|  |
| --- |
| **DIFERENCIA ENTRE DESPIDO PROCEDENTE, IMPROCEDENTE Y NULO**  **¿Qué diferencias hay entre un despido procedente, improcedente y nulo?**  La clasificación proviene de la calificación judicial del mismo.  Las causas del nulo están prohibidas en la Constitución y en la ley; será improcedente cuando no se acredite el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas. Y el procedente, cuando quede acreditada la licitud de la actuación extintiva alegada por el empresario.  DESPIDO PROCEDENTE  Causas: Acreditación de la actuación extintiva alegada por el empresario, en su escrito de comunicación, o la certeza de las causas objetivas que motivan la decisión de despido.  Consecuencias: La extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación. Si la extinción del contrato por causas objetivas es procedente, el trabajador hace suya la indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si el empresario, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.  DESPIDO IMPROCEDENTE  Causas: El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas. Los despidos objetivos por causas económicas y organizativas serán calificados como improcedentes cuando la empresa no haya probado las razones alegadas. El empresario debe demostrar que no amortiza el puesto de forma caprichosa y sin fundamento, sino como consecuencia de una necesidad objetiva. Sin esa necesidad la causa queda desprovista de toda justificación.  En lo referente al contrato para obra o servicio determinado, cuando no se produzca la identificación clara de la obra a realizar ni exista constancia de la finalización que pudiera dar lugar a la extinción del contrato resultará improcedente el despido basándose en defectos de forma en la contratación.  Consecuencias: El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y la indemnización a entregarle en el supuesto de que el empresario optará por la no readmisión.  El empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación o el pago de la indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.  Si el despido se declara improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de 7 días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido será un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.  En el supuesto de que sea el empresario el que decida entre readmisión o indemnización, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización citada con anterioridad, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador.  Por el contrario de optar por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador (dentro de los 10 días siguientes a los de la notificación de la sentencia) la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los 3 días siguientes al de la recepción del escrito. De no optar el empresario entre readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera.  Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a éste.  DESPIDO NULO  Causas: Cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o cuando se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.  También será nulo el despido en los supuestos siguientes, salvo que se hubiese declarado la procedencia del mismo por motivos distintos de los señalados a continuación:  Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.  El despido de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión.  El de los trabajadores que disfruten el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de menor.  El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.  Consecuencias: El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando, con abono de los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.  En el supuesto de que el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo, durante dicho período, la Entidad Gestora cesará su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo el empresario ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos. Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.  El empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos. |

contador pagina web