diferencias salariales por importe de 456,30 euros más el 10% de interés por mora, frente a la empresa ZENER PLUS S.L, en su legal representación, y tras los trámites legales oportunos, cite a las partes señalando el día y hora para la celebración del Acto de Conciliación, interesándose que la empresa se avenga a reconocer la improcedencia del despido con las consecuencias inherentes a tal declaración, así como a abonarnos las cantidades debidas en concepto de diferencias salariales conforme al incremento establecido en el Convenio aplicable.

Por ser Justicia que pido en Valladolid, a 20 de marzo de 2024.

Fdo. Doña Carla Álvarez Romón

Fdo. Abogada

La abogada laboralista envió la papeleta redactada al Servicio Regional de Relaciones Laborales. Ese mismo día recibió el siguiente correo electrónico donde el SERLA asignaba un número de registro:

“SOLICITUD DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL

Se ha remitido su solicitud de conciliación individual correctamente

Número de registro asignado: 2024/1759

Atentamente

SERLA”

Tras varios días de espera, el dos de abril la abogada y la trabajadora recibieron la siguiente notificación:

“Aviso de no celebración del acto de conciliación-mediación solicitado

Solicitudes de inicio de procedimiento de conciliación-mediación: las correspondientes a los siguientes registros de entrada en el SERLA:

RE:

2024/1759 (NÚMERO DE REGISTRO DE LA TRABAJADORA CARLA)

2024/1760

2024/1761

2024/1763

2024/1764

2024/1768

2024/1771

Buenos días,

El acto de conciliación-mediación derivado de las solicitudes a las que se ha hecho referencia, entre las que figura una presentada por usted (o en la que consta su dirección de correo electrónico), está previsto para el día 8 DE ABRIL DE 2024. Sin embargo, lamentamos adelante que no se va a celebrar porque no disponemos de recursos económicos para citar formalmente a las partes (correo certificado con acuse de recibo)

Desde la fecha indicada tiene a su disposición un “certificado de no celebración de acto de conciliación-mediación” en el domicilio social de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, sito Valladolid (47001), en la Calle Molinos, número 4, 3ª planta.

Se descarta la celebración con posterioridad a esta fecha para limitar los daños que puedan generarse a las partes, que tendrán expedita la posibilidad de iniciar las correspondientes acciones judiciales, y al propio funcionario de la Fundación; máxime cuando no disponemos de datos para conocer el momento en que dispondremos de recursos económicos para el fin indicado.

La dirección de correo electrónico desde la que se remite este aviso se ha creado exclusivamente para afrontar esta contingencia y se eliminará cuando se recupere plenamente la normalidad en la prestación del servicio.

Sentimos las molestias que le podamos haber ocasionado

Atentamente,

Fundación del Serla”

Esta respuesta recibida, fue así ya que el SERLA se encuentra en un plan de contingencias ya que en 2024 no contaban con presupuesto y no pueden afrontar el gasto que supone enviar un correo certificado con el correspondiente acuse de recibo.

El siguiente paso sería demandar a la empresa al Juzgado de lo Social, pero intentaron no tener que llegar a dicha situación.

La abogada se puso en contacto con el abogado representante de Zener Plus. En la llamada que mantuvieron llegaron a un acuerdo. Por lo tanto, ambos abogados notificaron al Servicio Regional de Relaciones Laborales que acudirían al acto de conciliación en la fecha notificada en el correo electrónico.

El tres de abril de 2024 la trabajadora recibió la siguiente notificación:

“NOTIFICACIÓN DE CITACIÓN A ACTO DE CONCILIACIÓN- MEDIACIÓN

Con fecha 20/03/2024 ha tenido entrada en el Registro del Servicio Regional de Relaciones Laborales en Valladolid, solicitud de inicio del procedimiento conciliación-mediación, frente ZENER PLUS S.L., de la cual se adjunta copia.

A tal efecto y de conformidad con lo establecido en el artículo 19.2 del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (Bocyl de 12 de abril de 2017 y 4 de marzo de 2019) se cita a CARLA ÁLVAREZ ROMÓN para que comparezca personalmente o debidamente representado, a fin de celebrar el correspondiente acto de conciliación-mediación, que tendrá lugar en la sede de este Servicio, situada en la calle:

Los Molinos, nº 4 – 3ª Planta, 47001 Valladolid

El 08/04/2024 a las 10:00 horas. Sala Ángeles Larrea Arto- 3.1 – (3ªPlanta)

-El acceso está restringido al convocado y, en su caso, al representante legal.

