



Curso Online de **La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa**

Cómo aplicar eficazmente la normativa laboral en faltas, sanciones y despidos con decisiones justas, transparentes y alineadas con la ley.




Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

Presentación

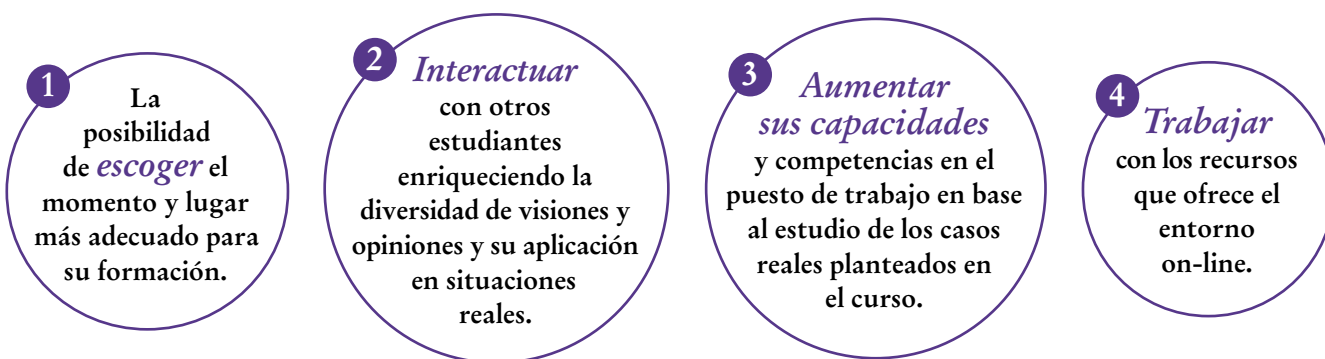
En un entorno laboral en constante transformación, la gestión eficaz de los equipos de trabajo se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito de cualquier organización. Para los mandos intermedios y directivos, uno de los desafíos más críticos y sensibles es la gestión del régimen disciplinario y los procesos de despido. Estas situaciones no solo impactan en la dinámica interna de la empresa, sino que también influyen en la moral de los empleados y en la percepción de justicia y equidad dentro de la organización. Por ello, es esencial que los líderes empresariales cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para manejar estas situaciones de manera efectiva, justa y conforme a la normativa vigente.

Este curso tiene como objetivo proporcionarle un conocimiento sólido y aplicable en la gestión del régimen disciplinario y los procesos de despido. Dada la constante evolución de la legislación laboral y las crecientes expectativas de los empleados en materia de derechos y trato justo, es crucial que los responsables de equipos comprendan a fondo las normativas y procedimientos adecuados. A lo largo de la formación, se abordará la legislación aplicable, las mejores prácticas en la gestión de conflictos laborales, así como estrategias para garantizar procesos disciplinarios y despidos justos, transparentes y respetuosos.

Con un enfoque teórico-práctico, combina la adquisición de conocimientos con el desarrollo de habilidades a través de simulaciones de casos reales y análisis de situaciones cotidianas en el ámbito laboral. Además, se fomentará un espacio de reflexión y debate, donde cada uno de los participantes podrá compartir sus experiencias, plantear inquietudes y explorar soluciones efectivas a los desafíos que enfrentan en su día a día como líderes.

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:



La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

Objetivos del curso:

