

La Sanción de Suspensión de Empleo y Sueldo Régimen disciplinario del trabajador

ayudalaboral.net

Copyright © 2022 ayudalaboral.net

Reservados todos los derechos.

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico u otros métodos, presentes o futuros, sin el permiso previo y por escrito del autor.

Índice

1. Régimen Disciplinario del trabajador

| | | |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.1. | El Estatuto de los Trabajadores: el primer eslabón disciplinario | 7 |
| 1.2. | El convenio de aplicación: el regulador disciplinario | 9 |
| 1.3. | Los tres elementos básicos para aplicar una sanción: contractual, grave y culpable | 10 |
| 1.4. | La garantía de indemnidad del trabajador | 11 |
| 1.4.1. | La nulidad de la sanción de empleo y sueldo y otras medidas disciplinarias | 11 |
| 1.4.2. | El recurso de suplicación en un proceso por impugnación de sanción | 11 |
| 1.5. | El procedimiento para la imposición de una sanción | 13 |
| 1.5.1. | Medidas cautelares durante la investigación previa a la imposición de la sanción | 13 |
| 1.5.2. | Pliego de cargos y escrito de alegaciones | 14 |
| 1.6. | Las faltas: definiciones del incumplimiento | 16 |
| 1.7. | Las sanciones | 17 |
| 1.7.1. | Los hechos en la carta de sanción | 18 |
| 1.8. | Los plazos: cumplimiento, flexibilidad y prescripción | 19 |
| 1.9. | La suspensión del contrato y el cumplimiento de las sanciones..... | 21 |
| 1.10. | El trabajador pluriempleado y la sanción de suspensión de empleo y sueldo | 22 |
| 1.11. | La cotización a la Seguridad Social, descuento salarial, pagas extraordinarias, vacaciones y multa de haber | 23 |
| 1.12. | Desempleo: efectos de la sanción sobre la prestación | 25 |
| 1.13. | El procedimiento de impugnación de la sanción | 26 |
| 1.14. | La sentencia por impugnación de la sanción | 27 |

2. Casos Prácticos

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. | Graduación en el uso de la sanción de empleo y sueldo | 30 |
| 2.2. | Plazo de prescripción para la imposición de una sanción por falta reiterada | 32 |
| 2.3. | Plazos de prescripción y anulación de sanción de suspensión de empleo y sueldo | 33 |
| 2.4. | Prescripción en una sanción de empleo y sueldo por falta de fecha para su cumplimiento | 35 |
| 2.5. | Fecha de efectos de la sanción de suspensión de empleo y sueldo ... | 36 |
| 2.6. | Sanción por desobediencia al no incorporarse al trabajo cuando le es requerido | 37 |
| 2.7. | Suspensión de empleo y sueldo por agresión a un compañero de trabajo | 39 |
| 2.8. | Suspensión de empleo y sueldo por violencia laboral | 41 |
| 2.9. | Sanción por disminución continuada y voluntaria de rendimiento en el trabajo | 42 |
| 2.10. | Sanción por acudir al trabajo en situación de embriaguez | 44 |
| 2.11. | Sanción de empleo y sueldo por acoso laboral | 46 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.12. Sanción de empleo y sueldo por uso inapropiado de un permiso retribuido | 48 |
| 2.13. Sanción de suspensión de empleo y sueldo por vulnerar el secreto de las comunicaciones | 50 |
| 2.14. Consideración de “compañero” de los trabajadores de una contrata, a los efectos de imponer una sanción de suspensión de empleo y sueldo | 52 |
| 2.15. Grabación como prueba para la suspensión de empleo y sueldo | 54 |
| 2.16. Revocación de sanción de empleo y sueldo impuesta por actividad de huelga | 56 |

3. Documentos Modelo

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1. Actuaciones previas a la imposición de sanción | |
| 3.1.1. Carta de comunicación de medidas cautelares previas a la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave | 59 |
| 3.1.2. Carta de comunicación del pliego de cargos previo a la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave | 62 |
| 3.1.3. Escrito de alegaciones contra el pliego de cargos previo a la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave | 64 |
| 3.2. Modelos de carta de sanción a un trabajador | |
| 3.2.1. Carta de amonestación al trabajador por falta leve | 67 |
| 3.2.2. Carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta leve | 69 |
| 3.2.3. Carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave | 71 |
| 3.2.4. Carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta muy grave | 73 |
| 3.3. Comunicaciones a los representantes legales de los trabajadores | |
| 3.3.1. Comunicación a la sección sindical de sanción a un afiliado y trámite de audiencia | 76 |
| 3.3.2. Comunicación al Comité de empresa-Delegado de Personal-Sección Sindical, según su existencia en la empresa, de sanción grave o muy grave | 78 |
| 3.4. Impugnación de sanciones | |
| 3.4.1. Conciliación previa | 81 |

| | |
|------------------------------------------|-----------|
| 3.4.2. Demanda | 83 |
| 4. El despido disciplinario | 88 |

