



ILUSTRE COLEGIO
DE ABOGADOS
DE CÁDIZ

CUESTIONES PRÁCTICAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

Carlos Javier Galán Gutiérrez

Magistrado Juzgado de lo Social nº 14 Sevilla

Profesor colaborador de Proceso Laboral UOC

CLASES DE EXTINCIONES
DE IMPUGNACIÓN MÁS
FRECUENTE



DESPIDO DISCIPLINARIO

Causas (art. 54 ET):

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 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 al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- Causas previstas en Convenio colectivo

Forma (art. 55.1 ET):

- Comunicación escrita expresando hechos y fecha de efectos. Muy importante concreción. Lo que no se alegue en carta de despido, no podrá subsanarse en juicio.
- Apertura expediente contradictorio en caso de representante legal de los trabajadores.
- Audiencia previa a los delegados sindicales en caso de afiliación.
- Otros requisitos de forma previstos en Convenio colectivo
- ¿Audiencia previa art. 7 Convenio 158 OIT?
- Posibilidad de subsanación: nuevo despido en plazo 20 días (art. 55.2 ET)

EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

Causas (art. 52 ET):

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no puede alegarse con posterioridad).
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente, la empresa deberá ofrecer al trabajador un curso, cuya realización se considerará tiempo de trabajo efectivo y será retribuida. La extinción no podrá ser acordada hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo.

Forma (art. 53 ET):

- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. Concreción de la misma.
- Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se funda en causa económica y concurre causa de liquidez, puede dejar de hacerse haciéndolo constar expresamente. En su caso, habrá de acreditarse en juicio esa falta de liquidez.
- Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En causas objetivas, se da copia del mismo a la representación legal de los trabajadores.

OTRAS EXTINCIONES

- Despido colectivo. Causas objetivas pero cuando superan umbrales legales.
- Finalización de contratos formalmente temporales. Casos en que se considera indefinido por encadenamiento de contratos, por uso indebido, por fraude de ley, etc.
- No superación del período de prueba. Casos de períodos ilícitos (por realización anterior de mismas funciones o por exceder del plazo legal, falta de consignación del plazo (remisión a ley o convenio que solo establece plazo máximo, STS 1246/2021 de 09/12), encubrir causas discriminatorias (nulidad),
- Bajas voluntarias. Casos de falsedad de la manifestación de dimisión, casos de dimisión tácita (la mera ausencia no es dimisión, importancia de burofax), retractación antes de que produjese efectos, etc.
- Despidos tácitos y verbales sin causa. Hechos inequívocos (STS 579/2022, de 14/02). **Acreditación:** dirigirse al empresario con testigos (STS 19/12/2011, recurso 882/2011), o remitir escrito telegrama, burofax, etc.- inmediatamente después del despido, en el que se deje constancia de la situación (Sentencia TSJ Cataluña 20/02/2012), forzando a la empresa a pronunciarse sobre si reconoce o desmiente el despido. Supuesto especial: cuando no se haya tramitado baja por despido en la TGSS, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente (art. 103.4 LRJS).



LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA

OBLIGATORIEDAD Y PLAZO

- Obligatoriedad: arts. 63 LRJS.
- Excepción: ampliaciones subjetivas de demanda cuya necesidad se ponga de manifiesto después (art. 64.2.b)
- Plazo acción por despido:
 - 20 días hábiles (art. 69.3 LRJS). Agosto y período navideño son hábiles en despidos (art. 43.4 LRJS).
 - A partir de la fecha de efectos (art. 103.1 LRJS), salvo notificaciones posteriores a la misma (STS 11/01/2022, recurso 1597/2019). Casos especiales: fecha de falta de llamamiento a fijo discontinuo, fecha de conductas extintivas tácitas, fecha de comunicación verbal...- (principio de prudencia)
 - Se suspende con la presentación de la papeleta de conciliación.
 - Se reanuda al día siguiente de celebración del acto o al día siguiente del transcurso de 15 días hábiles sin haberse celebrado.
 - Si la empleadora es administración pública y omite pie de recurso o lo incluye incorrectamente, no comienza cómputo (art. 69 LRJS, solo desde actos que revelen conocimiento de las acciones por parte del trabajador, prescripción 1 año).
 - Existe “día de gracia” (art. 135 LEC, STS 350/2022 de 19/04)
 - La solicitud de abogado de oficio suspende el plazo (art. 21.4 LRJS).

