


Tipos	Causas?	Forma?	Dereitos do traballador?	Onde e cando reclamar?	Calificación do despido?	Consecuencias
DESPEDI MENTO POR CAUSAS OBXECT IVAS 	<p>-Ineptitude do traballador</p> <p>Falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas do seu posto de traballo</p> <p>Necesidade de amortizar postos de traballo nun número de traballadores inferior ao previsto para o despido colectivo</p> <p>Falta de dotación de programas de carácter público</p>	<p>1º) Carta de despedimento: o traballador ten un prazo de 20 días hábiles para impugnar o despedimento ante o Xulgado do Social.</p> <p>2º) Antes de interpor a demanda débese presentar a Papeleta de conciliación no SMAC</p> <p>3º) Presentación da demanda</p> <p>4º) Celebración do xuízo</p>	<p>Indemnización de 20 días de salario cun tope de 12 mensualidades</p> <p>Dereito a impugnar o despedimento ante o Xulgado Social se non está conforme cun prazo de 20 días hábiles</p> <p>Dereito a presentar unha papeleta de conciliación no SMAC</p> <p>Dereito a demandar se non se chega a ningún acordo na conciliación no SMAC</p>	<p>Antes de interpor a demanda débese presentar Papeleta de conciliación no SMAC</p> <p>Presentación da demanda sempre que non se chegue un acordo no SMAC</p> <p>Celebración do xuízo que remata coa sentenza declarando o despedimento procedente, improcedente ou nulo</p>	<p>Procedente</p> <p>Improcedente</p> <p>Nulo</p>	<p>Se o despido se declara como improcedente o empresario pode readmitir ao traballador pagándolle os salarios de tramitación devolvendo a indemnización ou se non o quere readmitir o traballador recibe unha indemnización de 33 días de salario por ano traballado cun tope de 24 mensualidades descontandolle a indemnización que recibiu previamente e sen dereito a cobrar salarios de tramitación</p> <p>- Se o despido declárase nulo o traballador ten que ser readmitido cobrando os salarios de tramitación</p>

<p>DESPEDIMENTO POR DISCIPLINARIO</p> 	<p>Acoso ao empresario ou compañeiros de tipo racial, étnico, relixioso, idade, conviccións, discapacidade e orientación sexual.</p> <p>Faltas repetidas e inxustificadas de asiste.</p> <p>Transgresión da boa de contractual e abuso de confianza.</p> <p>Ofensas verbais ou físicas ao empresario ou outros empregados.</p> <p>Embriaguez e toxicomanía se repercten no traballo.</p> <p>Indisciplina ou desobediencia</p>	<p>1º) Carta de despedimento: o traballador ten un prazo de 20 días hábiles para impugnar o despedimento ante o Xulgado do Social.</p> <p>2º) Antes de interponer a demanda débese presentar a Papeleta de conciliación no SMAC</p> <p>3º) Presentación da demanda</p> <p>4º) Celebración do xuízo</p>	<p>Sen dereito a indemnización</p> <p>Dereito a impugnar o despedimento ante o Xulgado Social se non está conforme cun prazo de 20 días hábiles</p> <p>Dereito a presentar unha papeleta de conciliación no SMAC</p> <p>Dereito a demandar se non se chega a ningún acordo na conciliación no SMAC</p>	<p>Antes de interponer a demanda débese presentar Papeleta de conciliación no SMAC</p> <p>Presentación da demanda sempre que non se chegue un acordo no SMAC</p>	<p>Procedente</p> <p>Improcedente</p> <p>Nulo</p>	<p>- Se presentase o xuízo e o despido se declara como improcedente e o empresario pode readmitir ao traballador, este recibe o salario de tramitación e ten que devolver a indemnización e se non o readmite ten unha indemnización de 33 días de salario por ano traballado cun tope de 24 mensualidades, descontandolle a indemnización que recibiu previamente e sen dereito a cobrar salarios de tramitación</p> <p>- Se presentase o xuízo e o despido se declara como nulo o traballador ten que ser readmitido cobrando os salarios de tramitación e devolvendo a indemnización</p>
	<p>Disminución continuada e voluntaria do rendemento do traballo normal ou pactado</p>					

RA2. CE2.9. Se han identificado las causas y los efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.