



MOVIMIENTOS MENTALES FRENTE A UN DESPIDO IMPROCEDENTE

Cuando hablamos de despido improcedente nos referimos cuando una empresa decide despedir a uno de sus empleados sin un motivo o causa justificada. Por ejemplo, antes de que venza el contrato.

Cuando un empleado es despedido y considera que no hay motivos justificables para que la empresa lo haya echado de su puesto de trabajo, a la hora de firmar la comunicación del despido, es necesario que al lado de la firma aparezca un “no conforme”. De esta manera, podrá llevar a cabo futuras reclamaciones.

Una vez firmada la comunicación del despido con un “no conforme”, lo primero que se tendrá que hacer será presentar una papeleta de conciliación en la magistratura laboral. Este proceso se realiza para intentar llegar a un acuerdo entre empleado y empresa, y así, evitar recurrir a la vía judicial.

Durante este proceso de acuerdo, el empleado tendrá que demostrar que las razones o motivos por los cuales la empresa alega haberlo despedido, no se ajustan a la realidad. Por otra parte, la empresa, tendrá que explicar explícitamente, tanto en la carta de despido como en el acto de conciliación, los motivos o causas por las cuales está despidiendo el empleado.

Pero, ¿por qué razones nos podemos encontrar frente a un despido improcedente?

Razones o causas de un despido improcedente

¿Qué hace que un despido se considere improcedente? Existen varios motivos y razones que provocan que un despido sea considerado improcedente. Vamos a comentarlos.

1# No cumplir con los requisitos legales de despido

El procedimiento de despido se encuentra recogido dentro de los artículos 51-55 de la ley. Debemos tener en cuenta, que cada tipo de despido posee unas características y protocolo determinado de despido. No obstante, en todos, se debe cumplir lo siguiente:

- *Presentar la carta de despido por escrito y en mano.*
- *Informar de los motivos y razones por las cuales se está llevando a cabo el despido.*
- *Fecha en que se hace efectiva dicho despido.*

2# Las razones y motivos que da la empresa no justifican el despido

Cuando las razones y motivos específicos que da la empresa al empleado que está despidiendo no son suficientemente justificables, el empleado tiene derecho a recurrir por despido improcedente, puesto que es su palabra contra la de la empresa.

3# Cuando se considere que el despido se lleva a cabo por razones discriminatorias

Aparte de las dos razones mencionadas anteriormente, existen otro tipo de motivos que provocan que un despido se considere improcedente, y estas, pueden ser las conocidas como discriminatorias.

- *Por motivos raciales, edad o sexo.*
- *Por vulneración de los derechos fundamentales o libertades públicas.*
- *Por vulnerar las condiciones de los representantes de los trabajadores.*
- *Por vulnerar cualquier derecho relacionado con la maternidad y conciliación de vida familiar con la laboral.*

¿Qué pasa si un despido se lleva a cabo con alguna de las causas expuestas en los puntos anteriores? Si se da este caso, el despido será nulo, por tanto, el empleado tendrá derecho a ser readmitido. En caso de que la empresa no esté dispuesta a devolver su puesto de trabajo al empleado, deberá pagarle una indemnización.

A continuación vamos a profundizar en este tema, puesto que es de suma importancia tanto para el trabajador como para la empresa.

Consecuencias de un despido improcedente

Tal y como hemos comentado en el último párrafo del punto anterior, en caso de que se alegue que se está llevando a cabo un despido improcedente, el empresario dispone de 5 días para readmitir al empleado, o por lo contrario, indemnizarlo.

Se debe tener en cuenta, que en caso de que la empresa, al cabo de 5 días de haberse realizado el despido no ha contestado, quiere decir que no acepta ninguna de estas dos condiciones. Pero, ¿qué pasa si acepta uno de estos casos? Vamos a verlo.