CONTENIDO DE LA CONCILIACIÓN

- Nueva obligación art. 66 LRJS, introducida por RDL 6/2023: si la parte demandada acude sin profesional, que designe datos de contacto para ulteriores comunicaciones judiciales: número de teléfono, dirección de correo electrónico, dirección telemática...
- Con avenencia, sin avenencia o sin efecto (inasistencia)
- Contenido de la avenencia:
 - Redacción precisa, pensando en posible ejecución.
 - Esquema tipo: *la empresa reconoce la improcedencia del despido y ofrece x euros en concepto de indemnización, pagaderos en un plazo de x días, en la cuenta bancaria donde la persona trabajadora venía percibiendo su nómina.*
 - En interés de la persona trabajadora, en casos de fraccionamiento, cláusula de vencimiento anticipado: *el incumplimiento total o parcial de cualquiera de los plazos facultará a la parte acreedora a dar por vencida la totalidad de la deuda.*
 - En interés de la empresa, cláusula de finiquito: *con la percepción de la citada cantidad, el trabajador se da por saldado y finiquitado por todos los conceptos derivados de la relación laboral, no teniendo nada más que reclamar.* Compromiso de desistimiento de otras acciones si ya estuvieran interpuestas.
- La persona trabajadora no está obligada a aceptar readmisión ofrecida en conciliación cuando ya se ha extinguido la relación (SSTS 11/12/07 recurso 5018/2006, 05/02/2013 recurso 1314/2012 o 15/11/2002 recurso 1252/2002), pudiendo legítimamente esperar a sentencia.
- FOGASA no se hace cargo de indemnizaciones reconocidas en conciliación administrativa, solo judicial (art. 33.2 ET). Ante la menor sospecha de posible insolvencia, pago a contado en el acto o bien acta sin avenencia y esperar a conciliación judicial.

A close-up photograph of a person's hand holding a pen, poised to write on a document. The document contains several columns of text, which are slightly out of focus. In the background, a laptop keyboard is visible, also blurred. A semi-transparent white rectangular box with a thin black border is centered over the image, containing the text 'LA DEMANDA' in a bold, black, sans-serif font.

LA DEMANDA

IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

- Identificación del demandante.
- Incluir siempre datos de contacto del profesional en encabezamiento y expresamente decir en otrosí que la parte actuará asistida de abogado/a (art. 21.2 LRJS).
- Parte demandada: denominación, NIF, domicilio físico y dirección electrónica si está obligada (art. 53 LRJS)
- Fenómenos de pluralidad empresarial. Supuestos de responsabilidad solidaria: art. 44 ET. Supuestos en que el empleador formal no coincide con el real: cesión ilegal (art. 43 ET), grupos de empresas patológicos (STS 789/2019 de 21/11), sucesión encubierta (art. 44 ET), abuso de la personalidad societaria , falsos autónomos (SSTS 608/2018 de 24/01)...
- Casos de demandada sin personalidad jurídica propia: identificación de comuneros o partícipes en casos de C.B., S.C. ... Posibilidad de actos preparatorios (art. 76.1 LRJS). Posibilidad de determinarlo en ejecución (art. 240.3 LRJS).

HECHOS

- Relato detallado y preciso (art. 80.1.c LRJS) de todos los hechos que sean relevantes para resolver la cuestión planteada en la pretensión.
- Detallar las condiciones laborales (art. 104 LRJS):
 - Antigüedad. A efectos de FOGASA, si hay antigüedad que viene de subrogación debe hacerse constar expresamente tal circunstancia (y luego probarla y pedir que conste en sentencia), porque en caso contrario no se hará cargo.
 - Clasificación profesional.
 - Salario, periodicidad y forma de pago.
 - Lugar de trabajo.
 - Características particulares.
- Fecha de efectividad del despido.
- Forma en que se produjo.
- Hechos alegados por el empresario. Adjuntar o transcribir carta.
- Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.
- Si se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales.
- Desmentido o versión alternativa de hechos, en su caso.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



No es obligatorio en social, pero resulta aconsejable cuando haya consideraciones jurídicas. Hay quien los integra con los hechos.



Impugnación por cuestiones de forma: incumplimiento en notificaciones, insuficiencia de la comunicación, falta de audiencia previa o de expediente contradictorio...



Impugnación por cuestiones sustantivas: falsedad total o parcial de los hechos, falta de tipicidad o de gravedad.

PETITUM

- Calificación legal: nulidad y/o improcedencia. Posibilidad de articulación subsidiaria. Efectos legales, no cuantificar posible indemnización.
- Solicitud de costas (arts. 66.3 y 97.3 LRJS): mala fe, temeridad, inasistencia injustificada a acto de conciliación, coincidencia sustancial de la condena con la pretensión de la papeleta. Si se presentó demanda antes si dicha pretensión, ampliación por escrito cuando se celebre acto y se aporte acta.