La Sanción de Suspensión de Empleo y Sueldo

Régimen Disciplinario del trabajador

1. Régimen Disciplinario del trabajador

1.1. El Estatuto de los Trabajadores: el primer eslabón disciplinario

1.2. El convenio de aplicación: el regulador disciplinario

**1.3. Los tres elementos básicos para aplicar una sanción:
contractual, grave y culpable**

1.4. La garantía de indemnidad del trabajador

La garantía de indemnidad tiene su origen en la imposibilidad de vulnerar los artículos 24 y 53 de la Constitución Española de 1978, lo que conlleva que las actuaciones contrarias a lo señalado en ellos tengan la consideración de discriminatorias y nulas. Lo que en el ámbito laboral se produce cuando las actuaciones de la empresa hacia el trabajador están motivadas por la intención de éste último de llevar a cabo acciones judiciales en defensa de alguno de sus derechos, como se indica, entre otras, en la sentencia del Tribunal Constitucional 38/2005, de 28 de febrero; ampliándose su aplicación también a las actuaciones previas y necesarias para poder acudir a la vía judicial, como son requerimientos en la empresa, localización de pruebas, conciliación previa... Es decir, se trata de una garantía que blindo al trabajador frente a la empresa, para asegurar su derecho a la tutela judicial efectiva en su relación laboral.

1.4.1. La nulidad de la sanción de empleo y sueldo y otras medidas disciplinarias

Cuando una sanción de suspensión de empleo y sueldo, o cualquier otra actuación disciplinaria, que se haya aplicado por la empresa con la finalidad de intimidar al trabajador, para que éste, ante un supuesto incumplimiento por parte de aquella en su relación laboral, no inicie actuaciones legales contra el mismo, a modo de represalia por haberle reclamado algo que el trabajador considera correcto, aunque después resulte no serlo. El hecho de aplicar la sanción a de modo represalia contra las pretensiones del trabajador hace que esta medida quede invalidada, nula, en aplicación de la garantía de indemnidad, ya que con la sanción se estaría incurriendo en una discriminación hacia el trabajador, como se señala en la sentencia del Tribunal Constitucional 171/2005, de 20 de junio o la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2018 – recurso 3192/2016.

1.4.2. El recurso de suplicación en un proceso por impugnación de sanción

Las sanciones a un trabajador son susceptibles de recurso de suplicación, tal como se indica en el artículo 115.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, cuando en la sentencia se reconozca que se trata de sanciones por faltas muy graves.

Aunque atendiendo a lo dispuesto en el artículo 191.3.f de la misma norma, cuando el proceso sea sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, la sentencia resultante podrá ser recurrida en suplicación, indistintamente de indicado en el art. 115.3, tal como de indica, entre otras, en la sentencia del Tribunal Supremo

de 20 de diciembre de 2016 – recurso 3194/2014. Situación que se daría cuando la sanción se hubiera impuesto como represalia al trabajador, que no deja de ser otra cosa que una discriminación y con ello una vulneración de derechos fundamentales.