- Comprender el marco normativo que regula el régimen disciplinario y los despidos en España, asegurando que sus decisiones estén siempre alineadas con la legislación vigente.
- Identificar y clasificar las faltas laborales (leves, graves y muy graves), así como las circunstancias que pueden derivar en acciones disciplinarias para poder actuar con mayor precisión y justicia.
- Distinguir entre los diferentes tipos de despido reconocidos por la legislación laboral española, así como las consecuencias jurídicas, económicas y sociales de cada uno de ellos.
- Evaluar los riesgos asociados a las decisiones de despido y sanciones laborales, considerando no solo los aspectos legales, sino también el impacto en la cultura organizacional y en la reputación de la empresa.
- Desarrollar habilidades para la elaboración correcta de expedientes disciplinarios, la realización de audiencias y la aplicación de sanciones de manera objetiva y justa, garantizando siempre el respeto a los derechos del trabajador.
- Proporcionar herramientas para que los despidos se realicen con dignidad y respeto hacia el trabajador, minimizando conflictos legales y protegiendo la imagen de la empresa.
- Analizar las últimas reformas legales y jurisprudencia relevante en materia de despido.
- Generar un espacio de reflexión sobre la ética y la responsabilidad en la gestión del régimen disciplinario y los despidos y donde se compartan experiencias y se desarrolle un pensamiento crítico sobre el impacto de sus decisiones en las personas y en la cultura organizacional.

“ Este curso se presenta como la herramienta esencial para mandos intermedios y directivos que deseen fortalecer sus competencias en la gestión de personas, abordando con profesionalismo y sensibilidad los aspectos clave de la disciplina laboral y el despido”

Dirigido a:

- Directores de Recursos Humanos, responsables de Relaciones Laborales y mandos intermedios que gestionan equipos.
- Gerentes y directivos que deben tomar decisiones en materia de sanciones o despidos y quieren hacerlo con seguridad jurídica.
- Responsables de administración de personal que participan en la elaboración de expedientes disciplinarios o en la tramitación de despidos.
- Mandos intermedios y responsables de área que requieren herramientas prácticas para gestionar situaciones conflictivas en sus equipos.

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 60 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

6 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Régimen disciplinario y potestad sancionadora

10 horas

El poder de dirección del empresario constituye un elemento esencial en el marco legal del trabajo en España, estableciendo las bases sobre las cuales se organiza la actividad laboral y se gestiona la relación entre empleador y empleado. Se manifiesta a través de las instrucciones y directrices que el empresario puede impartir a sus trabajadores, respetando la legalidad vigente, y responde a la necesidad de garantizar una estructura operativa coherente y eficiente dentro de la empresa.

1.1. Las facultades del empleador:

- 1.1.1. Introducción.
- 1.1.2. Ámbito de aplicación.
- 1.1.3. El poder de dirección del empleador, sus límites y manifestaciones:
 - 1.1.3.1. Límites al poder de dirección.
 - 1.1.3.2. Ejercicio de la potestad de dirección.
 - 1.1.3.3. Implicaciones de la facultad de dirección en la relación laboral.
- 1.1.4. Las facultades reglamentarias, fiscalizadoras y de sanción del empleador:
 - 1.1.4.1. Contexto normativo en las facultades de dirección.
 - 1.1.4.2. Facultades reglamentarias del empleador.
 - 1.1.4.3. Facultades fiscalizadoras del empleador.
 - 1.1.4.4. Facultades sancionadoras del empleador.
 - 1.1.4.5. Implicaciones y reflexiones finales.
- 1.1.5. Marco normativo y jurisprudencial que contextualizan las facultades del empleador:
 - 1.1.5.1. Marco normativo en el contexto de las facultades del empleador.
 - 1.1.5.2. Facultades fiscalizadoras del empleador.
 - 1.1.5.3. La potestad sancionadora del empleador.
 - 1.1.5.4. Dilemas éticos y derechos fundamentales.
 - 1.1.5.5. Conclusiones.

1.2. La facultad disciplinaria:

- 1.2.1. Contenido esencial:
 - 1.2.1.1. Regulación legal.
 - 1.2.1.2. Faltas y sanciones.
 - 1.2.1.3. Principios que rigen la facultad disciplinaria.
- 1.2.2. A quién y qué se sanciona.

1.3. Proceso sancionador:

- 1.3.1. Principios.
- 1.3.2. Desarrollo del proceso. Expediente disciplinario:
 - 1.3.2.1. Sanción directa.

