

CCOO Federación Servicios



Derechos del trabajador ante un despido

El trabajador despedido debe recibir una notificación por escrito en el que se incluyan las razones y la fecha en que se hará efectivo.

Medidas protectoras para el trabajador



Imagen: [Bartlomiej Stroinski](#))

El despido supone la extinción del contrato de trabajo, con lo que se pone fin a la relación jurídico-laboral vigente entre empresa y trabajador. Desaparecen, por tanto, las recíprocas obligaciones de prestar servicios retributivos y remunerar el trabajo. En estos casos, el [Estatuto de los Trabajadores](#)(artículo 55) establece el derecho del trabajador a recibir de la empresa una carta de preaviso de despido, en la que deben figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

Ante esta nueva situación laboral, el trabajador despedido debe tomar sus propias precauciones para evitar problemas de cara a la tramitación del despido. Como norma general, en el momento que se éste se haga oficial es importante no perder demasiado tiempo y dedicarse a recopilar información. Harán falta todos los documentos relacionados con el trabajo; entre los más importantes destacan el primer contrato firmado y las prórrogas en caso de no ser éste indefinido, el número de la Seguridad Social, y el convenio de empresa.

Algunas empresas plantean [despidos procedentes](#) por causas objetivas con la idea de ahorrarse la [indemnización correspondiente](#). Lo habitual es que el trabajador no esté de acuerdo con las causas defendidas por la empresa, y que la demande judicialmente para que el despido sea declarado improcedente y poder así percibir la indemnización. Para que este proceso se realice con las mayores garantías posibles, los expertos aconsejan tomar una serie de medidas:

- Reunir todo tipo de pruebas respecto a la vinculación del trabajador con la empresa hasta el último día. Para ello, hay que tomar la precaución de no borrar el disco duro del ordenador, ni desconectar el teléfono, ni retirar correspondencia, libros o carpetas de los armarios.
- No firmar ningún tipo de documento que haga referencia al despido, ya que suelen incluirse fórmulas por escrito que luego hacen difícil demostrar la falta de consentimiento a esas causas de despido, o respecto de las cantidades ofrecidas".
- Tampoco es recomendable no presentarse al puesto de trabajo desde el mismo momento que se haya comunicado verbalmente que se está despedido. Conviene esperar la comunicación

por escrito. Si no se hace de esta manera, la empresa podría aducir despido disciplinario por inasistencia al trabajo.

- Leer atentamente todos los documentos que entregue la empresa y no precipitarse firmando algo de lo que no se está seguro, aunque ello implique la retención del salario. Los expertos en derecho laboral aconsejan firmar solamente la carta de despido, no la liquidación, y menos aún el finiquito.
- Por si fuera necesario, el trabajador nunca debe olvidar que la reclamación ante los tribunales laborales es un derecho al que nadie puede obligarle a renunciar. Poner trabas a este supuesto por parte de la empresa supondría una infracción.
- Actuar con rapidez y buscar un buen abogado, ya que desde el momento en que un trabajador es despedido dispone de un plazo de 20 días hábiles para hacer reclamaciones o denuncias. Una vez transcurrido este plazo, el trabajador no podrá reclamar indemnización alguna.
- Si todo se ha resuelto favorablemente para ambas partes, y se tienen todos los papeles en regla, el antiguo empleado deberá acudir a la oficina del INEM que le corresponda por zona y presentar la solicitud de prestación por desempleo en los siguientes 15 días desde que el despido se hiciera efectivo.

Despidos disciplinarios

Una situación más comprometida es la que se produce cuando el empresario alega, como causa de despido, el incumplimiento grave por parte del trabajador. En este tipo de despidos disciplinarios se consideran "incumplimientos contractuales" las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, según explica el profesor en Recursos Humanos Daniel Patricio Jiménez. Otras faltas de esta naturaleza son las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellos; la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

En los despidos disciplinarios el plazo para imponer la sanción por faltas muy graves es de 60 días desde que la empresa tiene conocimiento de su comisión

¿Cómo se gestiona el despido en estos casos? Según recogen los expertos Roberto Gómez García y Juan Manuel Ponce, en su libro "Contratación Laboral", "el plazo para imponer la sanción de despido por faltas muy graves es de 60 días desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, será de seis meses después de haberlas cometido, transcurridos los cuales decae el derecho a despedir fundado en la falta descrita". El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores exige el cumplimiento de los siguientes requisitos para que el despido disciplinario sea válido: que se haga por escrito; que en la carta de despido figuren los hechos que lo motivan, y que se consigne la fecha en que tendrá efecto.

Si no cumplen estos requisitos, el despido no se considerará válido. No obstante, los expertos Roberto Gómez y Juan Manuel Ponce señalan que el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos emitidos en el precedente. Este nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo se podrá efectuar en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos dado de alta en la Seguridad Social.

