

LEGÁLITAS

Despido individual

Manual de Supervivencia Jurídica





Legálitas es la legaltech española líder en asesoramiento jurídico para familias, autónomos y pymes, con más de 20 años de experiencia en el sector, innovando y utilizando la tecnología para garantizar la máxima calidad en los procesos. Así, nos anticipamos a los problemas de los ciudadanos y les ayudamos en su día a día de una manera sencilla, accesible y eficaz.

Por ello, ponemos a tu disposición una colección de Manuales de Supervivencia Jurídica, para que cualquier persona ajena al mundo de la abogacía, tenga la oportunidad de saber cuáles son sus derechos y deberes en diferentes aspectos de la vida: vivienda, vehículo, familia, uso de internet, etc.

La lectura de este manual te ayudará a sobrevivir jurídicamente en un entorno en el que cada vez es más necesaria la presencia de un abogado. Si después de haberlo hecho, todavía te quedan preguntas sin responder, te invitamos a llamar a Legálitas para que puedan ser resueltas. Contamos con más de 800 abogados expertos dispuestos a ayudarte y una red nacional de 277 despachos por toda España.

Legálitas

Vía de los Poblados, 3
Parque Empresarial Cristalia, Edificio 5, planta 5ª
28033, Madrid
911 513 715
info@legalitas.es

Despido individual

Manual de Supervivencia Jurídica

- ✓ Despido objetivo
- ✓ Despido disciplinario
- ✓ La carta de despido
- ✓ Impugnar un despido
- ✓ Despido estando de baja o embarazada
- ✓ Extinción del contrato en periodo de prueba
- ✓ Prestación de desempleo



Despido objetivo

Por medio de un despido objetivo se extingue el contrato de trabajo debido a las causas establecidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que pueden ser las siguientes:

- Económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Ineptitud sobrevenida del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, si bien el empresario deberá haber ofrecido previamente al trabajador un curso para facilitar su adaptación.
- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Se deben cumplir una serie de requisitos formales, por parte del empleador, en concreto:

- Notificación escrita de la causa de despido.
- Concesión de preaviso de 15 días, durante el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. En otro caso, si no se concede dicho preaviso, deberá abonarse.
- Puesta a disposición de la indemnización legal, al mismo tiempo de la comunicación del despido.

La indemnización que se prevé, en todo caso, asciende a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

El trabajador podrá impugnar el despido si no está de acuerdo con la causa alegada o considera que existe un defecto de forma, etc., con la finalidad de lograr que sea declarado como procedente, improcedente o nulo.

Despido disciplinario

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario podrá despedir al trabajador alegando la existencia de un incumplimiento grave y culpable. Dicha comunicación se efectuará por escrito.

Asimismo, esta norma señala que son causas o incumplimientos graves:

- Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas.
- La transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.
- La embriaguez o toxicomanía.
- El acoso.

Dichos incumplimientos graves y culpables pueden ser desarrollados o concretados en convenio colectivo, donde también se pueden establecer las formalidades concretas que deban cumplirse en la comunicación del mismo y/o la necesidad de abrir un expediente sancionador, concediendo, en tal caso, al trabajador su oportunidad de presentar alegaciones.

En todo caso, el trabajador podrá impugnarlo acudiendo al procedimiento correspondiente para que dicho despido sea calificado como:

- **Procedente.** Si queda demostrada la causa alegada. La empresa no deberá abonar indemnización al trabajador.
- **Improcedente.** Cuando no se acreditan los incumplimientos, no son suficientes para justificar el despido o cuando la empresa no ha seguido los requisitos formales requeridos en la ley o convencionalmente.



En este caso, la empresa podrá elegir entre readmitirle o indemnizarle con 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades (si el contrato es anterior al 12 de febrero de 2012, el tiempo que haya trabajado hasta esa fecha se indemnizará con 45 días de salario, estando la indemnización topada en 720 días, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda superar 42 mensualidades).

Si la empresa opta por la readmisión, en lugar de abonar la indemnización establecida, tendrá que reincorporar al trabajador en la empresa en las mismas condiciones que disfrutaba antes del despido, así como abonar los salarios de tramitación correspondientes.

- **Nulo.** Cuando el despido tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. En ese caso el trabajador deberá ser readmitido y se le abonarán los salarios de tramitación correspondientes.



En todo caso, la acción de despido tiene un plazo de caducidad de 20 días.

