

IDENTIFICA LAS RAZONES POR LAS QUE UN TRABAJADOR PUEDE SER DESPEDIDO



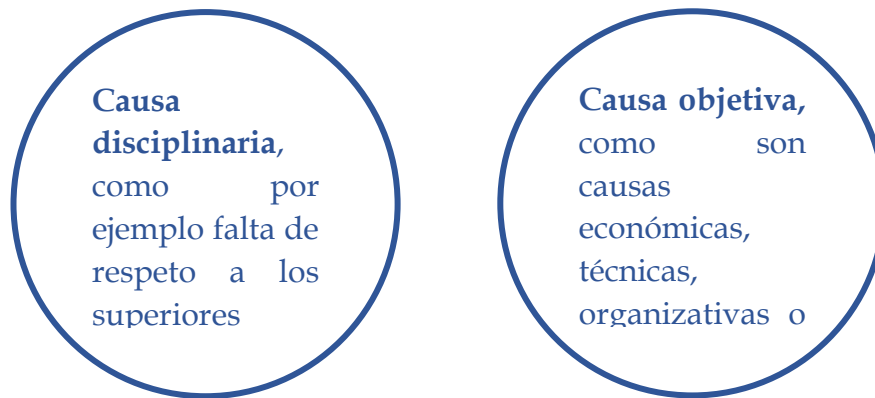
Ya sea por problemas en el ambiente de trabajo, diferencias con otros compañeros o incluso con el propio empresario, la renuncia laboral se convierte generalmente en la primera opción para dejar una empresa.

En el caso de los despidos laborales, si bien la gran mayoría suelen ser sin previa advertencia y por decisión única del empleador, la figura es forzada en ocasiones por algunos trabajadores para tratar de obtener beneficios extra.

Despedir a un empleado es siempre un proceso costoso en términos administrativos y, muchas veces, emocionales. Sin embargo, también debemos conocer en profundidad las características de los despidos para que cuando llegue el momento podamos ejercer nuestros derechos, pero también, cumplir nuestros deberes como trabajadores.

El despido en nuestro país, al igual que en el resto de los países de nuestro entorno, es causal, lo que en la práctica supone que el empresario/empleador no puede despedir al trabajador sin aducir alguna causa.

Las causas de despido se dividen en dos grandes grupos:



Aunque el despido de los trabajadores siempre es un tema delicado y que no es del agrado de nadie, es necesario que se conozca toda la información para realizarlo de forma correcta. Podemos encontrar diferentes tipos de despido como el despido objetivo, disciplinario o el colectivo. Sin embargo, el juez puede considerar los despidos como procedentes, improcedentes o nulos.

También cabe destacar que el despido tiene un procedimiento formal que se debe seguir. Según la ley, existe una tipología de despidos existentes en la actualidad y del proceso que se ha de llevar a cabo, es posible distinguir tres tipos de despido:

1. EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Es aquel por el que el jefe toma la decisión de rescindir un contrato a causa de un incumplimiento grave de este por parte del trabajador.

Las causas son:

- Faltas de asistencia o de puntualidad repetida e injustificada.
- Indisciplina o falta de respeto a los superiores.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en la realización del trabajo.
- Ofensas físicas o verbales al empresario o a los compañeros de trabajo.
- Reducción continua y voluntaria de la productividad y el rendimiento pactados.
- Embriaguez o toxicomanía si repercuten de forma negativa en el desempeño laboral o suponen un riesgo para el trabajador o sus compañeros.
- Acoso laboral por razón de raza, etnia, religión, convicciones, edad, orientación sexual, género o discapacidad al empresario o a los compañeros de trabajo.

2. EL DESPIDO OBJETIVO

Se considera la extinción del contrato de trabajo por razones técnicas, organizativas, de producción o económicas que justifique la empresa. **Estas son:**

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida posteriormente a su colocación efectiva en la empresa.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo y a las modificaciones técnicas que necesarias.
- Faltas justificadas pero intermitentes que lleguen al 20% durante dos meses consecutivos o el 25% durante cuatro meses discontinuos siempre y cuando que el total de faltas de asistencia en el año anterior supere el 5% del total de jornadas hábiles. Dentro de este supuesto no computan las faltas derivadas de la aplicación del tratamiento médico de una enfermedad grave, de huelgas legales convocadas, de maternidad o paternidad, de lactancia, de riesgo durante el embarazo, de la realización de labores de representación legal de los trabajadores, etc.