1.5. El procedimiento para la imposición de una sanción

1.6. Las faltas: definiciones del incumplimiento

1.7. Las sanciones

1.8. Los plazos: cumplimiento, flexibilidad y prescripción

1.9. La suspensión del contrato y el cumplimiento de las sanciones

1.10. El trabajador pluriempleado y la sanción de suspensión de empleo y sueldo

1.11. La cotización a la Seguridad Social, descuento salarial, pagas extraordinarias, vacaciones y multa de haber

1.12. Desempleo: efectos de la sanción sobre la prestación

1.13. El procedimiento de impugnación de la sanción

1.14. La sentencia por impugnación de la sanción

La Sanción de Suspensión de Empleo y Sueldo

Casos Prácticos

2. Casos Prácticos

2.1. Graduación en el uso de la sanción de empleo y sueldo

2.2. Plazo de prescripción para la imposición de una sanción por falta reiterada

2.3. Plazos de prescripción y anulación de sanción de suspensión de empleo y sueldo

2.4. Prescripción en una sanción de empleo y sueldo por falta de fecha para su cumplimiento

2.5. Fecha de efectos de la sanción de suspensión de empleo y sueldo

2.6. Sanción por desobediencia al no incorporarse al trabajo cuando le es requerido

2.7. Suspensión de empleo y sueldo por agresión a un compañero de trabajo

2.8. Suspensión de empleo y sueldo por violencia laboral

2.9. Sanción por disminución continuada y voluntaria de rendimiento en el trabajo

2.10. Sanción por acudir al trabajo en situación de embriaguez

2.11. Sanción de empleo y sueldo por acoso laboral

2.12. Sanción de empleo y sueldo por uso inapropiado de un permiso retribuido

2.13. Sanción de suspensión de empleo y sueldo por vulnerar el secreto de las comunicaciones

2.14. Consideración de “compañero” de los trabajadores de una contrata, a los efectos de imponer una sanción de suspensión de empleo y sueldo

Un trabajador sancionado con una suspensión de empleo y sueldo por su empresa, se opone a esta medida disciplinaria al considerar que la medida no se ajusta a los términos disciplinarios del convenio de aplicación, ya que en éste, se indica que la conducta por la que se le está sancionando debe producirse hacia compañeros de trabajo. Mientras que los hechos por los que se le impone la sanción se produjeron con el trabajador de una contrata que presta servicios para su empresa, por lo que considera que no se trata de un compañero y que, en consecuencia, no procede la sanción impuesta.

¿Es correcta la postura del trabajador y al tratarse de otro trabajador de una contrata no tiene la consideración de compañero en los términos del convenio?

El trabajador considera que no hay base legal para imponerle la sanción por los hechos que se le imputan, porque en el convenio colectivo aplicable se indica que los sujetos ofendidos por las actuaciones del trabajador pueden ser los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados, al indicar que serán faltas muy graves “...*los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados...*”. Por lo que tratándose de una norma sancionadora, no se puede interpretar de forma amplia, sino ciñéndose expresamente a lo indicado de forma expresa en ella, sin que sea posible ampliarla a sus conductas con trabajadores de otras empresas.

Ahora bien, cuando el trabajador indica que las conductas irregulares no pueden ser sancionadas cuando se producen hacia trabajadores de otras empresas, hay que tener en cuenta que esas conductas, para ser objeto de sanción, tienen que guardar conexión con la prestación de servicios y llevarse a cabo en el centro de trabajo.

Teniendo que añadir la naturaleza de la relación del trabajador que fue objeto de las conductas ofensivas, éste es empleado de una empresa que mantiene una contrata con la empresa del trabajador sancionado, para la realización de un determinado tipo de servicios. Siendo esta condición de trabajador de la contrata prestando servicios en las instalaciones de la empresa principal, el motivo de que fuera objeto de las ofensas que motivan la sanción disciplinaria del trabajador, por lo tanto si existe una relación con la actividad laboral, y se producen en el centro de trabajo, por lo que el trabajador de la contrata sí tiene la consideración de compañero, y por lo tanto sí se puede aplicar la sanción en los términos previstos en el convenio.

Todo ello de acuerdo con:

- Arts. 54.2.c y 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 50.h y 52.j del convenio colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias 2019.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 9 de febrero de 2016 - recurso 2713/2015.

2.15. Grabación como prueba para la suspensión de empleo y sueldo

2.16. Revocación de sanción de empleo y sueldo impuesta por actividad de huelga

La Sanción de Suspensión de Empleo y Sueldo

Documentos Modelo

3. Documentos Modelo

3.1. Actuaciones previas a la imposición de sanción

3.1.1. Carta de comunicación de medidas cautelares previas a la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave

3.1.2. Carta de comunicación del pliego de cargos previo a la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave

3.1.3. Escrito de alegaciones contra el pliego de cargos previo a la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave

3.2. Modelos de carta de sanción a un trabajador

3.2.1. Carta de amonestación al trabajador por falta leve

3.2.2. Carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta leve

3.2.3. Carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta grave

3.2.4. Carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo al trabajador por falta muy grave

3.3. Comunicaciones a los representantes legales de los trabajadores

3.3.1. Comunicación a la sección sindical de sanción a un afiliado y trámite de audiencia

Concesión de trámite de audiencia al delegado sindical, previamente a la sanción de empleo y sueldo a un trabajador afiliado.

