Publicado en Málaga el 17/08/2018

Maller Abogados de Málaga habla sobre los tipos de despido y las principales características

Los despidos se pueden categorizar de diferentes maneras pero Maller Abogados habla de los que se dan en la práctica, para que se puedan identificar a todos

Despido improcedente

Es el tipo de despido más común. Se da cuando un trabajador es despedido sin que la empresa haya cumplido con los requisitos legales para poder hacerlo o saltándose la ley.

Ejemplo: La empresa quiere despedir a un trabajador por bajo rendimiento y como no puede demostrarlo en la carta de despido le reconoce que su despido es improcedente y que le va a pagar la indemnización que corresponde.

Consecuencias: La empresa tiene que optar entre pagar al trabajador una indemnización de 33 días de salario por año trabajado o reincorporarlo a su puesto de trabajo.

Despido disciplinario

En este caso la causa está fundamentada en un incumplimiento grave por parte del trabajador. Se tiene que fundamentar en alguna de estos supuestos: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia en el trabajo. Ofensas verbales o físicas, la transgresión de la buena fe contractual, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, la embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo, el 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.

Lo importante de este tipo de despido es que es la empresa tiene que demostrar la culpa del trabajador y no el trabajador que no tiene culpa. La carga de la prueba le corresponde a quien acusa, es decir, la empresa.

Despido objetivo

Con este despido la empresa puede despedir al trabajador pero pagándole una indemnización, los supuestos son estos: por ineptitud del trabajador, por falta de adaptación a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo, por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción y por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, de forma intermitentes.

Se puede decir que es la forma más económica de librarse de un trabajador. Eso sí, la empresa tiene que demostrar que existen esas razones mediante la correspondiente carta de despido.

Consecuencias: La empresa abona al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año

trabajado. El trabajador podrá cobrar el paro si reúne los requisitos.

Despido procedente

Esta no es una modalidad de despido propiamente dicho. Si una empresa despide a un trabajador por robar material de trabajo, por ejemplo, y le aplica un despido disciplinario, si el trabajador no está de acuerdo impugna esa medida ante los juzgados de lo social, si se demuestra que la empresa tenía razón, ese despido disciplinario es procedente, es decir, estaba bien practicado, en definitiva se puede hablar de que el despido es procedente.

Consecuencias: el despido practicado ya sea objetivo o disciplinario, está bien hecho, y por tanto a ellos hay que remitirse para conocer las consecuencias.

Despido nulo

Este tipo de despido tiene una regulación muy sencilla, cuando una empresa practique un despido vulnerando los derechos y libertades públicas del trabajador, o mediante alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución será nulo.

También será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, durante la maternidad, paternidad, adopción, lactancia natural, riesgo durante el embarazo, y durante la reincorporación de los trabajadores después de estas situaciones.

Consecuencias: La inmediata readmisión del trabajador en su anterior puesto de trabajo con el abono de los salarios dejados de percibir

Despido colectivo

Es otra forma a través de la cual se extingue la relación laboral entre empresario y trabajadores. El empresario tiene que basarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que en un periodo de 90 días la medida afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, el 10% de la plantilla de la empresa que tengan entre 100 y 300 trabajadores, 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Consecuencias: Las consecuencias son la pérdida del empleo de los trabajadores afectados, aunque se establece por ley la necesidad de incorporar al acuerdo de extinción medidas de acompañamiento para evitar los efectos del despido como acciones de formación, reciclaje profesional, recolocación en otras empresas, etc.

Datos de contacto

Pagrean – Asesoramiento legal especializado de máximo profesionalidad, calidad y dedicación. Especializados en derecho laboral en Málaga.
Alameda de Colón 22 – 29001 Málaga
Teléfono / Fax: 952 213 365
Horario: L-J… 9.30h/14.00h – 16.30h/19.00h — Viernes… 9.30h/14.00h

secretaria@mallerabogados.es — https://mallerabogados.es/

Datos de contacto:
Rubén Santaella (RubénSantaealla.es)
Diseño y posicionamiento de páginas web
615 33 69 60

Nota de prensa publicada en: Málaga

Categorías: Nacional Derecho Andalucia Recursos humanos

NotasdePrensa
https://www.notasdeprensa.es