3. EL DESPIDO COLECTIVO

El despido colectivo, también denominado como EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE EXTINCIÓN O ERE DE EXTINCIÓN, acontece cuando un empresario toma la decisión de rescindir los contratos por causas objetivas de un determinado número de sus trabajadores. Se considera como despido colectivo cuando:

- Se despiden, al menos, a 10 trabajadores de una empresa como menos de 100 empleados.
- Se despide al 10% del número de trabajadores de aquellas empresas con entre 100 y 300 empleados.
- Se despiden, al menos, a 30 trabajadores en aquellas empresas con más de 300 trabajadores.

Al igual que sucede en el caso del despido objetivo, aquellos trabajadores que se vean afectados por un despido colectivo tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada año que hayan trabajado en la empresa con el tope máximo de 12 mensualidades.

4. DESPIDO PROCEDENTE, DESPIDO IMPROCEDENTE Y DESPIDO NULO

El trabajador siempre tiene la posibilidad de reclamar judicialmente el despido, siendo un juez competente el encargado de dar la correspondiente calificación, la cual tendrá una serie de consecuencias para ambas partes.

- **Despido procedente.** El jefe acredita con pruebas las causas que le han motivado a rescindir el contrato que le unía laboralmente al trabajador. Por tanto, si dichas causas son de índole disciplinaria, no habrá necesidad de llevar a cabo ningún tipo de indemnización. En cambio, si se trata de

un despido objetivo, la indemnización a pagar será de 20 días por año trabajado hasta llegar a un máximo de 12 mensualidades.

- **Despido improcedente.** Un juez puede tipificar un despido como improcedente cuando el empresario no sea capaz de demostrar el incumplimiento laboral del empleado o cuando se lleva a cabo sin cumplir con los requisitos formales establecidos por la ley. En este caso, el trabajador ha de ser readmitido en el mismo puesto que pertenecía dentro de la empresa y con las mismas condiciones o percibir una indemnización, la cual será de 45 días por año trabajado por todo el tiempo en que haya prestado sus servicios con anterioridad
- **Despido nulo.** Un despido solo puede ser declarado nulo cuando la causa que lo origina está relacionada con discriminaciones prohibidas en la ley o en la Constitución Española o cuando se violen derechos fundamentales. Esta tipificación supone la inmediata readmisión del trabajador, así como el abono de los salarios correspondientes a los meses que no haya trabajado por causa del despido.

EL PROCESO DE DESPIDO

Cualquier despido ha de seguir una serie de pasos para ser efectivos. En resumen, estos son:

El preaviso. El empresario tiene la obligación de avisar al trabajador de su despido con, como mínimo, 15 días de antelación mediante la conocida como 'carta de despido'. Esta fase solo es obligatoria en el caso del despido por causas objetivas. En caso de que el empleador no lleve a cabo este paso estará obligado a abonar al trabajador los días de preaviso que no le haya concedido.

La carta de despido. En este documento ha de informarse de la extinción del contrato de trabajo, así como de la propuesta de finiquito y de las cantidades adeudadas. En este sentido cabe destacar que, si el despido se produce por causas objetivas, salvo que sean de índole económico, ha de abonarse la cantidad en el mismo momento de su entrega. También debe especificar los hechos que motivan la extinción del contrato y la fecha a partir de la cual será efectiva.

El finiquito. Es el pago de la cantidad correspondiente a salarios, vacaciones y a la parte proporcional de las pagas extras a las que el trabajador tenga derecho y que aún no haya percibido.

La indemnización. Dependerá de que tipo de despido le otorguen al empleador. La cantidad se ajustará en base a ello y a la antigüedad del trabajador en la empresa, al salario bruto anual o mensual y al tipo de contrato.

