

## **Lefebvre analiza los 5 motivos más frecuentes de despido en las empresas**

**El Memento Despido aborda el acceso a la protección por desempleo como consecuencia del despido, los aspectos fiscales que puedan derivarse y su reflejo contable en la empresa. Absentismo, disminución del rendimiento laboral y falta de disciplina con los compañeros son algunas de las causas más frecuentes de despido en las empresas**

Conocer los contratiempos y acciones legales en casos de despido supone un hándicap para trabajadores y empresarios. Despedir o ser despedido requiere un conocimiento técnico y práctico de los detalles legales y jurisprudenciales de la rescisión del contrato laboral. Con todo, resultará imprescindible que trabajadores y empresarios conozcan cuáles son los motivos más frecuentes del despido.

Estos motivos y su análisis laboral aparecen reflejados en el Memento Despido. Esta obra de referencia de Lefebvre, empresa líder en España en información jurídica y práctica para el abogado, la empresa y sus asesores, aborda en profundidad y con rigor técnico el estudio legal y jurisprudencial sobre el despido pero también de forma clara y práctica, aportando respuestas precisas a situaciones concretas.

Asimismo, en la obra de Lefebvre se analizan los 5 motivos de despido más frecuentes en las empresas:

**Absentismo laboral e impuntualidad.** Son las causas más comunes de despido. Para proceder al despido, la empresa debe justificar que las faltas de asistencia al puesto de trabajo son repetidas, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

**Disminución del rendimiento laboral.** Medir el rendimiento de un trabajador es complicado salvo en aquellos proyectos donde el ritmo es fácil de demostrar o esté pactado. Por ello, en la mayoría de las situaciones es difícil de verificar a no ser que se haya recurrido a notificaciones mediante avisos.

**Mala conducta hacia compañeros y superiores.** Las ofensas físicas y verbales a compañeros y responsables son falta grave y pueden provocar inmediatamente el despido. El acoso laboral o mobbing por la orientación sexual, edad, discapacidad, raza o religión son algunas de las causas más frecuentes.

**Reducción en el presupuesto.** Acogerse a este tipo de despido implica que las empresas acrediten la necesidad de dar de baja a algunos de los empleados por motivos económicos. Concurren causas

económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, existiendo pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Según el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que “la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Despido colectivo. Se trata de despido colectivo si la extinción de contratos de trabajo está fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: 1) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien; 2) El 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y 3) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

En España, la ley contempla diferentes tipos de despidos: objetivo, por la incapacidad del trabajador de desempeñar su puesto laboral; disciplinario, por mala conducta; o colectivo, que afecta a un número determinado de trabajadores, como los ERE. Por último, el despido puede ser considerado procedente, cuando las causas se pueden justificar legalmente; improcedente, cuando los motivos no son justificados y la empresa no puede demostrarlos; o nulo, si vulnera los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.

El Memento Despido ofrece una visión completa de la materia tratando los procedimientos de impugnación del despido en la instancia y en vía de recurso, aborda el acceso a la protección por desempleo como consecuencia del despido, así como los aspectos fiscales que puedan derivarse y su reflejo contable en la empresa. Su integración con las bases de datos de Lefebvre y la profundidad de análisis de sentencias relacionadas con cada tipo de despido, lo convierten en una herramienta imbatible para preparar un proceso de estas características.

El Memento Despido se puede adquirir en la tienda online de Lefebvre.

**Datos de contacto:**

Autor  
91 411 58 68

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

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

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>