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

- 1.3.2.2. Expediente disciplinario.
- 1.3.2.3. Garantías.
- 1.3.2.4. Procedimientos específicos para trabajadores con roles representativos.
- 1.3.2.5. Proceso de tramitación del expediente disciplinario.
- 1.4. El reglamento interno de trabajo y el proceso sancionador.
- 1.5. El despido como sanción disciplinaria.

MÓDULO 2. La decisión empresarial de despedir

10 horas

El coste del personal es uno de los factores esenciales en el escandallo de costes de una organización, por lo que a veces debemos tomar decisiones en beneficio de todos que pueden perjudicar a algunos en concreto. El prescindir de un trabajador no significa que nuestra organización vaya necesariamente mal, al contrario, puede significar que hemos sido capaces de encontrar algo que no nos daba el resultado esperado y de lo que necesitamos prescindir para seguir avanzando y ser eficientes. Ahora bien, no siempre despedir a un trabajador supone motivos estratégicos en la empresa, pueden darse las circunstancias sobrevenidas que puedan causar esos despidos.

2.1. Visión general:

- 2.1.1. Desistimiento versus despido. No superación del periodo de prueba.
- 2.1.2. Tipos de despidos en la legislación española.

2.2. Despido objetivo:

- 2.2.1. Contenido esencial.
- 2.2.2. Cuáles son las causas objetivas del despido.
- 2.2.3. Requisitos del despido objetivo.
- 2.2.4. Indemnización en el despido objetivo.
- 2.2.5. Efectos del despido objetivo:
 - 2.2.5.1. Calificación del despido por causas objetivas.

2.3. Despido colectivo:

- 2.3.1. Qué es un despido colectivo.
- 2.3.2. Motivos del despido colectivo.
- 2.3.3. Procedimiento del despido colectivo:
 - 2.3.3.1. Expediente de regulación de empleo (ERE).
 - 2.3.3.2. Fase individual.
- 2.3.4. Ejecución del despido colectivo.
- 2.3.5. Impugnación del despido colectivo.

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

MÓDULO 3. La carta de despido

10 horas

La carta de despido es un documento crucial en el ámbito laboral y su correcta redacción es fundamental tanto para la empresa como para el empleado afectado. Redactarla no es una tarea de especial dificultad, aunque es importante que tenga un contenido mínimo para su validez.

3.1. Visión general.

3.2. Ideas clave:

- 3.2.1. Contenido de la carta de despido.
- 3.2.2. Procedimiento de entrega de la carta de despido.
- 3.2.3. Anulación de la carta de despido.
- 3.2.4. Comunicación a los representantes legales de los trabajadores (RLT).
- 3.2.5. Fundamentación legal.
- 3.2.6. Conclusión.

3.3. Cómo redactar la carta de despido:

- 3.3.1. Descripción clara y precisa de los hechos.
- 3.3.2. Fecha de efectos del despido.
- 3.3.3. Indemnización en el despido objetivo.
- 3.3.4. Contenido verificable y prevención de despidos sin causa.
- 3.3.5. Conclusión.

3.4. Cómo entregar la carta de despido:

- 3.4.1. Formas de entrega de la carta de despido.
- 3.4.2. Lugar de entrega.
- 3.4.3. Conclusión.

MÓDULO 4. La reacción del trabajador. Pasos procesales

10 horas

Cuando un empleado es despedido, tiene la posibilidad de iniciar una serie de pasos procesales para defender sus derechos laborales. En primer lugar, es recomendable que solicite por escrito el finiquito y el certificado de liquidación de haberes. Si considera que el despido es improcedente o nulo, puede interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles desde la fecha de despido.

Antes de llegar a la vía judicial, en España es preceptivo intentar una conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Si no se alcanza un acuerdo, el trabajador puede presentar la demanda, donde un juez evaluará si el despido cumple con los requisitos legales y, en caso de ser improcedente o nulo, podrá ordenar la readmisión o el pago de una indemnización. Durante este proceso, es fundamental contar con asesoramiento legal especializado para garantizar que se respeten los derechos del empleado.

