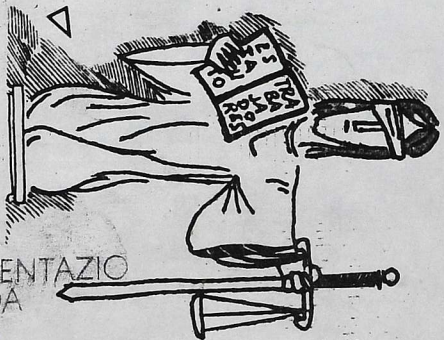


EL DESPIDO



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT 10116



SUMARIO

página

I.- EL DESPIDO EN SU CONTEXTO POLITICO-SOCIAL.....

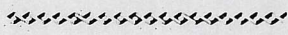
II.- EL DESPIDO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

III.- CLASES DE DESPIDO

- | | | |
|-------------------|---|--|
| A)- Disciplinario | { | 1) causas |
| | | 2) requisitos |
| | | 3) efectos: { (a) nulo
(b) improcedente
(c) procedente |
| | | 4) de delegados o Comité |
| B)- Objetivo | { | 1) causas |
| | | 2) requisitos |
| | | 3) efectos: { (a) nulo
(b) improcedente
(c) procedente |
| | | |
| C)- Indirecto | { | 1) causas |
| | | 2) cómo se tramita |
| | | 3) efectos: { (a) autorizado
(b) no autorizado |
| | | |

IV.- CUESTIONES A TENER PRESENTE.....

V.- VIAS DE ENFRENTAMIENTO.....



La legislación sobre el despido -igual que toda legislación- obedece a una política de la clase dominante. Es neutral ni está basada en la "justicia", sino que es encuadrada dentro del proyecto social de los dominadores. Por éso, vamos a ver, para situar en su lugar el despido, cómo es el proyecto de dominación. A este proyecto lo llamamos "la Reforma Política", porque es simplemente el intento de adaptar a las circunstancias actuales la opresión que suponga el más mínimo avance para los oprimidos y un gran retroceso respecto al poder real que hace unos pocos años el movimiento del pueblo trabajador vasco poseímos.

I.- EL DESPIDO EN SU CONTEXTO POLITICO-SOCIAL

Dos cuestiones obligaron a la burguesía a recomponer su poder. Uno era el ataque frontal del pueblo trabajador vasco al poder económico, político e ideológico opresor; otro, la crisis del modelo productivo de los años 1940-1970, basado en el consumo. Ambas cuestiones causaron un desmoronamiento histórico del sistema por su extensión, por su profundidad y por su intensidad.

De ambos problemas, la burguesía primero acometió la inutilización del movimiento revolucionario y posteriormente empezó a tomar las medidas económicas, fiscales, etc. que les permite salir a nuestra costa de la crisis. El instrumento del que se sirvieron fue elemental: el pacto social entre oprimidos y opresores. La imposición directa del grupo social dominador (la burguesía) ya no daba más de sí, sino al contrario: radicalizaba y fortalecía al pueblo trabajador vasco.

Así, primero se acometió la Reforma Política: legalización de partidos, Constitución, Estatutos de Autonomías, Estatuto de los "trabajadores", Ley Básica de Empleo, etc... En el carro de esa Reforma se sube una fracción importante del pueblo a través de sus dirigentes. Con ello la burguesía logra dos cosas importantes:

a) Maniata a la posible oposición de PNV, PSOE, PCE-EE, etc.. a través de la aceptación de unas leyes ambiguas y estrechas que, una vez tragados, se van concretando y estrachando cada vez más hasta convertir a esa "oposición" en acólitos obligados de UCD.

b) Las medidas económicas, políticas y culturales del grupo dominador aparecen respaldadas por los grupos populares integrados y maniatados. De esa manera, el proyecto social dominador se impone al pueblo trabajador vasco.

El Estatuto del Trabajador es un ejemplo claro de esa Reforma Política: PSOE-PCE-EIA... aceptan la legalidad vigente (se maniatan) y luego están obligados a respetar el estrecho marco aceptado, haciendo que el E.T. se apruebe y que ellos -aún estando en contra- lo respeten, lo apliquen e intenten obligarnos a quienes no hemos integrado a cumplirlo y respetarlo. El E.T. produce fuertes apoyos económicos a través de las normas necesarias para la supervivencia, engorde y desarrollo del capital, cumpliendo las fracciones integradas del pueblo, el papel de legitimación y sutil asentimiento del poder burgués en el seno del pueblo.