1. Cuando la empresa decide readmitir al empleado

En caso de que la empresa opte por la opción de readmitir al trabajador, deberá hacerlo con las mismas condiciones laborales que tenía antes de ser despedido. Además, se le deberán pagar los nombrados “salarios de tramitación”, es decir, los días correspondientes desde que fue despedido hasta que ha sido readmitido, o en caso de recurrir a vía judicial, desde que el juez dictó la sentencia de despido improcedente. Sin embargo, en caso de que el trabajador cobrase ya una indemnización, debería devolver el salario de tramitación.

Otro factor a tener en cuenta, es que si la empresa está dispuesta a readmitir al empleado, debe comunicarlo en un plazo de 10 días, y además, hacerlo con las mismas condiciones y conservando la antigüedad y los derechos que tenía el empleado antes de ser despedido.

Pero se debe ir con cuidado, puesto que se han dado casos de readmisión irregular, es decir, que no se ha readmitido al empleado con las mismas condiciones que antes, y por tanto, este tiene derecho a recurrir por vía judicial. De esta manera, no será readmitido, pero tendrá derecho a indemnización.

2. Cuando la empresa decide indemnizar al empleado en vez de readmitirlo.

Una indemnización por despido improcedente es equivalente a 33 días de salario por año trabajado, a partir de la Reforma Laboral del 12 de febrero de 2012. Antes de la reforma, la indemnización por despido improcedente era de 45 días por año trabajado, hasta un máximo de 42 mensualidades. ¿Por qué es importante tener en cuenta esta reforma?

En caso de que el contrato de un empleado hubiera empezado antes de la reforma y terminara después de esta, tendrá un período donde se apliquen los 45 días por año trabajado y el otro los 33 días.

Una de las preguntas más frecuentes que se hacen los empleados es el derecho a paro, y sí, efectivamente, cuando se lleva a cabo un despido improcedente, también se tiene derecho a paro, pero siempre y cuando se cumplan los requisitos impuestos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

¿Cómo actuar frente un despido improcedente?

Cuando un empleado es despedido, sin duda lo primero que debe hacer es valorar las causas, motivos y razones por los que lo han echado de su puesto de trabajo, y si estas son justificables, razonables y objetivas. De esa manera, podrá valorar si se trata de un despido improcedente o no.

En caso de que el empleado no encuentre razones válidas o justificables a su despido y considere que la empresa ha actuado de forma improcedente, deberá hacer lo siguiente.

Frente a un despido improcedente el empleado tiene dos opciones, aceptarlo o no aceptarlo. En caso de que lo acepte, tendrá 15 días para presentar la solicitud por desempleo. Pero en caso de no estar conforme con el despido, se deberá firmar la documentación que le presenta la empresa como “no conforme”, para poder iniciar acciones legales.

Es importante tener en cuenta que se disponen de 20 días hábiles para rebatir el despido y de 12 meses para exigir lo que la empresa le debe al empleado.

Si el empleado ha tomado ya una decisión respecto al punto anterior, deberá presentar su alegación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Una vez hecho esto, el empleado y la empresa serán citados para intentar llegar a un acuerdo. En caso de que esto no sea posible, el empleado dispone de 20 días para presentar una demanda en el juzgado.

Por tanto, el juez será el que dictamine si se trata o no de un despido improcedente. En caso afirmativo, el empleado tendrá derecho a una indemnización.

¿Cómo calcular la indemnización de un despido improcedente?

En el post ya se ha mencionado, que después de la reforma de 12 de febrero de 2012, las indemnizaciones por despido improcedente han pasado de 45 días por año trabajado a 33 días y con un máximo de 24 mensualidades. Y que además, los empleados con una antigüedad anterior a la reforma laboral, tienen que calcular esta indemnización en dos tramos.

¿Quieres calcular la indemnización que te tocaría en caso de despido improcedente?

A continuación, tienes las operaciones que deberías realizar.

Se trata de una regla de tres. Si por 12 meses trabajados se tiene derecho a 33/45 días por X meses trabajados, se tiene derecho a X días. Estos días, deben multiplicarse por el salario por día, y ya sabremos la indemnización que nos toca.

Importante, la indemnización no debe superar el límite de 42/24 mensualidades. Si las supera, deberemos solo tener en cuenta hasta este límite.