En Mazarrón, a 15 de agosto de 2022

Al Delegado Sindical de la Sección Sindical de Confederación General del Trabajo

Muy señora nuestra:

Esta empresa ha constatado que el trabajador D. Néstor Núñez Nogalte, ha incurrido en la causa de suspensión de empleo y sueldo por malos tratos de palabra y falta grave al respeto y consideración a sus superiores y demás trabajadores, al cometer con fecha 2 de agosto de 2022, los siguientes hechos constitutivos de incumplimiento contractual, grave y culpable cuando el encargado de su sección le indicó que debía recoger los útiles de trabajo antes de dar por terminado su turno y marchase, éste le respondió con una serie de expresiones malsonantes y soeces que evitamos reproducir, tiró todos los utensilios al suelo, y cuando el encargado le recriminó ese comportamiento, se marchó sin mayor explicación.

Ante la gravedad de los hechos mencionados esta Dirección ha decidido sancionar al trabajador con una sanción de empleo y sueldo de treinta días por falta muy grave.

Teniendo conocimiento esta empresa de que D. Néstor Núñez Nogalte, es afiliado al Sindicato Confederación General del Trabajo, del que usted es Delegado Sindical, y como señala el artículo 55.1.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo xx del convenio correspondiente, se procede a convocarle para dar curso al trámite de audiencia previa a que se haga efectiva la sanción ya indicada, que deberá llevarse a efecto el próximo día 2 de septiembre a las 12 horas en las oficinas de esta Dirección(1).

Le saluda atentamente

Recibí el 19 de agosto de 2022

Representación Sindical

La Dirección

Fdo.: Dña. Fuensanta Fuentes

Fdo.: Dña. Beatriz Báñez
Director RR.HH.

Nota:

El texto marcado en amarillo se borra.

El texto marcado en verde se sustituye por lo que corresponda.

- (1) Antes de fijar el momento en que se realizará el trámite de audiencia, habrá que ver lo que se indica a este respecto en el convenio colectivo, por si en él señalara un plazo mínimo, o un plazo fijo, de días para la realización del trámite. Y en cualquier caso, si el convenio no dice nada, siempre tendrá que haber un mínimo de 24 horas entre el momento en que el sindicato tiene conocimiento del escrito, y el momento que se fija para el trámite, ya que en caso contrario, si el plazo es inferior, y por ello el representante sindical no pudiera estar presente, el despido sería improcedente.

3.3.2. Comunicación al Comité de empresa-Delegado de Personal-Sección Sindical, según su existencia en la empresa, de sanción grave o muy grave

3.4. Impugnación de sanciones

3.4.1. Conciliación previa

3.4.2. Demanda

La Sanción de Suspensión de Empleo y Sueldo

El Despido Disciplinario

4. El despido disciplinario

Cuando la aplicación de las distintas medidas expuestas en este manual, no consiguen corregir las conductas del trabajador en cuestión, el siguiente paso es proceder a su despido disciplinario.

Modalidad de despido ampliamente desarrollada en este otro manual específico “El Despido Disciplinario. Teoría, Casos Prácticos y Documentos Modelo” disponible en <https://dlaboral.net>, del que a continuación se desglosa el índice por su le fuera preciso utilizarlo:

Índice

Teoría

Concepto

Causas de despido

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

Trámites

- La forma.
 - La carta de despido.
 - Formalismos específicos para representantes de los trabajadores y sindicales.
- Plazo para proceder al despido.
- Lugar del despido.

Efectos

- Calificación.
 - Procedente.
 - Improcedente.
 - Nulo.
- Indemnización.
- Salarios de tramitación.
- Readmisión.

Casos Prácticos

Supuestos de Despido Disciplinario

- Despido disciplinario de un trabajador que tiene diversas faltas de asistencia al trabajo sin causa que las justifiquen.
- Despido disciplinario de un trabajador que de forma sistemática se niega a realizar el trabajo que se le ordena desde la dirección de la empresa.
- Despido disciplinario de un trabajador que ante una discusión de trabajo responde violentamente con ofensas verbales hacia un compañero.
- Despido disciplinario de un trabajador que ante una discusión de trabajo responde violentamente con agresiones físicas hacia un compañero.
- Despido disciplinario por apropiación indebida de material de la empresa.
- Despido disciplinario por apropiación indebida de material de la empresa, siendo el trabajador afiliado a un sindicato.
- Despido disciplinario por simulación de incapacidad temporal.
- Despido disciplinario por violación de la prohibición de concurrencia.
- Despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- Despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía habitual.
- Despido disciplinario por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.
- Despido disciplinario de un trabajador que es representante de los trabajadores.

Supuestos Económicos

- Cálculo del finiquito.
- Cálculo de Indemnización.
- Cálculo de salarios de tramitación.
- Limitación de los salarios de tramitación.

- Pago por parte del Estado de los salarios de tramitación.
- Error en la indemnización depositada en el Juzgado de lo Social.

