

Pérez Matey & Asociados explican qué hacer ante un despido

La comunicación de un despido puede resultar una situación traumática generando ansiedad y estrés al trabajador, quien en ese momento no sabrá cómo actuar asaltando grandes dudas e inquietudes que necesitan rápidas respuestas

A todo el tema jurídico y procedimental se sumarán todos los problemas económicos inherentes a un despido, tales como:

- ¿Quién procederá a pagar ahora la casa?
- ¿Cómo mantener a la familia?
- ¿Cómo pagar la letra del coche?

Por ello en este caso resulta absolutamente necesario contar con el asesoramiento y apoyo de un buen equipo de abogados en Majadahonda que escuchen y que utilicen todos sus conocimientos y experiencia para defender sus derechos y proteger sus intereses, ya que en muchos casos los despidos formulados adolecen de algún defecto de forma o material que hacen que los mismos puedan ser declarados improcedentes o nulos.

Pérez Matey & Asociados abogados expertos en derecho laboral y negociaciones, exponen a continuación los conceptos más importantes en esta materia y ofrecen una serie de claves para saber cómo actuar en esos primeros momentos cuando se notifica la fatal noticia de un despido.

Lo primero que se tiene que saber es que la comunicación de despido está sujeta a unos requisitos formales, sin los cuales el despido puede ser impugnado.

El despido debe de realizarse siempre por escrito, informando de la fecha de efectos del despido y de los hechos que han motivado dicha decisión. En este caso la exposición debe de ser fundada y extensa, y no basada en hechos generales ni conjeturas.

Una vez se comunique al trabajador la carta de despido, este deberá firmarla como "no conforme", además se tendrá que hacer entrega del finiquito (abono del mes en curso, parte proporcional de las vacaciones y pagas extraordinarias) y de todos los documentos necesarios para proceder a la solicitud del paro, en el plazo de 15 días.

Lo segundo a tener en cuenta son los tipos de despido que existen, para así saber ante que asunto se encuentra y ver que opciones y/o alternativas se tiene ante una futura impugnación del mismo.

Existen tres tipos de despido que están regulados en los artículos 51 y del Estatuto de los Trabajadores, siendo estos los siguientes:

Despido disciplinario

Es el basado en el incumplimiento reiterado y grave del trabajador. Según establece el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores se considera incumplimiento contractual:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por cualquier causa al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

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

El despido notificado puede ser impugnado, por el trabajador, en el plazo de 20 días y será el órgano jurisdiccional quien lo calificará como improcedente, procedente o nulo.

Despido objetivo

No está basado en el incumplimiento del trabajador, sino en una serie de circunstancias por las que la empresa puede proceder a extinguir la relación laboral. Dichas causas están recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y son las siguientes:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Al igual que el despido disciplinario el objetivo también podrá ser impugnado por el trabajador, en el

plazo de 20 días y este podrá ser calificado por el Juez como improcedente si determina que no concurren los requisitos exigidos para ser considerado como objetivo.

Despido colectivo

Tal y como manifiesta el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por despido objetivo aquel que esté fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un período de 90 días la extinción afecte al menos a:

10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con el despido disciplinario u objetivo este tiene, tal y como se ha expuesto, un plazo de 20 días para impugnar el despido para lo cual tendrá que interponer, previa la vía judicial, la correspondiente papeleta de conciliación ante el SMAC (Servicio de mediación, arbitraje y conciliación de la Comunidad de Madrid) para lo cual se citará a las partes a fin de poder llegar a un acuerdo.

En caso de que sea posible alcanzar un acuerdo económico entre las partes, se recogerá el mismo en la correspondiente acta con avenencia entre empresa y trabajador. En caso de que no sea posible alcanzar un acuerdo, el trabajador tendrá que interponer la correspondiente impugnando el despido solicitando que el mismo se declare improcedente o nulo.

En caso de que se decrete, vía judicial, que un despido es improcedente (es decir, que se ha realizado sin que concurren las causas o motivos por los que la Ley autoriza a despedir, o bien porque no se han cumplido los requisitos formales exigidos) la empresa tendrá que optar, en el plazo de 5 días, entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización que ascenderá a 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

En caso de que se decrete, vía judicial, que un despido es nulo (despido que atenta contra los derechos fundamentales y libertades públicas, por ejemplo, despedir a una persona porque ha sido madre, o por discriminación de cualquier tipo) el empresario estará obligado a readmitir al trabajador en las mismas condiciones de antes del despido.

Datos de contacto:

Pérez Matey & Asociados

¿Qué hacer ante un despido?

91 219 50 94

Nota de prensa publicada en: [España](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>