

EL DESPIDO Y SU CALIFICACIÓN.



El despido es la decisión unilateral del empresario de extinción del contrato de trabajo. En el Estatuto de los Trabajadores hay tres tipos de despidos:

1.- **Despido objetivo.**

2.- **Despido colectivo.**

3.- **Despido disciplinario.**

En el **despido objetivo** se extingue el contrato de trabajo por causas ajenas al trabajador, como lo son las causas imputables a la empresa: económicas, técnicas, organizativas o de producción, ó causas de fuerza mayor; o cuando se dan una serie de circunstancias en el trabajador como es la ineptitud sobrevenida ó falta de adaptación.

Este tipo de despido da derecho al trabajador a una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Exige la notificación por escrito expresando la causa, la puesta a disposición de la indemnización legal al momento de la comunicación así como el preaviso de 15 días a la fecha de efectos del mismo.

El **despido colectivo** es un despido objetivo, debido a que está fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero que afectan en un periodo de tiempo a un número importante de trabajadores, en 90 días la extinción afecta al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

También se entiende como despido colectivo la extinción de los contratos de la totalidad de la plantilla, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco cuando cesa totalmente la actividad empresarial por las causas citadas anteriormente.

Este tipo de despido deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, debiendo dar cuenta de ello a la Autoridad Laboral. El periodo de consultas puede finalizar con acuerdo o sin él. En ambos casos se comunicará a la Autoridad laboral el resultado, debiendo notificar si es el caso, el despido de manera individual a cada uno de los trabajadores afectados, en la forma establecida para el despido objetivo.

En cambio el **despido disciplinario** se produce a consecuencia del comportamiento negativo del trabajador, como puede ser las ausencias injustificadas, disminución voluntaria en el rendimiento de su trabajo, ofensas, etc...

Este tipo de despido se debe notificar por escrito no siendo necesario plazo de preaviso alguno, y no dará derecho a indemnización.

El trabajador ante la situación de comunicación de despido en cualquiera de sus modalidades, deberá manifestar su no conformidad al mismo para abrirse la vía de impugnación, teniendo un plazo de 20 días hábiles desde la comunicación.

En el supuesto del despido colectivo, la interposición de demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta la resolución de aquella. Pudiendo igualmente la Autoridad Laboral impugnar los acuerdos adoptados en periodo de consultas alcanzados mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de una posible declaración de nulidad.

Ante tal impugnación del trabajador el despido podrá ser calificado judicialmente como:

- **Despido procedente**, cuando exista la causa alegada.

En el caso de despido objetivo el trabajador hará suya la indemnización entregada al momento del despido de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. En el caso de despido disciplinario no tendrá derecho a indemnización alguna.

- **Despido improcedente**, cuando no exista la causa alegada o no se hayan cumplido los requisitos legales para el tipo de despido correspondiente.

El empresario optará entre:

1.- La indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades ó 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades, cuando la antigüedad del trabajador sea anterior a febrero de 2012.

2.- Readmisión del trabajador a su puesto de trabajo en iguales condiciones a las que tenía al momento de despido, abonándole los salarios dejados de percibir.

Despido nulo, se declara cuando se produce una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas, cuando concurren causas de discriminación prohibidas en la Constitución ó Ley, también cuando se despidan a trabajadores en periodos de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, durante la lactancia, en supuestos de adopción, acogimiento o paternidad, trabajadoras embarazadas, durante el permiso de lactancia, trabajadores disfrutando el derecho de reducción de jornada por guarda legal, permisos por hospitalización o tratamiento continuado de menor afectado con cáncer o enfermedad grave, durante excedencias por cuidado de hijo o familiares, trabajadoras víctimas de violencia de género,...

De manera excepcional los supuestos anteriores no se calificarán nulos cuando se declare la procedencia por motivos no relacionados con tales causas.

Cuando el despido sea declarado nulo el trabajador tendrá derecho a la inmediata readmisión a su puesto de trabajo en iguales condiciones a las que tenía al momento de despido, abonándole los salarios dejados de percibir.

En conclusión la legislación laboral contempla diferentes tipos de despido y diferentes calificaciones del mismo, llevando aparejadas consecuencias distintas en función de cuál de ellos se ejercite, siendo aconsejable el asesoramiento legal para el trabajador en busca de la salvaguarda de sus intereses.



WWW.MARCALABOGADOS.ES