El objetivo fundamental que persigue el E. T. es exclusivamente el Pacto Social, el "sometimiento" del capital y del trabajo a una ley, y una ley creada para seguir haciendo cumplir un principio capitalista más beneficioso y en menos manos.

Cuatro ejes recorren el estatuto para conseguir tal objetivo: incremento de la productividad, flexibilización de plantillas, reforzamiento de la autoridad empresarial y reducción de cargas económicas para el capital.



E.T. = leyes para mantener "privilegios."

Una vez acabado el marco legislativo, nos han ido cayendo encima:

- a) la política económica del gobierno:
 - aumento de gastos militares.
 - reconversión industrial.
 - estancamiento de presupuestos para servicios colectivos (Ley básica de Empleo, presupuestos en los Aytos.,....)
 - impuestos regresivos : IRPF,....
 - subvención de la enseñanza privada.
 - inversión escalofriante en Centrales Nucleares.
- b) la política ideológica:
 - ley de divorcio.
 - legislación sobre libertades (antiterrorista, de seguridad ciudadana,...)
 - enseñanza clasista
 - control de la información (Egin, Punto y Hora,..)
 -

II.- EL DESPIDO EN EL ESTATUTO DEL TRABAJADOR

El despido participa de los cuatro ejes del E.T.:

a) Incremento de la productividad : la eliminación de mano de obra, junto con la aplicación de tecnología avanzada, permite al capital reducir coste y aumentar la tasa de ganancia (diferencia coste total-precio venta), logrando que la productividad se incremente. El despido objetivo (art. 52), es un fiel reflejo.

b) Flexibilización de plantillas: las facilidades que se le dan al capital para prescindir del trabajo humano aparecen en todas las modalidades del despido (objetivo, disciplinario, indirecto). Junto con los expedientes de crisis de extinción ponen vía libre a las reconversiones "rentables", salvajes, ignorando y dejando de lado las expectativas y necesidades del pueblo trabajador.



c) Reforzamiento de la autoridad empresarial: las infracciones y sanciones que se pueden achacar a los trabajadores (arts. 54 y 58) aparecen con meridiana claridad y efectividad. A esto se suma que en los convenios se pueden pactar las faltas y su gravedad, con lo que los convenios adquieren, también, la propiedad de ser códigos Penales laborales. El despido disciplinario (art. 54), es un ejemplo evidente de la potestad sancionadora e irrevocable del empresario.

d) Reducción de cargas económicas: como resumen de lo que el despido aporta a este 4º eje, se puede decir que es barato el desprenderse de una persona. Se marca una indemnización, se ponen topes a la misma, y se dá la posibilidad de que el Estado (vía Fondo de Garantía) las paguen; dinero estatal que sale del bolsillo de los mismos despedidos.

III.- CLASES

En atención a las causas que lo motivan, existen tres clases de despidos:

- 1º Despido Disciplinario.
- 2º Despido Objetivo.
- 3º Despido Indirecto.

1º Despido Disciplinario: es aquél que se realiza por decisión del empresario, achacando al trabajador alguna de las conductas recogidas en el art. 54 del E.T. Va encaminado, fundamentalmente, a

fortalecer la autoridad del empresario.

a) causas: (art. 54 del E.T.)

- . faltas repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, injustificadas.
- . indisciplina o desobediencia.
- . ofensas verbales o físicas al empresario, trabajadores o sus familiares.
- . transgresión de la buena fé constructual y abuso de confianza.
- . disminución del rendimiento, continuada y voluntaria.
- . embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

