

Gestión de los Despidos en el Ámbito Laboral

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 25 H

OBJETIVOS

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

CONTENIDOS

UD1. Conceptos.

- 1.1. Concepto de despido y diferenciación de otras figuras.
- 1.2. El convenio colectivo de un despido.
- 1.3. El contrato de trabajo como manifestación de la voluntad de las partes.
- 1.4. El principio de proporcionalidad frente a otras fórmulas: la razonabilidad del despido.

UD2. Tipologías.

- 2.1. Criterios de clasificación de un despido.
- 2.2. Tipología de despidos según sus causas.
- 2.3. Tipología de despidos según sus efectos.
- 2.4. Tipología de despidos según el número de trabajadores afectados.

UD3. Disciplinario.

- 3.1. Causas del despido disciplinario.
- 3.2. Formalidades del despido disciplinario.

UD4. Objetivo.

- 4.1. El despido Objetivo. Causas.
- 4.2. Despido objetivo. Formalidades (art. 53 T.R.L.E.T.).

UD5. Colectivo.

- 5.1. Despido Colectivo.
- 5.2. Procedimiento.

UD6. Efectos.

- 6.1. La reclamación del despido.
 - 6.1.1. Procedencia del despido.
 - 6.1.2. Improcedencia del despido.
 - 6.1.3. Nulidad del despido.

UD7. Formalidades.

- 7.1. Despido Disciplinario (art. 55.1 T.R.L.E.T.).
- 7.2. Despido Objetivo (art. 53.1 T.R.L.E.T.).
- 7.3. Despido Colectivo (art. 51 T.R.L.E.T.).

UD8. Indemnización.

- 8.1. Indemnización.
 - 8.1.1. El salario en la indemnización.
 - 8.1.2. La antigüedad en la indemnización.
- 8.2. Tributación de las indemnizaciones.
- 8.3. Cotización.

UD9. Gestión documental.

- 9.1. Recibo de Finiquito.
- 9.2. Gestión Seguridad Social.
- 9.3. Obligaciones Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- 9.4. Certificados vinculados a la finalización de la relación laboral en determinados tipos de contrato: contratos en prácticas y formativos.

UD10. Jurisprudencia.

10.1. La importancia de la correcta identificación de un despido colectivo. Análisis de la sentencia del Tribunal supremo de 4 de abril de 2019; N.º de recurso 165/2018.

10.2. Cuantías determinantes en el cálculo de la indemnización. Análisis de la sentencia del Tribunal supremo de 14 de junio de 2018; N.º de recurso 414/2017.

10.3. Sucesiones de empresa: despidos improcedentes. Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2019; N.º de Recurso 1916/2017.

10.4. La importancia de los plazos en un despido como elemento de seguridad jurídica. Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2019; N.º de recurso 971/2017.

10.5. Compensación de indemnización por despido improcedente con contratos temporales fraudulentos. Análisis sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2019; N.º de recurso 1802/2017.