

TIPOS DE DESPIDO EN ESPAÑA

Indemnizaciones y que significa procedente o improcedente

En España, existen 3 tipos de despido: objetivo, disciplinario y colectivo. Los dos primeros pueden catalogarse de procedente, improcedente o nulo.

Cada tipo de despido tiene sus particularidades, aunque, con carácter general, la ley obliga a las empresas y empleadores a cumplir siempre 2 puntos:

- justificar el despido (alegando alguna de las causas legales establecidas para dicho tipo de despido)
- cumplir con el procedimiento legal establecido (siempre se debe notificar por escrito y, a excepción del disciplinario, cumplir con un preaviso, acorde con el Estatuto de los Trabajadores).

Si se incumple uno de estos puntos, el trabajador puede reclamar ante el Juzgado de lo Social y, mediante un juez, el despido puede ser declarado procedente, improcedente o nulo. Por ello, a veces se habla de que hay más de tres tipos de despido, aunque realmente estos últimos son una declaración, y no un tipo en sí mismo. A continuación, se explican todos ellos, en cuáles se debe abonar la indemnización por despido y de cuánto debe ser.

El despido disciplinario

El despido es disciplinario cuando la empresa ha roto la relación laboral por incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considera como tal las causas recogidas en el [artículo 54](#) del Estatuto de los Trabajadores, que son las siguientes:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Explicadas las causas y cuándo se produce el despido por causas disciplinarias, toca pasar a los requisitos formales que hay que cumplir, ya que este tiene sus particularidades. A diferencia del resto, no hay que cumplir un preaviso: si se justifican alguno de los anteriores motivos, la empresa puede despedirnos de un día para otro.

En cambio, sí están obligados a notificar el despido por escrito, justificarlo y, si hay cantidades pendientes de pagar (días trabajados, pero no cobrados, vacaciones generadas pero no disfrutadas, el correspondiente a las pagas extraordinarias...), abonarnos el finiquito. Indemnización no, ya que en este caso no se tiene derecho a ella.

Tipos de despidos disciplinarios

Si el trabajador considera que el despido disciplinario no está justificado, o es desproporcionado respecto a la acción cometida (por ejemplo, si aunque hayamos faltado al trabajo, ha sido solo una vez en 10 años), o no se ha cumplido el procedimiento legal anteriormente descrito, puede reclamar.

Despido disciplinario procedente

Será despido disciplinario procedente cuando el juez estime que está debidamente justificado, es decir, las causas presentadas por la empresa están acreditadas y son suficientes, y se haya seguido el procedimiento legal. Esto es, se ha notificado por escrito y se ha abonado el finiquito si corresponde.

Despido disciplinario improcedente: indemnizaciones

Será despido disciplinario improcedente cuando la empresa no haya justificado el despido en causas legales, no haya acreditado las mismas o bien sean insuficientes. También cuando no haya cumplido con el procedimiento legal: no haya notificado la extinción del contrato por escrito ni haya abonado el finiquito cuando correspondía.

Despido disciplinario nulo

Será despido disciplinario nulo cuando, además de no estar justificada la extinción del contrato, se haya vulnerado los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador, o se haya cometido un acto discriminatorio contra el mismo. Por ejemplo, si la empresa alega bajada de rendimiento de una trabajadora y es porque se ha quedado embarazada y ha ejercido el permiso recogido en la ley para acudir a clases de preparación al parto.

El despido objetivo

El despido es objetivo cuando la empresa decide unilateralmente acabar con la relación laboral basándose en alguna de las causas legales recogidas en el [artículo 52](#) del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de las siguientes, aunque en este artículo se explica una a una profundidad:

Ineptitud del trabajador. No está vinculada a la voluntad del empleado. Es decir, no es inepto porque quiere, sino porque no tiene las habilidades o capacidades necesarias para poder realizar las funciones del puesto.

Falta de adaptación al trabajo. Cuando la empresa ha implantado modificaciones técnicas y el trabajador no se adapta a ellas. Antes de despedirle, está obligada a ofrecerle un curso de formación (retribuido) sobre las nuevas funciones.

Causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción. Cuando la empresa ha perdido dinero de forma continuada en el tiempo y debe prescindir de personal o bien cuando, por cambios en los sistemas y métodos de trabajo, en los medios de producción o por una caída de la demanda de sus servicios o productos, puede prescindir de puestos de trabajo o estos ya no le son necesarios.