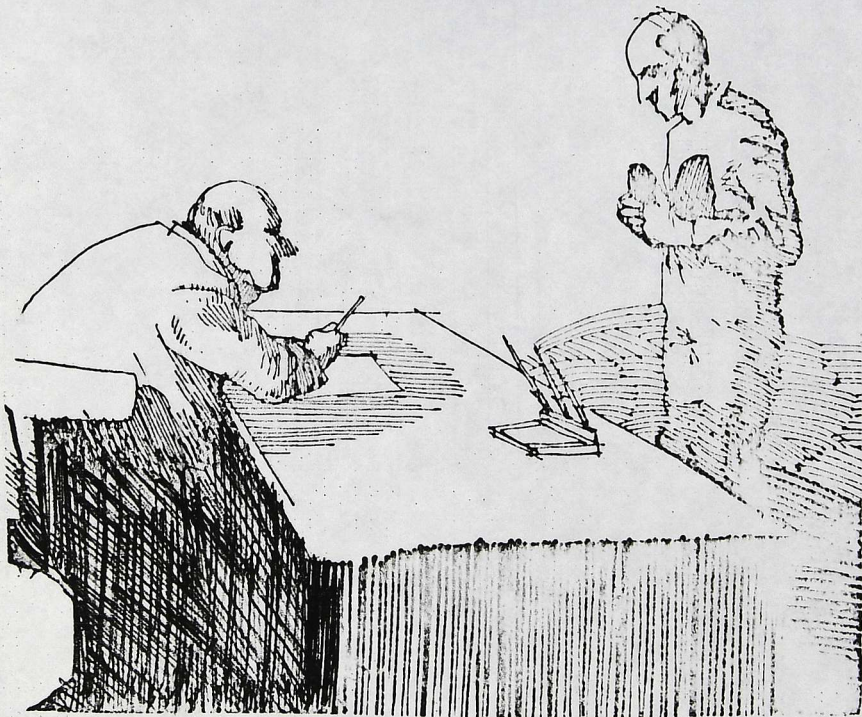
b) Requisitos: (art. 55)

PARA DESPEDIRNOS POR LOS MOTIVOS ANTERIORES, el empresario debe cumplir los siguientes requisitos:

- . el despido debe ser notificado por escrito.
- . en el escrito (carta de despido) deben figurar los hechos que motivan el despido y la fecha a partir de la cual debe considerarnos despedidos.

Los hechos que motivan el despido deben ser descritos en la carta.

Con respecto a la fecha, la ley no exige que se señale la fecha de cuándo se entrega la carta de despido, y sí la fecha a partir de la cual va a tener efecto el mismo.





c) efectos:

1º Nulo: si no se cumplen los requisitos ya dichos. El despido dechारा Nulo por la Magistratura de Trabajo. El Estatuto señala que despido que sea declarado Nulo "obliga" a la Empresa a la readmisión del trabajador, y al abono de los salarios que dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la readmisión.

Sin embargo, en la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Junio 80), el despido nulo y el improcedente (que luego veremos) quedan equiparados pudiendo optar el empresario por la readmisión o por indemnizar al trabajador.

Hay dos posibilidades en la indemnización:

- a) si la empresa tiene menos de 25 trabajadores: 36 días por año de antigüedad.
- b) si la empresa tiene más de 24 trabajadores: 45 días por año de antigüedad.

Las dos tienen el tope de un equivalente a 42 mensualidades del salario, en bruto.

También se tiene derecho a desempleo.

2º Improcedente: Cuando el empresario cumple los requisitos que antes se han señalado, pero se demuestra que los hechos que se achacan al trabajador en la carta de despido no son ciertos.

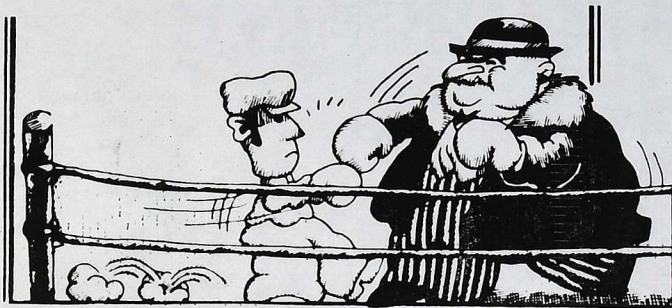
Los efectos son: Indemnización y salarios de tramitación, con derecho a desempleo. La cuantía de la indemnización, igual que en el nulo.

3º Procedente: En el supuesto de que la empresa cumpla los requisitos formales y, asimismo, se demuestre en T. que los hechos imputados al trabajador son ciertos.

Las consecuencias son que no se cobra indemnización ni salarios de tramitación, y no se tiene derecho al Desempleo, ya que éste último sólo se percibe cuando el trabajador no tenga empleo por causas no imputables a él, y la declaración de que un despido disciplinario es PROCEDENTE supone estar en situación de desempleo por causa imputable al trabajador.

