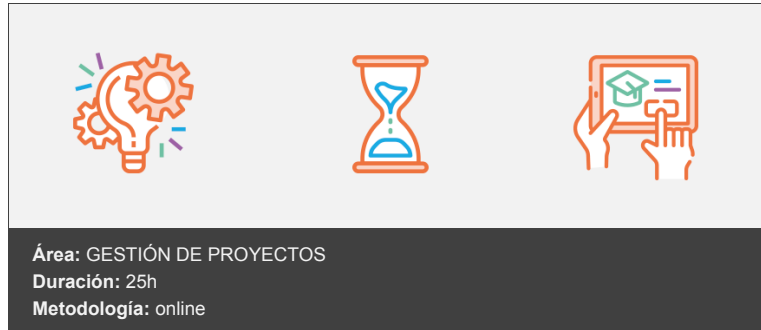


## Gestión de los Despidos en el Ámbito Laboral



### Objetivos

- Utilizar correctamente la figura del despido en una empresa en el contexto de fuentes de derecho laboral.
- Delimitar correctamente la tipología de despido ante un supuesto de hecho.
- Identificar en qué supuestos se debe proceder a la aplicación de un despido disciplinario.
- Identificar en qué supuestos se debe proceder a la aplicación de un despido objetivo.
- Delimitar despidos colectivos frente a despidos individuales.
- Evaluar los riesgos de un despido ante una reclamación judicial.
- Conocer las pautas de actuación necesarias en un despido.
- Cuantificar el coste real de un despido.
- Generar toda la documentación legalmente establecida en un despido.
- Adaptar las medidas empresariales a los pronunciamientos judiciales recientes

### Contenidos y estructura del curso

1. Concepto de despido y diferenciación de otras figuras.
2. El convenio colectivo de un despido.
3. El contrato de trabajo como manifestación de la voluntad de las partes.
4. El principio de proporcionalidad frente a otras fórmulas: la razonabilidad del despido.
5. Criterios de clasificación de un despido.
6. Tipología de despidos según sus causas.
7. Tipología de despidos según sus efectos.
8. Tipología de despidos según el número de trabajadores afectados.
9. Causas del despido disciplinario.
10. Formalidades del despido disciplinario.
11. El despido Objetivo. Causas.
12. Despido objetivo. Formalidades (art. 53 T.R.L.E.T.).
13. Despido Colectivo.
14. Procedimiento.

15. La reclamación del despido.
  - 1.1 Procedencia del despido.
  - 1.2 Improcedencia del despido.
  - 1.3 Nulidad del despido.
16. Despido Disciplinario (art. 55.1 T.R.L.E.T.).
17. Despido Objetivo (art. 53.1 T.R.L.E.T.).
18. Despido Colectivo (art. 51 T.R.L.E.T.).
19. Indemnización.
  - 1.1 El salario en la indemnización.
  - 2.2 La antigüedad en la indemnización.
20. Tributación de las indemnizaciones.
21. Cotización.
22. Recibo de Finiquito.
23. Gestión Seguridad Social.
24. Obligaciones Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
25. Certificados vinculados a la finalización de la relación laboral en determinados tipos de contrato: contratos en prácticas y formativos.
26. 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
27. 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.
28. Sucesiones de empresa: despidos improcedentes. Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2019; N.º de Recurso 1916/2017.
29. 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.
30. 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.

## Metodología

En Critería creemos que para que la formación e-Learning sea realmente exitosa, tiene que estar basada en contenidos 100% multimedia (imágenes, sonidos, vídeos, etc.) diseñados con criterio pedagógico y soportados en una plataforma que ofrezca recursos de comunicación como chats, foros y conferencias...Esto se logra gracias al trabajo coordinado de nuestro equipo e-Learning integrado por profesionales en pedagogía, diseño multimedia y docentes con mucha experiencia en las diferentes áreas temáticas de nuestro catálogo.

## Perfil persona formadora

Esta acción formativa será impartida por un/a experto/a en el área homologado/a por Critería, en cumplimiento con los procedimientos de calidad, con experiencia y formación pedagógica.

*En Critería queremos estar bien cerca de ti, ayúdanos a hacerlo posible:  
¡Suscríbete a nuestro blog y síguenos en redes sociales!*

Blog de Critería