4.1. Visión general.

4.2. Servicio de mediación y arbitraje (SMAC):

- 4.2.1. En qué consiste.
- 4.2.2. Procedimiento y plazo de presentación.
- 4.2.3. Resolución e impugnación del acuerdo.

4.3. La papeleta de conciliación:

- 4.3.1. Qué es y para qué sirve.
- 4.3.2. Quién puede presentar la papeleta de conciliación.
- 4.3.3. Contenido de la papeleta de conciliación.

4.4. Cómputo de plazos. Caducidad vs prescripción:

- 4.4.1. Qué es el plazo de caducidad.
- 4.4.2. Como se computa el plazo de caducidad de 20 días.
- 4.4.3. Efectos si no se respeta el plazo de caducidad.
- 4.4.4. Excepciones y casos especiales.
- 4.4.5. Caducidad y prescripción.

4.5. El acto de conciliación.

4.6. El procedimiento judicial:

- 4.6.1. Normativa y plazos.
- 4.6.2. La demanda.
- 4.6.3. El juicio y la carga de la prueba.
- 4.6.4. La sentencia y sus efectos.
- 4.6.5. Consideraciones especiales.
- 4.6.6. Recursos.

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

MÓDULO 5. La calificación y efectos del despido

10 horas

El despido laboral es una de las situaciones más delicadas en el ámbito de las relaciones laborales, ya que implica la extinción del contrato de trabajo por decisión del empleador. En España, está regulado por el Estatuto de los Trabajadores (ET) y debe ajustarse a una serie de requisitos legales para ser considerado procedente. Dependiendo de las circunstancias y motivos alegados puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo, cada uno con efectos jurídicos y económicos distintos para ambas partes.

5.1. Visión general.

5.2. El despido exprés.

5.3. Calificación del despido.

5.4. Despido improcedente:

5.4.1. Consecuencias e indemnización por despido declarado improcedente.

5.5. Despido nulo:

5.5.1. Causas del despido nulo.

5.5.2. Consecuencias del despido nulo.

5.5.3. Despido nulo por baja de IT.

5.6. Cálculo de la indemnización.

MÓDULO 6. Novedades recientes en materia de despido

10 horas

6.1. Visión general.

6.2. Extinción con motivo de declaración de incapacidad permanente total o absoluta:

6.2.1. Incapacidad permanente total.

6.2.2. Diferencia con otras incapacidades permanentes.

6.2.3. Extinción del contrato por invalidez permanente total antes de 2024.

6.2.4. Reforma del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

6.2.5. Modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

6.2.6. Implicaciones legales en caso de incumplimiento.

6.2.7. La Ley 2/2025.

6.3. Indemnización adicional en materia de despido:

6.3.1. La dinámica de la indemnización adicional.

6.3.2. Consecuencias de la indemnización adicional.

6.3.3. Preparándonos para el cambio.

6.4. Nulidad del despido sin trámite de audiencia:

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

6.4.1. Conflictos interpretativos entorno al convenio 158 OIT.

6.4.2. Cambio de criterio del Tribunal Supremo.

6.4.3. Cuestiones pendientes y retos futuros.

6.4.4. Repercusiones prácticas.

6.5. ¿Nuevos? Casos de nulidad del despido. Situaciones de incapacidad temporal (IT):

6.5.1. Contexto legal.

6.5.2. Criterios jurisprudenciales para evaluar los despidos en situación de IT.

6.5.3. Conclusión.

La gestión del Régimen Disciplinario y el Despido en la empresa

Autor



Albert López Alcampel

Licenciado en Derecho. Máster en Relaciones Laborales. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y Agente de Igualdad, ha desarrollado su actividad laboral en el ámbito de la dirección de RRHH y Relaciones Laborales en empresas industriales y de servicios. Es, además, formador, asesor y consultor en Recursos Humanos, Relaciones Laborales y gestión de las personas en las organizaciones.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