Despido disciplinario de representantes de trabajadores.
despido disciplinario de los representantes de los trabajadores se
scribe dentro de las garantías que los mismos poseen, y son dos:

- 1.- Apertura de un expediente contradictorio en el que será oído el afectado y el resto de los representantes legales.
- 2.- Derecho de opción: la opción que con anterioridad veíamos posee el empresario en los supuestos de Despido Nulo o Imocedente, en el caso de los representantes pasa a éstos; y si el representante trabajador opta por su readmisión, debe ser readmitido. Si opta por la indemnización, NO TIENE DERECHO al subsidio de desempleo.



Despido Objetivo: Lo llaman así porque pretenden justificarlo en razones "neutrales, achacables sólo a la situación de "crisis que todos sufren por igual".

a) causas: Art. 52 del E.T.

- .Ineptitud del trabajador conocida por la empresa después del ingreso en la misma.
- .Falta de adaptación a nuevas técnicas o cambios en la producción. Esta causa supone llevar la explotación al límite; es curioso que el avance tecnológico, que proviene del esfuerzo de los trabajadores, sea precisamente una causa de despido.
- .Por faltas de asistencia justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses seguidos, o el 25% en cuatro meses no seguidos pero dentro de un año y siempre que el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en esos mismos períodos. Ya se ve que el trato máquina-hombre es el mismo: lo que no rinde se deshecha.
- .Amortización de un puesto de trabajo, en empresas menores de 50 trabajadores.

La trampa es clara. Se ofrece a las empresas la posibilidad de organizar el trabajo con absoluta exclusividad, pudiendo realizar "reestructuraciones" con el objetivo de prescindir de puestos no rentables. Se carga descaradamente la crisis sobre los trabajadores.

b) requisitos: Art. 53 del E.T.

1º Comunicación escrita expresando la causa.

2º Entregar con el escrito una indemnización de 20 días por año de antigüedad, con tope de doce mensualidades.

3º Preaviso: entre la entrega de la indemnización-comunicación escrita, debe transcurrir el siguiente tiempo, aunque puede abonarse ese tiempo:

-1 mes, si se lleva menos de un año en la empresa.

-2 meses, con más de un año y menos de dos.

-3 meses, con más de dos años

Durante ese período se tiene un permiso de 6 horas semanales remuneradas para... buscar "nuevo empleo".

c) efectos: 1º nulos. Cuando el empresario no cumple los requisitos ya dichos. Tiene los mismos efectos que los enumerados para el disciplinario (pag.6)

2º improcedente. Si se demuestra que las causas alegadas en el escrito no son ciertas. Sus efectos, los de la pag.6, también.

3º procedente: si es cierto y habiendo cumplido los requisitos, la consolidación de la indemnización se realiza. En todo caso se tiene derecho al seguro de desempleo, incluyendo este 3º caso.



3º Despido Indirecto: Art. 50 del E.T. La ley lo denomina "por voluntad del trabajador". Se produce en aquellos casos en los que la actitud del empresario provoca en los trabajadores la necesidad de adelantarse a una situación irreversible y solicitan la extinción de relaciones laborales con derecho a indemnización.

a) causas: art. 50.1 del E.T.

- .Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que perjudiquen la dignidad, etc..
- .Falta de pago o retrasos continuados en el pago salarial.
- .Cualquier otro incumplimiento grave empresarial.

b) cómo se tramita: Se hace la demanda en base a la causa que corresponda, pero hay que seguir trabajando hasta que la sentencia salga autorizando la rescisión.

c) efectos: -Encaso de que se demuestre que existen causas para la rescisión, corresponde una indemnización igual a la dicha para el despido de la pag 6.
-En caso de que el magistrado de turno estime que no había causas "justas y suficientes", hay que seguir trabajando.

IV.- CUESTIONES A TENER EN CUENTA

- . El plazo para poder interponer demanda por despido es de 20 días. Una vez pasado tal plazo no se puede iniciar ningún asunto por despido,.. legalmente.
- . Cuando el empresario despidiera verbalmente a alguien, se debe procurar que lo haga delante de testigos que con posterioridad vayan a magistratura como testigos. Si no, el empresario puede decir que no ha despedido y que el tío se ha pirado, abandonando el puesto de trabajo.
- . Si junto con el despido el empresario entrega la liquidación con un texto en el que se se de a entender que con el cobro de X cantidad quedan rescindidas las relaciones laborales ("finiquito"), **NO SE DEBE FIRMAR**, ya que la firma del finiquito supone estar de acuerdo con el despido y se renuncia a plantear cualquier reclamación.