El trabajador y el empresario pueden llegar a un acuerdo y dar por finalizado el proceso de despido o dar comienzo a la vía judicial. En caso de que se opte por esta segunda vía, ambos deberán contratar un abogado laboralista. Además, el trabajador tendrá la obligación de presentar la demanda en un plazo máximo de

20 días hábiles desde la fecha en que el despido fuese efectivo. Estas son las fases del proceso cuando se da comienzo a la vía judicial:

- La conciliación previa. Se trata, a través de la presentación de la Papeleta de Conciliación, de evitar el procedimiento judicial mediante un nuevo acuerdo.
- El juicio. Justo antes del juicio ambas partes tienen otra oportunidad de llegar a un acuerdo que tendrá la misma validez legal que una sentencia judicial. En caso de que tampoco se produzca, el juez correspondiente será el que determinará quién tiene razón.

Despido sin indemnización. Consideraciones previas, sentarse frente a un trabajador y comunicarle que no va a continuar formando parte de la empresa resulta todavía más difícil cuando este no ha cometido ninguna falta grave, sino que, simplemente, no ha ofrecido el rendimiento deseado.

Es por eso que cabría pensar que, cuando se dan las circunstancias necesarias para un despido sin indemnización, el proceso se hace más llevadero.

En realidad, para liberar a la empresa de la obligación de indemnizar a un empleado conviene ser cuidadosos en la preparación del proceso, analizar las causas del despido y prestar mucha atención a las diferentes consideraciones legales.

Despido sin indemnización: consecuencias legales. Para evitar el pago de una indemnización por despido, la empresa tiene que acogerse a diferentes supuestos legales. Recordemos que despedir a un trabajador sin indemnización no equivale a cursar un despido procedente. Este último simplemente significa que el proceso se ha llevado a cabo con arreglo a la legislación vigente.

La única modalidad de despido que permite eludir la indemnización es el despido disciplinario. Esta fórmula jurídica no evita, en cualquier caso, que el empleado perciba el finiquito correspondiente a su salario y a la antigüedad en el puesto.

Tampoco se suspende en ningún momento la obligación de la empresa de cumplir con los plazos y trámites legales para formalizar el despido. También cabe la posibilidad de que la empresa no abone la indemnización preceptiva por atravesar dificultades financieras en el momento del despido.

Este escenario es mucho más complejo, pero, si puede acreditarse una situación de tesorería incompatible con el pago de la indemnización, el tribunal correspondiente podría exonerar a la empresa de su obligación.

Cuando se despide a un empleado sin abonarle ninguna indemnización, es de esperar que este impugne la decisión ante el juzgado de lo social. Si la reclamación se plantea durante los veinte días siguientes a la comunicación del despido, el tribunal admitirá a trámite la demanda.

¿QUÉ HACER ANTE UN DESPIDO?

Ser despedido de un puesto de trabajo es un momento delicado en la trayectoria profesional de cualquier individuo, pero recuerda que tienes derechos que puedes ejercer y deberes que cumplir. A continuación, te damos unos consejos para enfrentarte al despido:

¿Qué hacer si es despedido de su trabajo?

- Exigir la carta de despido por escrito y comprobar los datos que en ella se recogen: fecha de entrega, fecha efectiva de despido, datos personales, etc.
- Firmar la carta de despido: rechazar la carta no sirve de nada. La empresa puede recurrir a testigos que afirmen que se intentó hacer efectivo el despido o puede enviar la carta por burofax, lo cual equivale a notificación expresa.
- Identificar siempre el tipo de despido ante el que nos encontramos.
- Solicitar los 15 días de preaviso y la licencia de 6 horas semanales para búsqueda de un nuevo empleo. La empresa podrá optar por pagar esos días de preaviso.
- Comprobar que tanto el finiquito como la indemnización por despido están bien calculados. En el finiquito la empresa deberá abonar los días de vacaciones no disfrutados y el prorrateo de pagas extraordinarias. La indemnización atenderá al tipo de despido.
- En caso de disconformidad, reclamar el despido en un plazo de 20 días en el Juzgado de lo Social.
- Buscar asesoramiento legal durante el proceso.
- Solicitar la ayuda por desempleo en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Tanto el contrato como el despido conllevan una serie de derechos y deberes de la empresa y del empleado. Y en ambos procesos, la cordialidad y las buenas formas son fundamentales para las relaciones laborales.