



LEGALITAS.COM

MANUAL DE SUPERVIVENCIA JURÍDICA

DESPIDO INDIVIDUAL



LEGÁLITAS es la compañía líder en SEGUROS y SERVICIOS jurídicos para particulares, autónomos y pymes, trabajando para reconocidas compañías, muchas cotizadas en Bolsa y con presencia internacional (sector Banca, Seguros, Telecomunicaciones, Automoción...), y para diferentes Administraciones Públicas.

Desde siempre nos hemos esforzado en acercar la figura del abogado al ciudadano, prestando un servicio de calidad a un precio razonable.

En este sentido, ponemos a su 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**: comunidad de vecinos, vehículo, familia, uso de internet, etcétera.

La lectura de este manual le ayudará a **sobrevivir jurídicamente** en un entorno en el que cada vez es más necesaria la presencia de un abogado, las 24 horas al día, 365 días al año. Si después de haberlo hecho, todavía le quedan preguntas sin responder, le invitamos a llamar a Legálitas para que puedan ser resueltas. Contamos con más de 800 abogados expertos dispuestos a ayudarle.

Gracias a este manual de supervivencia, esperamos que consiga entender el porqué de lo que pasa.



LEGÁLITAS ASISTENCIA LEGAL

Avda. Leopoldo Calvo Sotelo-Bustelo 6

28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

911 513 715

info@legalitas.es

© Copyright Departamento Comunicación Legálitas

Manual de Supervivencia Jurídica

DESPIDOS

- **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 a modo de ejemplo, pueden ser por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,; por ineptitud sobrevenida del trabajador; por 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; o también por faltas de asistencia al trabajo (absentismo laboral), aun justificadas pero intermitentes, cuando alcancen un determinado número, quedando excluidas las que se deban a cuestiones como por ejemplo enfermedades graves o relacionadas con el embarazo.

Indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades

Para este tipo de despido, el empresario debe abonar en el mismo acto en que comunica al trabajador el despido por causas objetivas, una **indemnización de 20 días de salario** por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un **máximo de 12 mensualidades**, si bien en caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la causa alegada por la empresa puede impugnar el despido acudiendo al procedimiento judicial establecido para ello, para que sea declarado como procedente, improcedente o nulo.

DESPIDO DISCIPLINARIO

Son causas o motivos del despido disciplinario las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas, transgresión de la buena fe contractual, disminución del rendimiento, embriaguez o toxicomanía, acoso discriminatorio. Los trabajadores, también pueden ser despedidos y sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los convenios colectivos que les sean aplicables, aunque esta regulación no puede contradecir los tipos legales del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador no está conforme con el carácter disciplinario del despido podrá impugnarlo, acudiendo al procedimiento judicial de caducidad establecido para ello (previo intento de conciliación administrativa), donde podrá ser calificado el despido por sentencia como:

- **Procedente.** Si queda demostrada la causa alegada. La empresa no deberá abonar indemnización al trabajador.
- **Improcedente.** Cuando no se acreditan los incumplimientos, o 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 a 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.

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**, so pena de improcedencia del mismo (Artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores). Por tanto, para que un despido pueda prosperar en su causa y ser procedente debe ser comunicado por escrito, en la carta han de figurar 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.

IMPUGNAR UN DESPIDO

El plazo para **impugnar un despido es de 20 días hábiles** desde la fecha de efectos del despido, y en ese mismo plazo el trabajador antes de presentar la demanda judicial, ha de intentar una conciliación administrativa extrajudicial con la empresa. El cómputo se inicia el día siguiente a aquel en el que se produce el despido del trabajador, y se suspende durante 15 días hábiles desde la presentación de la demanda de conciliación, reanudándose el plazo a partir del día siguiente de la celebración del acto administrativo. 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

El plazo para impugnar un despido es de 20 días y se consideran inhábiles sábados, domingos, festivos y 24 y 31 de diciembre

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**, no obstante lo anterior, la empresa deberá acreditar los incumplimientos o motivos de dicho despido, para evitar que sea declarado improcedente.

Sin embargo, el **despido de una trabajadora embarazada** conlleva la nulidad del mismo para el caso de que la empresa no acredite las causas por las que ha despedido a la misma. Por tanto, 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 3 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 es la compañía líder en SEGUROS y SERVICIOS jurídicos para particulares, autónomos y pymes, trabajando para reconocidas compañías, muchas cotizadas en Bolsa y con presencia internacional (sector Banca, Seguros, Telecomunicaciones, Automoción...), y para diferentes Administraciones Públicas.

Desde siempre se ha caracterizado por acercar la figura del abogado al ciudadano, prestando un servicio de calidad a un precio razonable. Su estructura se construye sobre una base de 450 trabajadores y más de 800 abogados, una red nacional de 277 despachos, 300.000 clientes individuales y 10.000.000 a los que presta servicio a través de importantes compañías. Recibe más de 1.000.000 de consultas cada año, 20 años de experiencia. Capital 100% español. 24 horas al día, 365 días al año.

El nivel de penetración en la sociedad es muy elevado, siendo una marca reconocida en todos los sectores empresariales. Comercializa diferentes productos y servicios jurídicos a través de múltiples canales, destacando los referidos a las áreas de Familia, Internet, Conductor, Pymes y Autónomos.

Cuenta con una Fundación dedicada a la protección de la infancia en la sociedad tecnológica, una Cátedra con el Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos y Legálitas LAB, un acelerador de ideas innovadoras que aporten valor al mundo del Derecho.



LEGÁLITAS
Inteligencia Legal

LEGÁLITAS ASISTENCIA LEGAL

Avda. Leopoldo Calvo Sotelo-Bustelo 6

28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

911 513 715

info@legalitas.es

Autor: Departamento de comunicación de Legálitas. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin citar la fuente.

Copia revisada en Septiembre de 2017