-Se ruega puntualidad. Transcurridos 10 minutos sin que los convocados hayan comparecido se levantará el acta de intentado sin efecto o tenida por no presentada la solicitud, en función de la parte que no haya comparecido.

- No se podrá acceder a la sala con anterioridad a la hora que Vd. Haya sido convocado

Fdo:

El secretario Técnico en funciones del SERLA

7.3 ACTO DE CONCILIACIÓN

El 8 de abril a las 10 de la mañana tuvo lugar el acto de conciliación-mediación, entre la trabajadora Carla Álvarez Romón y la empresa ZENER PLUZ S.L, con el nº de expediente CI/47/2024/1195.

Se reunieron el representante de la empresa, la trabajadora y su representante y el conciliador del procedimiento. Como el acuerdo fue previo a este acto, solamente tuvo lugar la lectura y firma del acta que se expone a continuación:

“En Valladolid a las 10:00 horas del día 8 de abril de 2024, ante conciliador-mediador del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), nombrado para el desarrollo del presente procedimiento de conciliación-mediación, según consta en el expediente arriba indicado.

El 20 de marzo de 2024, D^a CARLA ÁLVAREZ ROMÓN, presentó solicitud de reclamación de DESPIDO IMPROCEDENTE notificado el día 14 de marzo de 2024 Y CANTIDAD (importe 456,30 euros, más 10% interés), para la tramitación del correspondiente procedimiento de conciliación-mediación.

COMPARECEN

De una parte, como solicitante D^a CARLA ÁLVAREZ ROMÓN, mayor de edad, con NIF 12345572T, en su propio nombre y derecho.

Y de otra, como reclamada, la empresa ZENER PLUS S.L, con NIF B47454327, representada en virtud de escritura pública de apoderamiento, otorgada en Valladolid el 11 de octubre de 2022, ante notario, con el número XXX de su protocolo, que declara está vigente, exhibe y retira.

ABIERTO E INTENTADO EL ACTO DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

Por el órgano de conciliación-mediación el acercamiento de las posturas de cada una de las partes, se alcanza acuerdo entre las mismas en los siguientes términos:

- 1. La empresa reconoce la improcedencia del despido, con fecha de efectos 14 de marzo de 2024, y ofrece a la parte actora la cantidad de 3500 euros netos, en concepto de indemnización por despido, que se abonará mediante transferencia bancaria en la cuenta habitual en que la parte solicitante venía percibiendo sus salarios, en el plazo de 5 DÍAS HÁBILES desde la fecha de este acto.*
- 2. La parte actora acepta la cantidad y forma de pago ofrecidas por la empresa.*
- 3. Ambas partes, con el pago de la indemnización, dan por saldada y finiquitada la relación laboral, a fecha de su extinción 14 de marzo de 2024, sin nada más que reclamarse por ningún concepto, salvo buen fin del pago.*

Siendo las 10:05 horas, se extiende la presente acta, en el lugar y fecha indicados, dando por finalizado el acto de conciliación-mediación con AVENENCIA y haciendo entrega de una copia de la misma una vez leída y firmada, a los comparecientes.

FDO.

Solicitante

Reclamada

Conciliador-mediador”

Tras la firma del acuerdo, la trabajadora recibió la transferencia en el plazo de dos días por el importe de 3.500 euros tal y como se recogió en el acta del acto de conciliación.

8. CONCLUSIONES

Como hemos visto, la regulación del despido disciplinario ha evolucionado, reflejando cambios en la sociedad y en el mercado laboral. Las reformas han buscado equilibrar la necesidad de las empresas de mantener un ambiente de trabajo productivo con la protección de los derechos de los trabajadores.

El recorrido histórico muestra cómo las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores han sido influenciados por el contexto político, y cómo ha habido un esfuerzo por mejorar y regular estas relaciones a lo largo del tiempo. Pero a pesar de las regulaciones, el despido disciplinario sigue siendo un tema controvertido.

Desde mi punto de vista el despido disciplinario improcedente puede tener un impacto significativo en la relación laboral, tanto para el trabajador como para la empresa.