Obligaciones de la empresa



(Imagen: [Mappi](#))

En los próximos meses aumentará en nuestro país el número de desempleados, según las previsiones realizadas por Gobierno, sindicatos y organizaciones patronales. Una sensación que ha empezado a calar en buena parte de la población, como confirma el último barómetro del [Centro de Investigaciones Sociológicas](#). Según el mismo, el paro es la primera preocupación de los españoles. Todo ello hace que haya que estar atento y conocer al detalle todo el proceso administrativo que conlleva un despido. A este respecto, la primera pregunta que viene a la mente es: ¿con cuánto tiempo se debe comunicar el despido al trabajador? Los expertos aseguran que no hay una regla general. Todo dependerá del **tipo de contrato**, el **convenio colectivo** al que esté sujeta la empresa y la **antigüedad** del empleado. Estos son tres factores determinantes que debemos tener en cuenta a la hora de poder reclamar nuestros derechos.

Pero en España, en cualquiera de los casos posibles, el tiempo mínimo exigido por ley para recibir esta comunicación es de 15 días. Nuestro país se sitúa entre los que menos tiempo de preaviso exigen a sus empresarios a la hora de comunicar el fin de la relación laboral con sus empleados. No obstante, el plazo de preaviso suele establecerse en el Convenio aplicable a la relación laboral concreta, de ahí que en esta materia deba tenerse siempre en cuenta "si el convenio colectivo que se le aplica al trabajador exige preaviso, y si el mismo es de 15 días (que es lo habitual) o superior", según indica Irene Sánchez Turmero, experta en Derecho Laboral, quien añade que el Real Decreto 2720/1998 establece que se exigirá preaviso únicamente en los contratos de duración superior a un año, y éste es de 15 días.

España se sitúa entre los países que menos tiempo de preaviso exigen a sus empresarios a la hora de comunicar el fin de la relación laboral con sus empleados

¿Qué ocurre si la empresa no respeta los plazos establecidos y exige, de un día para otro, que el empleado abandone su puesto de trabajo? El incumplimiento por el empresario del plazo señalado está penalizado. El hecho de avisar con antelación del despido en un plazo inferior al indicado en el convenio colectivo o no preavisar, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. En alguna ocasión puede suceder que, en el momento de comunicar el despido, todavía no se haya disfrutado de los días de vacaciones correspondientes. ¿Se puede reclamar una retribución por estos días? Las vacaciones no disfrutadas a fecha del despido deberán ser remuneradas, y la remuneración será la correspondiente a un día de trabajo. Además, como señala la experta, es importante tener en cuenta que "la regla general es que se cuenten las vacaciones devengadas en el año en curso, es decir, desde el 1 de enero hasta la fecha en que se haya producido el despido".

Una situación particular se produce en los casos de contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración. ¿Qué ocurre si transcurre el tiempo de duración y el trabajador no recibe notificación ni preaviso de que el contrato se da por concluido? En el caso de que el empresario no cumpla este trámite, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente por

el mismo periodo de tiempo. No obstante, ante cualquier tipo de despido, el empresario, además de entregar la carta de despido, tiene una serie de obligaciones con el trabajador:

- Debe entregarle el certificado de empresa y los documentos oficiales de cotización y salario de los últimos 180 días (el trabajador tendrá que presentarlos en caso de solicitar el desempleo).
- También debe entregar un documento en el que se acredite la liquidación de las cantidades que le adeude: el finiquito.
- Abonar el salario.
- Dar a conocer al Comité de Empresa los documentos de la terminación del contrato.

¿QUÉ OCURRE EN OTROS PAÍSES?

Según el estudio "Global Human Resource Factbook", realizado por la consultora Mercer, España se sitúa entre los países que exigen a sus empresarios menos tiempo de preaviso a la hora de comunicar el fin de la relación laboral con sus empleados. Este informe, que analiza las condiciones laborales en 43 países, revela que España se sitúa en noveno lugar, junto con Rumanía, con un período de preaviso mínimo de 15 días. El estudio señala que, en muchos países, los períodos de preaviso dependen de las condiciones que el empleado haya acordado con su empresa.

México y Estados Unidos encabezan la lista de países en que menos tiempo se exige para comunicar un despido con antelación. De hecho, en ambos países no se exige ningún preaviso mínimo, aunque en Estados Unidos es costumbre conceder al menos dos semanas. Les siguen Hong Kong, Irlanda y Singapur, donde sólo existe una semana de preaviso. En el otro extremo, se encuentran países como Dinamarca, Bolivia y Bélgica, que exigen a sus empresarios tres meses de preaviso para comunicar un despido.

El informe, que analiza la situación de empleados con un año de antigüedad en la empresa, muestra que en uno de cada tres países estos períodos varían en función de la antigüedad del empleado. También los contratos individuales pueden especificar preavisos más largos. Por otra parte, en la mayoría de los países se exige a los trabajadores el mismo periodo de preaviso a la hora de comunicar a su organización la baja voluntaria que cuando la empresa comunica la baja al profesional. En algunos países, sin embargo, a las empresas se les exigen preavisos más extensos que a los empleados.

En Austria y Luxemburgo, la compañía debe avisar al empleado de su despido con 60 días de antelación, mientras que el empleado puede dar un preaviso de tan sólo 30 días. En Bélgica el preaviso exigido a las empresas es de 90 días, mientras que el exigido a los trabajadores es sólo de 45. En Reino Unido los empleados sólo necesitan una semana de preaviso, mientras que las empresas están obligadas a dar una semana por cada año completo de antigüedad hasta un máximo de 12 semanas.

LOLA RAYA BAYONA

[Consumer](#)

[Cálculo de finiquito](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.