Consignación presupuestaria insuficiente. Se aplica en los contratos indefinidos concertados por entidades sin ánimo de lucro para planes o proyectos que dependen de la dotación económica de Administraciones Públicas. Si no reciben la financiación esperada o recibida, y no puede mantener al mismo número de trabajadores, podrían aplicar este despido.

Además de justificar la extinción en alguna de las anteriores causas, la empresa debe de cumplir el procedimiento legal que, en este caso, es cumplir el preaviso de 15 días, notificarlo por escrito, abonar el finiquito si hay cantidades pendientes de recibir y pagar la indemnización por despido.

Tipos de despido objetivo

Si no se está de acuerdo con el despido, bien porque no han acreditado causas objetivas o porque no han cumplido los requisitos del procedimiento, se puede reclamar. Un juzgado declarará entonces el despido como improcedente, procedente o nulo.

Despido objetivo procedente (¡con indemnización!)

Es despido objetivo procedente cuando la empresa sí ha justificado la decisión en causas objetivas y ha cumplido el procedimiento. Esto es, ha respetado el preaviso, lo ha notificado por escrito y ha abonado el finiquito (si corresponde) y la indemnización. En este caso, esta es de 20 días de salario por año trabajado, con un tope máximo de 12 mensualidades.

Despido objetivo improcedente: indemnizaciones

Es objetivo improcedente cuando la empresa no ha justificado el despido, o no lo ha hecho debidamente, o no ha respetado el procedimiento legal. Es decir, no ha cumplido el preaviso, no lo ha notificado por escrito o no ha abonado la indemnización pertinente. Al declararse la improcedencia, la empresa tiene dos opciones, debiendo decidirse en un plazo de 5 días: readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades. Por ejemplo, cuando alega causas económicas y en realidad solo ha tenido una semana de pérdidas, siendo un hecho aislado.

Despido objetivo nulo

Será objetivo nulo cuando la empresa, con el despido, haya vulnerado los derechos fundamentales o libertades del trabajador o haya cometido un acto discriminatorio contra el mismo. De ser así, debe readmitir al empleado obligatoriamente y, si se demuestra daños y perjuicios, sería posible que tuviera que abonar una indemnización a estimar por el juez.

Despido colectivo o ERE

La última clase de despido laboral es el despido colectivo (también conocido como ERE de extinción), que se regula en el [artículo 51](#) del Estatuto de los Trabajadores. Se produce cuando la extinción de los contratos de trabajo se basa en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, en un periodo de 90 días, afectan a al menos:

- 10 trabajadores, si la empresa tiene menos de 100 empleados.
- El 10% de la plantilla si la empresa tiene entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores si la empresa tiene más de 300 empleados.

Se entiende por causas económicas cuando los resultados de la empresa son negativos, como puede ser la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. No obstante, se debe acreditar que esta disminución se ha producido durante tres trimestres consecutivos, o el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Por su parte, se entiende por causas técnicas cuando la empresa ha implantado cambios en los medios o instrumentos de producción; organizativas cuando los cambios han sido en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y productivas cuando ha habido cambios en la demanda de los productos o servicios que oferta la compañía.

Asimismo, como en los casos anteriores, hay un procedimiento legal establecido. Los puntos principales del mismo son:

- Antes de aplicarse el despido, la empresa debe abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, que no puede durar más de 30 días naturales o 15 si la empresa tiene menos de 50 empleados.
- El periodo de consultas se debe notificar por escrito acompañado de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo. También se debe comunicar a la autoridad laboral competente.
- Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, se debe ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.
- Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, deben notificarlo con una antelación de seis meses.
- Si el despido no afecta a más de 50 trabajadores, el preaviso será de 15 días.
- Se debe abonar el finiquito, si existen cantidades pendientes de recibir.
- Se debe abonar la indemnización por despido. En este caso, es de 20 días de salario por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

Hay que señalar que el despido colectivo se utiliza como sinónimo del ERE de extinción. Sin embargo, hay otros tipos de ERE (Expediente de Regulación de Empleo) que no equivalen a los despidos colectivos. Estos son el ERE de suspensión y el ERE de reducción.

Despido improcedente y procedente

Como se ha explicado, el trabajador tiene la posibilidad de impugnar el despido ante la Jurisdicción Social. El juez puede declararlo procedente, cuando se ha justificado el despido adecuadamente y se ha cumplido el procedimiento legal a la hora de aplicarlo; improcedente, cuando no se ha justificado debidamente o se ha incumplido el procedimiento; o nulo, cuando se han vulnerado los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.