Se iniciará con papeleta de conciliación y después demanda ante el juzgado de lo social, dentro de ese plazo de 20 días indicado.

✔ La carta de despido

El despido es un acto de voluntad del empresario que, si bien puede comunicárselo al trabajador de forma verbal o con actos externos que lo evidencien, la normativa exige su formalización escrita mediante la correspondiente carta de despido, con el riesgo de improcedencia de este (Artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Por lo tanto, para que un despido pueda prosperar en su causa y ser procedente debe ser comunicado por escrito, debiendo figurar en la carta los hechos que lo motivan y la fecha de efectos. Así mismo, el empresario debe comunicar a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, el despido realizado y cumplir con los requisitos que convencionalmente puedan establecerse.



✓ Impugnar un despido

El plazo para impugnar un despido es de 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido o de la de su notificación al trabajador.

En este plazo de 20 días, el trabajador deberá presentar demanda ante el Juzgado de lo social para reclamar el despido y conseguir la correspondiente indemnización, pero, antes de presentar la demanda judicial, ha de presentar papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje previo a la vía judicial.

En el momento en que se presente la referida papeleta o se inicie el procedimiento de mediación, arbitraje y/o conciliación previa a la vía judicial, se suspende el plazo para presentar demanda durante 15 días hábiles y como máximo este plazo.

Este plazo para demandar por despido es un plazo de caducidad y se consideran inhábiles los sábados, domingos y festivos, así como los días 24 y 31 de diciembre según el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Si la empresa despide al trabajador y no le abona la liquidación, el efecto que produce es que podrá reclamar no solo contra la causa del despido para que se declare su improcedente, o en su caso, la nulidad, sino que además podrá reclamar en el mismo acto las cantidades que como finiquito de su relación laboral se le adeuden.

El SEPE reclamará a la empresa la documentación relativa a su prestación de desempleo (certificado de empresa) en caso de no haberse enviado de forma telemática o negativa por la Empresa a entregársela al trabajador en mano. Este incumplimiento empresarial es motivo de sanción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

✔ **Despido estando de baja o embarazada**

En la actualidad, se puede proceder al despido del trabajador, aunque se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal. En este caso, la empresa deberá acreditar los incumplimientos o motivos de dicho despido para evitar que sea declarado improcedente y/o nulo, conforme al contenido de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**



Es decir, si el despido se produce como consecuencia de la existencia de esa baja de larga duración, el mismo podría ser declarado nulo por los tribunales, conforme al contenido referido de la Ley 15/2022.

En este sentido, el despido será declarado nulo siempre y cuando la empresa no acredite las causas del despido (esto es, no consiga la declaración de procedencia), y la decisión extintiva consta que:

- Tenga por móvil una causa de discriminación, prohibida por la Ley (como por la Ley 15/2022 mencionada) o la Constitución, o se produzca con violación e derechos fundamentales y libertades públicas.

Si la causa alegada por la empresa para efectuar el despido no consta acreditada y se produce en alguna de las situaciones:

- Las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.



- Las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato indicados y siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.
- Las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión antes referido.
- El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Recordando que la nulidad del despido conlleva la inmediata readmisión en el puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta que la readmisión tenga lugar.

La nulidad no conlleva reconocimiento de indemnización, sino de readmisión.

Extinción del contrato en periodo de prueba

El empresario puede resolver la relación laboral durante **el período de prueba** sin alegar causa ni generar derecho a indemnización alguna a favor del trabajador, que se encontrará en situación legal de desempleo siempre que:

- La causa de la extinción de la relación laboral anterior fuera despido, muerte, jubilación o incapacidad del empresario, finalización de contrato, expediente de regulación de empleo o resolución judicial adoptada en un procedimiento concursal o resolución voluntaria y justificada del contrato por el trabajador.
- O que hubiera transcurrido un plazo de tiempo de tres meses desde una extinción voluntaria.

✔ **Prestación de desempleo**

El trabajador que cumpla los requisitos legales debe solicitar al SEPE el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacen a partir de que se produzca el despido como situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los 15 días siguientes. La solicitud requiere la inscripción como demandante de empleo y la suscripción del compromiso de actividad.

Si el trabajador tuviese vacaciones pendientes de disfrutar, la situación legal de desempleo y el derecho a las prestaciones se produce una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite, como ya se ha dicho, en el plazo de los 15 días siguientes a su finalización.



LEGÁLITAS