

DESPIDOS

Hay cuatro tipos de despidos individuales:

- Despido disciplinario.
- Despido improcedente.
- Despido nulo.
- Despido objetivo.

(También hay despidos colectivos: son los expedientes de regulación de empleo en los que una empresa despide a todos o parte de los trabajadores.)

- **Despido disciplinario:**

Se produce un despido disciplinario cuando la empresa considera que un trabajador ha incumplido gravemente sus obligaciones.

El Estatuto de los Trabajadores y los Convenios colectivos enumeran las faltas que puede cometer un trabajador y las califican de leves, graves o muy graves. Las dos primeras pueden dar lugar a sanciones de días sin empleo y sueldo. Las muy graves, o las reiteraciones de graves pueden justificar un despido.

La consecuencia del despido disciplinario es que el trabajador no tiene derecho a indemnización.

Para que un despido disciplinario sea válido y justifique que no se indemnice al trabajador es necesario:

- Que se realice por escrito (si es verbal será directamente improcedente, aunque tenga causa).
- Que en la carta se detallen de forma muy concreta las faltas del trabajador que lo justifican.
- Y, si el trabajador lo impugna, que la empresa pueda demostrar las causas que ha alegado.

Cuando se entrega la carta de despido al trabajador, si no está conforme con las causas alegadas por la empresa, tiene veinte días hábiles para reclamar.

Si transcurren esos quince días sin que haya reclamado, pierde por caducidad todos los derechos indemnizatorios que pudieran derivarse del despido.

Cuando el trabajador reclama, hay dos fases:

Primero se celebra un acto de conciliación, por si hay acuerdo con la empresa.

Si no hay acuerdo, se presenta demanda ante el Juzgado de lo Social y puede celebrarse juicio, en que el juez decide si hay causa real para el despido o no.

Si la empresa demuestra que el trabajador cometió las faltas y que eran de la suficiente gravedad para justificar el despido, se confirma el despido disciplinario y no hay que indemnizar.

Pero si la empresa no puede demostrar las faltas y su gravedad, se considerará que el despido es improcedente, y tendrá las consecuencias indemnizatorias de éste.

Es la empresa quien ha de demostrar en juicio que concurre causa para el despido, no el trabajador quien ha de demostrar que no las hay.

- **Despido improcedente.**

Hablamos de despido improcedente cuando una empresa finaliza la relación laboral con un trabajador sin que exista causa que legalmente pueda justificarlo.

Podemos llegar a esta calificación o bien porque haya habido un despido disciplinario inicial, en que la empresa no haya demostrado las causas y el juez lo haya calificado como improcedente, o bien porque se haya realizado de forma verbal, o bien porque la empresa simplemente haya llevado a cabo el despido sin que existan ni se aleguen causas que lo justifiquen.

La consecuencia es que la empresa tiene que escoger entre:

- O bien indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a cuarenta y cinco días de salario por año trabajado (con un máximo de cuarenta y dos mensualidades)
- O bien readmitirle en su puesto de trabajo.

La opción para una u otra posibilidad no es del trabajador sino de la empresa.

Si la empresa opta por la readmisión pero no la realiza correctamente, no devolviendo al trabajador a su puesto o incumpliendo de cualquier modo, se produce una readmisión irregular, se comunica al juez, y éste obliga a la empresa a optar por la indemnización.

Además, tanto si opta por la indemnización como por la readmisión la empresa tiene que pagar al trabajador **los salarios** de todo el tiempo que dure el procedimiento, son los llamados “salarios de tramitación”, y sólo se evitan por la empresa si el trabajador ha estado trabajando en otro sitio durante ese tiempo.

- **Despido nulo:**

Se produce cuando no es válido el despido ni siquiera pagando la indemnización.

Esta calificación se da sólo en situaciones especialmente protegidas, por ejemplo, cuando se produce por temas de discriminación, o en caso de embarazadas o madres con reducciones de jornada.

La consecuencia ineludible de este tipo de despidos es la readmisión del trabajador.

- **Despido objetivo:**

Se produce en varios supuestos:

- Ineptitud del trabajador para su puesto.
- Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, si la empresa le ha hecho cursos de formación y no es capaz de adaptarse.
- Cuando la empresa por causas económicas tenga que amortizar puestos de trabajo (p.ej. si una empresa tiene cinco tiendas y dos son ruinosas, puede cerrarlas y realizar un despido objetivo con los dependientes que ocupaban esos puestos que al cerrar las tiendas desaparecen).
- Por excesivas faltas de asistencia al trabajo, aunque sean por causas justificadas (siempre y cuando no sean por una enfermedad prolongada).

Este despido ha de realizarse por escrito, con un mes de preaviso al trabajador, -si no se cumple el preaviso ha de pagarle el mes de sueldo-.

Y la empresa ha de entregar al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades.

Si el trabajador cree que la causa económica no es real, puede reclamar ante el Juzgado de lo Social. La empresa ha de acreditar las causas que alega y, si no puede hacerlo, el despido podrá calificarse por el juez como improcedente, con las consecuencias de éste.

. . .

En el tema de los despidos es importante considerar:

- Que el plazo para reclamar es breve: veinte días hábiles, y que si transcurre este plazo se pierden los derechos indemnizatorios.
- Que es conveniente no firmar los documentos que ofrece la empresa sin hablar antes con un asesor que compruebe que lo que se nos ofrece es lo correcto (como máximo, se puede firmar la carta de despido, pero expresando “recibido no conforme”, de forma que el trabajador se reserva el

derecho a reclamar, pero al haber firmado la copia la empresa le entregará la carta de despido para reclamar).

- En caso de despidos verbales, es conveniente enviar un burofax a la empresa para que confirmen que el despido se ha producido y que no puedan alegar que el trabajador ha dejado voluntariamente el trabajo.
- Si el trabajador encuentra que cierran la empresa, sin hacer un expediente de regulación de empleo, puede plantear reclamación por despido improcedente, y, en caso de que la empresa cerrada no tenga bienes, percibirá su indemnización del Fondo de Garantía Salarial, aunque éste tiene límites en las cantidades que entrega, por lo que la cantidad a cobrar suele ser inferior a la que hubiera tenido que pagar la empresa de haber sido solvente.