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

- Poderes de representación de las partes (arts. 18 LRJS). Con la mera designación –firmada por la parte- se entiende que se asume su plena representación sin perjuicio de posterior otorgamiento de poder o ratificación en juicio (art. 80.1.e LRJS).
- Acreditación del intento de conciliación administrativa previa (art. 80.3 LRJS). Su falta de aportación no es causa de archivo (STS 426/2023 de 13/06).
- Copia de la carta de despido si no se ha transcrito (art. 104.b LRJS).

ACCIONES ACUMULABLES AL DESPIDO

Reclamación de cantidad (art. 26.3 LRJS). Todos los importes líquidos, vencidos exigibles y de cuantía determinada que se adeuden en el momento del despido

Tutela de derechos fundamentales (arts. 26.2 y 184 LRJS). Nulidad del despido e indemnización adicional.

Extinción por incumplimiento empresarial grave del art. 50 ET (arts. 26.3 y 32 LRJS)

Otras extinciones basadas en mismos hechos o análoga decisión empresarial (art. 25.3 LRJS). Por ejemplo, varias cartas iguales de extinción por causas objetivas individuales.

A photograph showing a close-up of two hands shaking in a firm grip. The person on the left is wearing a blue and white checkered shirt. The person on the right is wearing a grey and white striped shirt. In the background, a woman in a black and white striped dress is partially visible. The scene is set in a modern office or meeting room. A white rectangular box with a black border is superimposed over the lower half of the image, containing the text 'CONCILIACIÓN JUDICIAL'. On a wooden table in the foreground, there is a clear plastic water bottle with a green cap, a smartphone, and some papers.

CONCILIACIÓN JUDICIAL



DESARROLLO Y CONTENIDO DE LA CONCILIACIÓN

- Intento de conciliación ante Letrado/a de la Administración de Justicia.
- Si hay avenencia, se detalla en acta y se aprueba por decreto (art. 84.2 LRJS).
- LAJ puede rechazarlo si aprecia lesión grave a derechos indisponibles, a terceros, fraude, abuso de derecho, contraria a interés público, etc.
- Si se celebra este acto sin avenencia y se alcanza un acuerdo posterior ante el juez, se aprueba por auto (art. 84.3).
- El decreto aprobatorio del acta de avenencia es ejecutable (art. 84.5 LRJS).
- El acuerdo solo es impugnabile por nulidad, ilegalidad, lesividad... en plazo de treinta días (art. 84.6 LRJS).



EL JUICIO

FASE INICIAL

- Inversión del orden de alegaciones de las partes (art. 105.1 LRJS): mera ratificación del demandante, alegaciones de la empresa demandada, alegaciones del demandante.
- Excepciones procesales.
- A la parte demandada, no se le admiten hechos ni motivos que no estuvieran en la carta de despido (art. 105.2 LRJS).
- Anticipación de opción del artículo 110.1.a) LRJS. Posibilidad de que lo efectúe el FOGASA (STS 160/2019 de 05/03).
- Posibilidad de solicitar extinción indemnizada del artículo 110.1.b) LRJS. Preferente cuando concurre con la de FOGASA (STS 292/2019 de 04/04).

Ejemplo de cálculo: salario 1.400 €/mes incluida parte proporcional pagas extraordinarias, antigüedad 01/01/2020, despido 15/07/2023, sentencia dictada el 30/09/2024.

SIN EJERCER LA OPCIÓN DEL 110.1.B) LRJS

- Indemnización por despido improcedente calculada a fecha despido (15/07/2023): 5.442,74 €.
- **TOTAL: 5.442,74 €.**



EJERCIENDO LA OPCIÓN DEL 110.1.B) LRJS

- Indemnización por despido improcedente calculada a fecha sentencia: 7.214,79 €.
- Salarios de tramitación desde 16/07/2023 a fecha sentencia (30/09/2024): 442 días x 46,03 € diarios: 20.345,26 €, menos salarios o prestaciones percibidas en el período.
- **TOTAL: 27.560,05 €**