El despido disciplinario puede verse como una injusticia laboral por lo que puede generar un ambiente de trabajo tenso y poco confiable ya que los trabajadores pueden sentirse inseguros y temen perder sus trabajos, aunque hayan firmado un contrato indefinido. Como consecuencia, la empresa puede ver afectada su productividad dada la baja motivación de sus empleados.

Es fundamental que existan normativas claras y justas sobre el despido disciplinario improcedente. De esta manera se protegería a los trabajadores y ayudaría a las empresas a gestionar los recursos humanos de manera más efectiva y ética.

Yo he querido mostrar, en primer lugar, cómo las reestructuraciones empresariales pueden afectar a los empleados y, en segundo lugar, la facilidad de las empresas a la hora de redactar una carta de despido que carece de pruebas concretas que justifiquen lo que motiva al despido. Esto resalta la importancia de que las empresas fundamenten adecuadamente sus decisiones de despido.

Este tipo de situaciones puede ser emocionalmente desgastante para los trabajadores. Ser despedido, especialmente de manera improcedente puede afectar a la autoestima de las personas ya que pueden cuestionarse sobre sus habilidades.

Estas emociones negativas pueden afectar la forma en que una persona se presenta a futuras entrevistas de trabajo incluso puede influir en su desempeño y capacidad para desarrollar un nuevo empleo. Aunque también se puede utilizar esta experiencia como una oportunidad para reflexionar y llevarlo a un crecimiento personal y profesional.

En resumen, este caso ilustra la complejidad de las relaciones laborales y la importancia de la defensa de los derechos de los trabajadores.

También quiero destacar la necesidad de que las empresas actúen con transparencia, de esta manera se fomenta la confianza y el compromiso entre los empleados. Cuando una empresa es transparente, se siente más responsable ante sus empleados. Esto puede llevar a que sus decisiones sean muy bien justificadas, lo que beneficia a todos.

9. BIBLIOGRAFÍA

Normativa:

Artículo 10, C.E. (1978 de 12 de 1978). *Constitución Española* . Obtenido de Constitución Española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Boletín Oficial del Estado. (21 de Abril de 1976). *Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales*. Obtenido de BOE.

Boletín Oficial del Estado. (10 de Marzo de 1977). *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*. Obtenido de BOE: BOE-A-1977-6061 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Boletín Oficial del Estado. (23 de MAYO de 1994). *Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610>

Boletín Oficial del Estado. (30 de Diciembre de 1997). *Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida*. Obtenido de BOE: BOE-A-1997-27989 Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Boletín Oficial del Estado. (13 de Diciembre de 2002). *Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244>

Boletín Oficial del Estado. (24 de Octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Código de Comercio. (1 de Enero de 1886). *Real Decreto de 22 de agosto de 1885* . Obtenido de Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1885-6627>

Páginas y sitios web:

Arusa, M. d. (s.f.). *Concepto, clases y generalidades del despido disciplinario*. Obtenido de V lex: <https://vlex.es/vid/concepto-clases-despido-disciplinario-501062082>

Bravo Advocats. (10 de Enero de 2023). *Impugnar un despido*. Obtenido de Bravo Advocats: <https://www.brvoadvocats.com/impugnar-un-despido-guia-completa/>

Carpio, L. P. (19 de Enero de 2022). *Despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo*. Obtenido de CIVIC ABOGADOS: <https://civicabogados.com/despido-disciplinario-disminucion-rendimiento-trabajo/>

Carpio, L. P. (15 de Junio de 2022). *La transgresión de la buena fe contractual y sus efectos*. Obtenido de Civic Abogados: <https://civicabogados.com/transgresion-buena-fe-contractual/>

Carpio, L. P. (26 de Junio de 2023). *El acto de conciliación laboral: procedimiento, resultado y ventajas*. Obtenido de Civic Abogados: <https://civicabogados.com/acto-conciliacion-laboral/>

CE consulting. (23 de Octubre de 2023). *El despido disciplinario*. Obtenido de CE consulting: <https://ceconsulting.es/blog-ceconsulting/despido-disciplinario/>

Ceca Magán Abogados. (18 de Enero de 2024). *El despido colectivo*. Obtenido de Ceca Magán Abogados: <https://www.cecamagan.com/blog/procedimiento-despido-colectivo-caracteristicas-diferencias-otras-alternativas>