Supuestos Formales

- Nuevo despido en 20 días para subsanación de defectos formales.
- Determinación de la fecha del despido.
- Determinación de la fecha del despido de un trabajador fijo discontinuo.
- Despido tácito.

Supuestos de Despido Disciplinario Declarado Nulo

- Despido nulo por discriminación o violación de derechos fundamentales.
- Despido nulo como protección de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Despido nulo de trabajadores víctimas de violencia de género.

Supuestos de Readmisión Irregular o No Readmisión

- Readmisión irregular en caso de despido declarado improcedente.
- No readmisión en caso de despido declarado nulo.
- No readmisión en caso de que el despedido sea un representante de los trabajadores que opta por ella.

Documentos Modelo

Cartas de Despido Disciplinario

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
Art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de un trabajador que tiene diversas faltas de asistencia al trabajo sin causa que las justifiquen.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
Art. 54.2.b del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de un trabajador que de forma sistemática se niega a realizar el trabajo que se le ordena desde la dirección de la empresa.
- Ofensas verbales o físicas.
Art. 54.2.c del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de un trabajador que ante una discusión de trabajo responde violentamente con agresiones físicas hacia un compañero.

- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.
Art. 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de apropiación indebida de material de la empresa.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.
Art. 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de apropiación indebida de material de la empresa.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.
Art. 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de simulación de incapacidad temporal.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
Art. 54.2.e del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de un trabajador en un puesto de venta directa al público.
- Embriaguez o toxicomanía habitual.
Art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de un trabajador en un puesto de venta directa al público.
- Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.
Art. 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores.
Ejemplo en un supuesto de un trabajador que es apartado de sus funciones al conocerse su ideología política.
- Concesión de trámite de audiencia al delegado sindical, previamente al despido de un trabajador afiliado.

Pago de Finiquito e Indemnización

- Acuerdo empresa-trabajador por el que éste acepta el despido y recoge la indemnización.
- Carta al trabajador informándole, junto a la carta de despido disciplinario, que la empresa reconoce la improcedencia y pone a su disposición la indemnización.
- Documento de saldo y finiquito.
- Documento de pago de indemnización por despido improcedente.
- Solicitud al Juzgado de lo Social del número de cuenta para realizar la consignación de la indemnización de un despido reconocido como improcedente por la empresa.
- Consignación-depósito judicial de indemnización por despido improcedente.

Demandas por Despido Improcedente o Nulo

- Papeleta de conciliación SMAC en reclamación por despido improcedente.
- Demanda de despido por disciplinario improcedente.
- Demanda de despido por disciplinario improcedente al no dar audiencia a los Delegados sindicales de un trabajador afiliado a un sindicato.
- Demanda de despido por disciplinario improcedente por no respetar los requisitos formales.
- Demanda por despido disciplinario de una trabajadora embarazada.
- Demanda por despido disciplinario estando el contrato suspendido por maternidad.
- Demanda de despido disciplinario que esconde motivos discriminatorios.

Comunicaciones tras Declaración de Improcedencia

- Comunicación al trabajador de haber optado la empresa por su readmisión al haber sido declarado el despido improcedente.
- Comunicación al Juzgado de lo Social de opción indemnización/readmisión en el procedimiento de despido.

Solicitudes de Ejecución

- Solicitud de ejecución de lo acordado con la empresa en el Servicio de Conciliación Previa. Pago en plazos de la indemnización.
- Solicitud de ejecución de lo acordado con la empresa en el Servicio de Conciliación Previa. Reincorporación del trabajador.
- Solicitud de ejecución provisional de sentencia declarando la nulidad/improcedencia del despido cuando el demandado ha recurrido la sentencia.
- Solicitud de ejecución solicitando la extinción de la relación laboral tras sentencia declarando la improcedencia del despido.
- Solicitud de ejecución de sentencia declarando la nulidad del despido.
- Solicitud de ejecución en sus propios términos de sentencia declarando la nulidad del despido.
- Solicitud de ejecución solicitando la extinción de la relación laboral tras sentencia declarando la nulidad/improcedencia del despido por inexistencia de la empresa.

Puede comprar este manual completo con un 25% de descuento empleando este:

Cupón: DTO25SEYS

Debe ir a la dirección:

<https://dlaboral.net/sanciones-laborales-manuales-practicos/61-sancion-suspension-empleo-sueldo.html>

Para ello el proceso de compra es:

1. Añadir al carrito
2. Pulsar en “Carrito de Compras”
3. Pulsar en “¿Tiene un código promocional?”
4. Escribir el cupón “DTO25SEYS” y pulsar “Aplicar”
5. Pulsar en “Pasar por caja”
6. Completar el pedido.