

“EL DESPIDO”

¿Qué es el despido?

Es la extinción de un contrato de trabajo producida por voluntad del empresario ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Es imprescindible que, en el caso de notificación de despido éste sea individualizado ya que, a pesar de que varias personas pueden ser despedidas por un mismo hecho, la causa para efectuar el despido de cada trabajador ha de estar suficientemente individualizada.

Además:

el despido requiere que el trabajador reciba la comunicación de que se efectúa éste. el despido ha de partir de una conducta suficientemente grave (por ejemplo, es frecuente que se amenace con el despido ante un hecho como llegar un día tarde al puesto de trabajo lo que no podrá dar lugar a despido).

¿Qué incumplimientos pueden dar lugar a un despido?

las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo. En el caso de la impuntualidad en la asistencia al centro de trabajo, la jurisprudencia con frecuencia declara la improcedencia del despido cuando se demuestra que en la empresa hay un clima de tolerancia, flexibilidad o similar ante la impuntualidad. Es preciso que las faltas sean reiteradas e injustificadas.

Ante la pregunta acerca del grado de reiteración, no podemos mas que remitirnos a la propia jurisprudencia dado que estas dependerán de la ponderación y la valoración que haga el órgano judicial. Lo que si queda claro es que se atenderá a la gravedad de la falta (evidentemente, no es lo mismo faltar diez minutos que una hora...) y su posterior injustificación (certificado médico).

la indisciplina o desobediencia. Es una causa que se presta a una gran ambigüedad y amplitud en su determinación. En todo caso, se atenderá a su grado de desobediencia o indisciplina.

las ofensas verbales o físicas al empresario, al resto de trabajadores o a los familiares que convivan con él. Se sanciona el hecho en sí y no los efectos que produzcan. No es posible despedir a ningún trabajador por sus opiniones políticas o ideológicas. Es posible que los intereses de empresario y trabajador se hallen, con frecuencia, enfrentados, pero nunca se podrá esgrimir como motivo de despido comentarios que entren en el campo ideológico.

la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza. Esta causa de despido es utilizada por los empresarios para efectuar despidos que no entran en el resto de los tipos merecedores de tal sanción. Es decir, es un cajón desastre. Es frecuente que en este tipo se englobe el robo de dinero o materiales del centro de trabajo. Importa y mucho reseñar que lo auténticamente relevante no es la cantidad o el perjuicio causado con el robo o sustracción, sino el hecho en sí -esto es, el robo- que da lugar a la pérdida de confianza. Otros casos que suelen hacer uso de este tipo son el incumplimiento del deber de secreto cuando está el trabajador sometido a una cláusula contractual de este tipo, hablar continuamente por el teléfono de la empresa, quedarte dormid@ en horas de trabajo, etc.

Muy a menudo el empresario hace uso de este "cajón desastre" para pretender desvirtuar ,por ejemplo, una supuesta baja por enfermedad o incapacidad temporal. Este es el caso del trabajador que, en situación de baja por enfermedad, realiza otros trabajos, regulares actividades de deporte, etc. Estamos en materia laboral y, por lo tanto, será en todo caso una cuestión de prueba, por lo que muchas empresas recurren a detectives para que obtengan pruebas de todo tipo sobre esta situación.

ASOCIACIÓN DE VIGILANTES DE SEGOVIA

Nº de registro en la JCyL: **2.394 Sección 1ª**



vigilantesdesegovia@gmail.com



la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo. En esta causa no se trata simplemente de que el trabajador no rinda, sino que de forma voluntaria baje su rendimiento. Este es el caso de comerciales a los que se despide bajo esta causa. Se exigirá una actuación culpable e injustificada. la embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Por lo tanto, lo importante es que repercuta en el trabajo, sin que el empresario pueda inmiscuirse en lo que es la vida privada del trabajador.

¿Cómo debe realizarse un despido?

Por escrito, indicando las causas del mismo y la fecha desde la que tendrá efectos.

¿Qué puede hacer un trabajador ante un despido?

El trabajador puede presentar una demanda o papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

¿Qué es una papeleta de conciliación ?

Es un escrito simple, sin grandes formalismos, en el que el trabajador expone en qué empresa trabajaba, qué antigüedad tiene, cómo ha sido despedido y por qué causa y cuál era su sueldo. En él, pide que en el acto de conciliación su despido sea declarado nulo o improcedente.

¿Qué es un acto de conciliación?

Un acto que se celebra ante un letrado conciliador, con un representante de la empresa y el trabajador o su representante (que puede ser o no abogado). Puede lograrse un acuerdo o no, y en este último caso, el trabajador puede presentar la demanda ante el juzgado de lo social correspondiente.

¿Para qué se acude al juez de lo social si no ha habido acuerdo en el acto de conciliación?

Para que el juez califique el despido, es decir, para que diga si está ajustado o no a lo establecido en la ley.

¿Cómo puede ser calificado un despido?

Un despido puede ser: procedente (se acredita el incumplimiento alegado por el empresario. En este caso, el trabajador no tiene derecho a indemnización ni a que se le paguen salarios de tramitación) nulo (se incurre en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o en la Ley, o la violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador como la conculcación de la libertad de expresión o sindical, religiosa, maternidad, etc. Cuando el despido se declare nulo, el trabajador tiene derecho a ser readmitido en la empresa y a que se le paguen los salarios que ha dejado de percibir.) o improcedente (cuando no es procedente ni nulo. En este caso, la empresa puede optar por readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación o bien por despedirle pagándole una indemnización de 45 días por año trabajado, con el límite de 42 mensualidades, y también los salarios de tramitación.)

Hay que tener en cuenta, que tras la reforma introducida por la Ley de 13 de diciembre de 2002, la empresa puede evitar el pago de los salarios de tramitación, si entrega al trabajador una carta en la que reconoce la improcedencia del despido y deposita la indemnización en una cuenta a nombre del decanato del juzgado.