Centro Garrigues. (13 de diciembre de 2022). *La indemnización por despido y la reparación de los daños ocasionados al trabajador*. Obtenido de Centro Garrigues: <https://www.centrogarrigues.com/blog/la-indemnizacion-por-despido-y-la-reparacion-de-los-danos-ocasionados-al-trabajador-retorno-al-pasado/>

Clavería, A. M. (12 de Marzo de 2015). *El sueño igualitario*. Obtenido de Nueva Tribuna: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/despido-espana/20150312115839113567.html>

Conceptos Jurídicos. (20 de ABRIL de 2024). *Despido*. Obtenido de Conceptos Jurídicos:
<https://www.conceptosjuridicos.com/despido/>

Hermoso, M. N. (30 de Mayo de 2023). *Qué hacer cuando recibes una carta de despido*.
Obtenido de Company Abogados: <https://www.campmanyabogados.com/blog/que-hacer-cuando-recibes-una-carta-de-despido>

Iberley. (14 de Marzo de 2024). *Plazo de impugnación del despido*. Obtenido de Iberley:
<https://www.iberley.es/temas/plazo-impugnacion-despido-7151>

Junta de Castilla y León. (2024). *FUNDACIÓN SERVICIO REGIONAL RELACIONES
LABORALES*. Obtenido de Junta de Castilla y León:
<https://gobierno.jcyl.es/web/es/consejerias/fundacion-servicio-regional-relaciones.html>

Laboralix. (27 de Abril de 2024). *Cómo redactar y entregar una carta de despido*.
Obtenido de Laboralix: <https://www.laboralix.com/carta-despido/>

Ministerio de trabajo y economía social. (s.f.). *Modificación, suspensión y extinción del
contrato de trabajo*. Obtenido de Ministerio de trabajo y economía social:
https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/index.htm

Real Academia Española. (2001). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia
Española: <https://www.rae.es/drae2001/embriaguez>

Real Academia Española. (2001). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia
Española: <https://dle.rae.es/toxicoman%C3%ADa>

SERLA. (2024). *Servicio Regional de Relaciones Laborales*. Obtenido de Servicio
Regional de Relaciones Laborales: <https://www.serla.es/>

Unión Sindical Obrera. (24 de JULIO de 2020). *Ley Benot*. Obtenido de U.S.O:
<https://www.uso.es/ley-benot-primera-ley-del-derecho-del-trabajo-en-espana/>

Wikipedia. (9 de Mayo de 2024). *Código Civil de España*. Obtenido de Wikipedia:
https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digo_Civil_de_Espa%C3%B1a

Wikipedia. (17 de Junio de 2024). *Dictadura de Francisco Franco*. Obtenido de
Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Dictadura_de_Francisco_Franco

Wikipedia. (12 de Abril de 2024). *Dictadura de Primo de Rivera*. Obtenido de Wikipedia:
https://es.wikipedia.org/wiki/Dictadura_de_Primo_de_Rivera

Libros y Revistas:

Bonete, A. D. (2011). *Despido y Crisis Económica*. Lex Nova.

Galacho, E. R. (2006). *Las reformas laborales en España (1977-2002)*. Dialnet

García, M. E. (2016). *Protocolos de despido y medidas de flexibilidad*. Tirant lo Blanch.

González, A. G. (2010). *Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*. Lex Nova.

Márquez, O. F. (2005). *La situación legal de desempleo*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.

Reyes, A. G. (2021). *Claves prácticas Laborales*. Francis Lefebvre

Velasco, D. (10 de Febrero de 2012). *Seis Reformas Laborales desde 1980 y muy pocos resultados*. El economista

Sentencias:

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (2024). Sentencia número 820/2024, de 3 de junio de 2024, de la Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (2024). Sentencia número 406/2024, de 6 de mayo de 2024, de la Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (2024). Sentencia número 1762/2023, de 5 de febrero de 2024, de la Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Albacete. (2024). Sentencia número 902/2024, de 25 de junio de 2024, de la Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (2024). Sentencia número 927/2024, de 14 de mayo de 2024, de la Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. (2023). Sentencia número 283/2023, de 5 de septiembre de 2023, de la Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (2024). Sentencia número 347/2024, de 26 de abril de 2024, de la Sala de lo Social.