PRUEBA

- Preparación y aportación de prueba por el abogado. Sobre hechos controvertidos. No dar nada por supuesto, ir preparado para probar todo.
- Aseguramiento de la prueba (art. 78.1 LRJS)
- Práctica anticipada (art. 78.2 LRJS).
- Posibilidad de diligencias de preparación: requerimientos de documentación o citaciones a interrogatorio, testigos o peritos. En demanda o hasta 5 días antes del juicio (art. 90.3 LRJS). Solicitar este auxilio judicial no es proponer la prueba, debe reiterarse en acto de juicio. Acordar la diligencia no implica admisión de la prueba.
- Proposición en juicio y admisión (art. 87.2 LRJS).
- Documental (art. 94 LRJS)
- Interrogatorio de partes (art. 91 LRJS)
- Interrogatorio de testigos (art. 92 LRJS)
- Pericial (art. 93 LRJS).
- Reproducción de imagen y sonido (art. 90.1 LRJS, 382 ss LEC).
- Posibilidad de diligencias finales (art. 88 LRJS)

CONCLUSIONES

- Formulación oral. Modo concreto y y preciso (art. 87.4 LRJS).
- Valoración de las pruebas. **Conveniencia de relacionar hechos y su prueba y señalárselas al juzgador.**
- Liquidez de cantidades.
- Consejos para preparación de conclusiones: **guión que se va completando.**
- **Posibilidad de solicitar y acordar conclusiones escritas en casos de volumen o complejidad de la prueba (art. 87.6 LRJS).**

SENTENCIA

- Hechos probados (art. 107 LRJS): antigüedad, clasificación profesional, salario, modalidad y duración del contrato., jornada, características particulares. Fecho y forma del despido, causas invocadas y hechos acreditados en relación con las mismas. Condición de representación legal o sindical, afiliación y cualquier otra circunstancia relevante.
- Calificación del despido:
 - Procedencia, si se acredita causa y se cumplen requisitos formales.
 - Improcedencia, en caso contrario
 - Nulidad, en supuestos de nulidad objetiva o de discriminación o vulneración de derechos fundamentales (arts. 53.4 y 55.5 ET).
- Efectos:
 - Procedencia (art. 55.7 ET): convalidación de la extinción con su fecha de efectos, sin indemnización (disciplinario) o con la indemnización correspondiente (causas objetivas, fin de contrato temporal...)
 - Improcedencia (art. 56 ET): opción entre readmisión con abono de salarios dejados de percibir o abono de indemnización legal (de ordinario, 33 días por año de servicio con máximo de 24 mensualidades) con extinción en su fecha de efectos. Extinción y salarios de tramitación en 110.1.b) LRJS y otros supuestos. La no opción en plazo, se interpreta como opción tácita por readmisión (art. 56.3 ET).
 - Nulidad: readmisión (art. 55.6 ET).
- Pronunciamientos sobre otras acciones acumuladas al despido: indemnización por daños morales y otros perjuicios en casos de tutela de DDFF, condenas de cantidad, etc.

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Español

Personaliza tu portal

Consejo General del Poder Judicial

Tribunal Supremo

Audiencia Nacional

Tribunales Superiores de Justicia

Se

Estás en: Utilidades > Cálculo de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo

Formulario para cálculo de la cuantía de las indemnizaciones laborales por extinciones de contrato de trabajo

El CGPJ pone a disposición de los miembros de la carrera judicial, abogacía, graduados/as sociales, procuradores/as, sindicatos, trabajadores/as, empresas, letrados/as de las Administraciones Públicas y ciudadanía en general una herramienta informática para facilitar el cálculo del importe de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, proporcionando seguridad jurídica.

Basta introducir tres datos: la fecha de inicio de la relación laboral, la fecha de finalización de esa relación y el salario (diario, mensual o anual). Debe consignarse el salario bruto y si es mensual, prorratear las pagas extraordinarias. En la pantalla aparecerá la indemnización de la extinción del contrato de trabajo, según causas de extinción y calificación tasadas por la ley y la vigente doctrina jurisprudencial que la interpreta.

Los resultados no son vinculantes.

HERRAMIENTAS DE ACCESIBILIDAD

Los campos marcados con * son obligatorios. Recuerde que el salario bruto en los casos de diaria y mensual incluyen el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Información:

Fecha de inicio: *

Fecha de finalización: *

Salario bruto:

☒ Diario

☐ Mensual

☐ Anual

Importe: *

(Ejm: 2000.5 o 2000,5)

LIMPIAR FORMULARIO

CONSULTAR



LA EJECUCIÓN

EJECUCIÓN DEFINITIVA READMISIÓN

- 10 días para notificar la empresa fecha de reincorporación a persona trabajadora, en plazo no inferior a 3 días (art. 278 LRJS)
- Si no lo hace, plazo para ejecución: 20 días desde fecha señalada o desde que se cumple plazo de 10 días (art. 279.1.a y b LRJS).
- Si lo hace de forma irregular, plazo para ejecución: 20 días desde readmisión (art. 279.1.c LRJS).
- Hasta tres meses, pero ya sin devengo de salarios de tramitación (art. 279.2 LRJS).
- En casos de imposibilidad de readmisión o incumplimiento, extinción a fecha de auto con salarios de tramitación (arts. 281.2 y 286 LRJS). Posibilidad de incremento de indemnización (art. 281.2.b LRJS).
- En casos de nulidad o RLT, posibilidad de solicitar alta en TGSS y devengo de salario (art. 284 LRJS),.