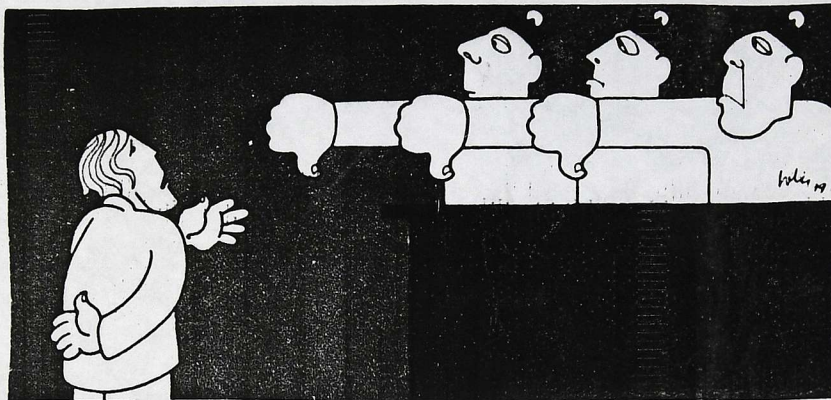


V.- VIAS DE ENFRENTAMIENTO

Como se desprende de lo dicho hasta ahora, el despido resulta en la práctica LIBRE. Oponerse a nivel legal al mismo supone saber de antemano el final: adios al puesto de trabajo, ya que jugamos en un terreno en que se juega con cartas marcadas.

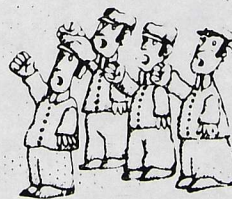
Podemos plantearnos tres posturas:

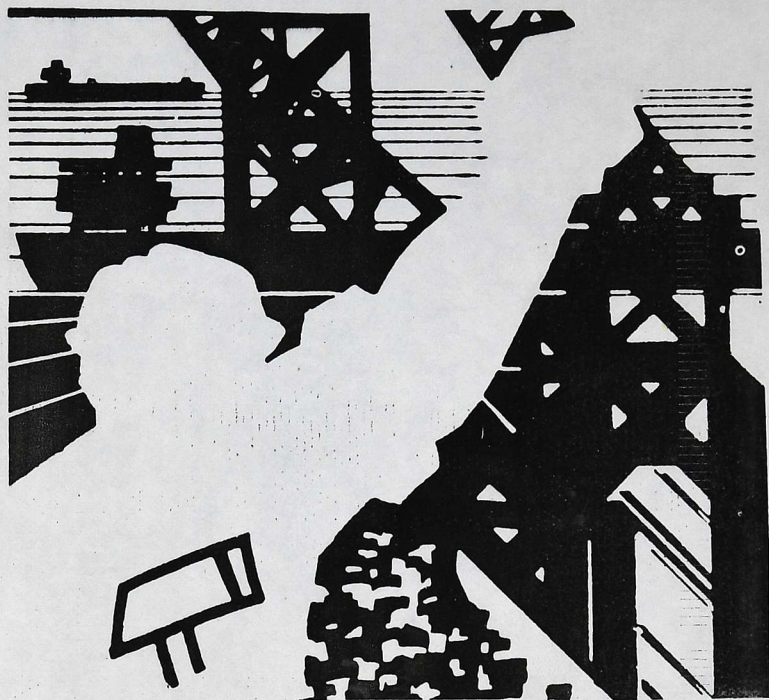
- a) Vía legal: se acude al abogado para hacer la demanda y contar las pelotas, dejando que el magistrado diga si el despido es nulo, improcedente o procedente, pero perdiendo siempre el puesto de trabajo.



- b) Lucha frontal: Lo que implica es tomar la iniciativa, denunciando el hecho públicamente y tomando las medidas de presión necesarias para "convencer" al empresario para readmitir al despedido. Implica dejar el procedimiento legal y jugarse la baza de la presión y solidaridad. Es la única vía de conservar el puesto de trabajo.

- c) Salida intermedia: Combinando ambas. Se busca la solidaridad y además se acude al abogado para que si falla la vía de la presión pueda tener derecho a la indemnización y al paro. Parece la vía más completa, pero no hay que olvidar que se puede dejar el asunto al final en manos de los señores abogados y magistrados, sin poner toda la carne en el asador.





¡PASSALA!

