

Tipología de despidos y sus efectos

Cuando una empresa decide despedir a uno o varios de sus trabajadores, está obligada a alegar una causa determinada.

I. Despido objetivo.

La empresa debe acreditar causas objetivas que afectan directamente a su actividad. Podrá extinguirse la relación por:

- La ineptitud del trabajador.
- Por falta de adaptación a las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo.
- La concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción cuando la extinción afecte a un número inferior al establecido para el despido colectivo.
- Presupuesto insuficiente, en caso de contratos públicos.

Para que tenga efectos la extinción del contrato por causas objetivas debe de:

- **Preaviso:** Comunicarse por escrito expresando la causa concediéndole un plazo de preaviso de 15 días.
- **Indemnización:** de 20 días por año de servicio, con un límite máximo de 12 mensualidades.
- **Permiso retribuido para búsqueda de nuevo empleo:** desde la notificación hasta la fecha de efectos el trabajador dispondrá de una licencia de 6 horas semanales retribuidas con el fin de buscar nuevo empleo.

II. Despido colectivo.

El despido colectivo se entiende cuando el contrato **se extingue por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, y afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas de menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100-300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Para que tenga efectos la extinción del contrato por causas objetivas debe de:

- Deberá ir **precedido de un periodo de consultas con los representantes legales** de los trabajadores de una duración no superior a 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.
- Deberá además poner a disposición del trabajador, la **indemnización de 20 días por año de servicio, con un límite máximo de 12 mensualidades**.

III. Despido disciplinario.

El despido disciplinario se sustenta en un **incumplimiento grave y culpable del trabajador**.

El **despido** deberá ser **notificado por escrito** al trabajador, haciendo figurar los **hechos** que lo motivan y la **fecha en que tendrá efectos**.

Las causas que permiten al empleador extinguir el contrato de trabajo mediante el despido disciplinario son:

- **Faltas** repetidas e injustificadas.
- **Indisciplina y desobediencia**.
- **Ofensas** verbales o físicas al empresario, otras personas de la empresa o sus familias.
- Transgresión de la buena fe contractual y el **abuso de confianza** en el desempeño del trabajo.
- **Disminución** continuada y voluntaria por parte del trabajador en el **rendimiento de su trabajo**.
- **Embriaguez o toxicomanía** si estas afectan negativamente en el desempeño del trabajador.
- **Acoso laboral** por cuestiones raciales, étnicas, religiosas, orientación sexual o discapacidad, entre otras, y acoso sexual.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, **sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación**.

Cuando **el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical** procederá la apertura de **expediente contradictorio**, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

IV. Despido improcedente.

El despido será calificado como improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

Cuando el **despido sea declarado improcedente**, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, **podrá optar entre:**

- Abonar al trabajador una **indemnización** de 33 días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
- **Readmitir** de forma inmediata al trabajador. En el caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

V. Despido nulo.

Será nulo el despido que 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.

El **despido nulo** tendrá el efecto de la **readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir**.