RESOLUCIÓN DE LOS EJERCICIOS DEL TEMA 9.

PAGINA 160

EJERCICIO 16.

a)

Se supone que la empresa se basa en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores para realizar un Despido disciplinario. Sin embargo, hay que recordar varias cosas:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerará incumplimiento contractual la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

El artículo 54 del [Estatuto de los Trabajadores](https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/) regula las condiciones necesarias para que el empleador lleve a cabo un [despido disciplinario](https://www.conceptosjuridicos.com/despido-disciplinario/).

En primer lugar, es necesario para avalar un un despido disciplinario que exista un **incumplimiento grave y culpable** por parte del trabajador, tal y como refleja el punto 1. Por tanto habría que demostrar que la **culpa** del descenso de las ventas recae en Encarna, cosa que el enunciado del ejercicio no establece.

En segundo lugar, el artículo citado establece que la disminución debe ser continuada y sobre todo voluntaria por parte del trabajador en el rendimiento de su trabajo. Ninguno de estos requisitos se muestran en el enunciado del ejercicio ya que también se aprecia esa disminución de ventas en el conjunto de los trabajadores restantes, además del hecho de considerar los altos precios de las ventas.

Por lo tanto no se aprecia en este caso que se cumpla el requisito para ser un despido disciplinario.

b)

Si la demanda fuera dirigida a considerar el despido basado en el embarazo de la trabajadora, se consideraría, en caso de dar la razón a la trabajadora, como despido nulo. En este supuesto el empresario debe readmitir a Encarna y pagarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido.

c)

Si la sentencia se dicta a los 180 días, la empresa pagará todos los salarios de tramitación, pero posteriormente podría reclamarle al Estado los salarios pagados entre los días 91 y 180. Los noventa días de salario iniciales no podrá solicitarlos para su devolución.

PAGINA 161

EJERCICIO 17.

a)

En este caso el articulo 52 del Estatuto de los Trabajadores establece la falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en la empresa como razón de despido por causas objetivas. Por tanto es el articulo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores el soporte legal que usará la empresa para despedir a Rodrigo.

b)

Tienen que haber transcurrido dos meses al menos desde la modificación técnica introducida y la constatación de dicha falta de adaptación que legitime el despido.

c)

Sí. Debe preavisar la empresa a Rodrigo con 15 días de antelación su intención de despedirle.

d)

La ley marca para el despido por causas objetivas una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 360 días que debe ponerse a disposición del trabajador en el mismo momento de comunicarle por carta el despido.

e)

Debe devolver la indemnización a la empresa pero cobraría los salarios de tramitación desde la fecha del despido.

f)

Si se considera improcedente y decide no readmitirlo, deberá aumentar la indemnización dada de los 20 días de salario hasta los 33 preceptivos, por lo que la empresa debería entregar a Rodrigo la diferencia de 13 días por año trabajado. Para el caso de que el contrato de Rodrigo provenga de antes del 2012, hasta ese año se le pagará la diferencia entre los 20 cobrados y los 45 que debería cobrar por improcedente. A partir de febrero de 2012 cobra la diferencia entre 20 y 33. Por tanto deben hacerse dos sumas independientes.

Os recuerdo que cada uno de los ejercicios valía 0,5 puntos. El total de los dos suma 1 punto. Cada apartado mal contestado no suma 0.10 puntos.

Os iré dando las notas obtenidas a lo largo de estos días hasta el viernes.