EJECUCIÓN DEFINITIVA INDEMNIZACIÓN

- Ejecución dineraria ordinaria (arts. 237 ss. y 248 ss. LRJS)
- Solicitud de despacho de ejecución (art. 239 LRJS) por el principal de la indemnización más el presupuesto para intereses (los que se devenguen en un año calculados al interés legal del dinero más 2 puntos) y para costas de la ejecución (el 10 % del principal) (art. 251 LRJS).
- Pedir medidas ejecutivas concretas y averiguación patrimonial (art. 239.2.c y d LRJS).
- Auto despachando ejecución.
- Posibilidad de transacción (art. 246 LRJS).



EJECUCIÓN PROVISIONAL READMISIÓN

- Si la sentencia condena a readmisión o si la empresa ha optado por la misma y se interpone recurso de suplicación, la empresa viene obligada a efectuar readmisión provisional durante la tramitación del recurso, debiendo el trabajador prestar sus servicios y la empresa satisfacer la retribución (salarios de sustanciación). La empresa puede optar por pagar la retribución sin prestación laboral (art. 297 LRJS).
- Si el empresario incumple, puede instarse ejecución (art. 298 LRJS).
- Si el trabajador requerido para incorporarse no lo hace, pierde el derecho a estos salarios de sustanciación (art. 299 LRJS).
- Si la sentencia se revoca en todo o en parte, en ningún caso se reintegran estos salarios (art. 300 LRJS).



EJECUCIÓN PROVISIONAL INDEMNIZACIÓN

- Si la empresa ha optado por la indemnización e interpone recurso, tiene que consignar el importe de la condena (art. 230 LRJS).
- El trabajador tiene derecho a obtener anticipos reintegrables a cuenta de la indemnización, garantizados por el Estado hasta un máximo del 50 %, y sin exceder del doble del SMI anual, (289, 290 301 LRJS). Si se garantiza con aval, se requiere por 4 días para abono metálico reintegrando el aval. Si no hay consignación, se puede acordar el anticipo al Estado.
- Si se confirma la sentencia, tiene derecho a obtener el resto (art. 291 LRJS). Si se revoca, debe reintegrarlo (arts. 292 y 293 LRJS).

RESPONSABILIDAD DE FOGASA EN CASO DE INSOLVENCIA



PRESTACIÓN DE GARANTÍA

La prestación de garantía del Fondo de Garantía Salarial por indemnizaciones por despido se calcula a razón de un máximo de treinta días por año, sin que el módulo del salario pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional con parte proporcional de pagas extraordinarias y con el límite de una anualidad (con excepciones) (art. 33.2 ET).

En caso de salarios de tramitación, un máximo de 120 días de salario al doble del SMI (art. 33.1 ET).

Plazo de solicitud: un año, prescripción (art. 33.7 ET).

Impreso de solicitud. Documentación adjunta en caso general: sentencia y decreto de insolvencia. En caso de concurso, auto de declaración de concurso y certificado de créditos del administrador.

RECLAMACIÓN AL ESTADO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN



SALARIOS DE TRAMITACIÓN CON CARGO AL ESTADO

- Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia (no nulidad), hubiesen transcurrido más de 90 días hábiles, la empresa, una vez firme la sentencia, puede reclamar al Estado los salarios de tramitación pagados al trabajador que excedan de dicho plazo. En los 90 días no se tiene en cuenta tiempo de subsanación de defectos imputables a la parte actora, períodos de suspensión a petición de las partes. **En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado esos salarios cuando no le hayan sido abonados. Por tanto, puede reclamarse al Estado los salarios de tramitación que excedan de lo reconocido por FOGASA.**
- Reclamación en vía administrativa (art. 117 LRJS).
- Reclamación en vía judicial (arts. 116 a 199 LRJS).

MUCHAS
GRACIAS



@cjgalan



<https://www.linkedin.com/in/carlosjgalan>

