

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

La Ley permite al empresario, bajo unas determinadas condiciones, despedir a sus trabajadores, por:

- a) Por **ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b) Por **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo**, cuando dichos cambios sean razonables.
- c) Cuando concurren **causas económicas, técnicas, organizativas o productivas** y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Por **faltas de asistencia al trabajo**.

A través de esta nota resolveremos las principales dudas que surgen a la hora de enfrentarnos al momento de la entrega de la carta de despido.

¿Qué hago si me llaman y me ponen encima de la mesa un despido?



Solicita la asistencia de un Representante de los Trabajadores. El Delegado de Personal o Miembro de tu Comité te indicará cómo debes actuar en estos casos. Es importante distinguir los diferentes documentos que te puedan poner encima de la mesa y acusar recibo de cada uno de ellos de forma adecuada: la carta de despido, nóminas, finiquito, certificado de empresa (puede que se realice su envío de forma telemática).

Recuerda: Desde el UGT-FICA del Barcelonès elaboramos una nota práctica sobre el Finiquito, donde te explicamos qué debes tener en cuenta a la hora de firmar un finiquito y cómo debes hacerlo. [Nota Tablón](#).

¿Me tienen que avisar que me van a despedir con alguna antelación?

En un despido por causas objetivas, el empresario tiene la obligación de preavisar con 15 días de antelación a la fecha de efectos del despido.

Ejemplo: *“Por la presente, hoy día 1 de junio de 2017, le comunicamos que procedemos a notificarle la extinción de su contrato por causas objetivas en concreto, por causas económicas y productivas con fecha de efectos 16 de junio [...]”*.

Recuerda: El despido disciplinario no tiene preaviso.

¿Tengo que ir a trabajar durante el tiempo de preaviso?

Sí. Pero tienes derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo.

¿Pueden coincidir la comunicación del despido y la fecha de efectos?

Sí. En este caso tenemos derecho a percibir una indemnización equivalente a los días dejados de preavisar. Normalmente esta circunstancia se refleja en la propia carta de despido, haciendo constar el importe correspondiente a la falta de preaviso.

Por este motivo es importante fijarse en la fecha de notificación del despido.

¿Es normal que me den las vacaciones durante el periodo de preaviso?

Es una práctica común en las empresas conceder las vacaciones durante el periodo de preaviso, pero no por ello es correcto. Las vacaciones se establecen de común acuerdo entre empresa y trabajador, no pudiendo la empresa de forma unilateral establecer su disfrute, además el trabajador debe conocer la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación (mejorable a través de convenio). Si las vacaciones no se disfrutaban antes de finalizar la relación laboral deberán ser compensadas en el finiquito.

¿Cómo debes firmar la carta de despido?

Deberás poner **NO CONFORME, RECIBIDO** **XX.XX.201X** (fecha en la que lo recibes) y **FIRMAR**. Puede ocurrir que el momento te supere y no saber ni lo que estás firmando, en ese caso te recomendamos no firmar nada. La empresa si quiere despedirte correctamente te lo deberá enviar en forma (por ejemplo por burofax).



(*) La firma de la carta únicamente es a efectos de recibí, no implica que estés conforme con su contenido, no obstante para evitar problemas te recomendamos firmarla en la forma indicada. Es importante poner la fecha en la que se recibe la carta, para dejar constancia de la posible falta de preaviso y también a los efectos de cómputo de los días para impugnar el despido.

¿Y si la carta la firman testigos en lugar del trabajador?

El despido debe ser notificado siempre directamente al trabajador, con la firma de los testigos tan sólo podría quedar probado que el trabajador tiene conocimiento de que le despiden pero nunca de los detalles del mismo.

¿Qué indemnización corresponde en un despido objetivo?

La empresa en este tipo de despidos está obligada a pagarte una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.

Recuerda: Que la indemnización está exenta de tributar.

¿Cuándo tienen que pagarte la indemnización?

En el momento de la notificación del despido el Empresario debe poner a disposición del trabajador el importe correspondiente a la indemnización. Si debido a la causa económica alegada en la carta la empresa no puede poner a disposición del trabajador el importe de la indemnización, lo deberá así comunicar en la propia carta.

¿Puedo coger la indemnización aunque no esté de acuerdo con el despido?

Sí, la empresa está obligada a poner a tu disposición el importe de la indemnización. Te recomendamos que la cojas, es tuya, sólo en el caso de que se produzca tú reingreso en la empresa quedarás obligado a devolverla.

¿Tiene la empresa que entregar copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores?

Sí, la empresa debe entregar copia de la propia carta a los representantes de los trabajadores, su omisión dará lugar a un defecto de forma. Si esto ocurre y decides impugnar el despido, comunica esta circunstancia a tu abogado.

¿Qué plazo tenemos para impugnar el despido?

El trabajador tiene 20 días hábiles (de lunes a viernes) para impugnar el despido, a contar desde el día siguiente a la fecha de efectos.

¿Qué pasa si el Juez da la razón al trabajador?

Si el Juez da la razón al trabajador, el despido será declarado **improcedente** y la Empresa optará entre la readmisión del trabajador (con el correspondiente abono de los salarios de tramitación) o el abono de la indemnización marcada para el despido improcedente.

Observación: Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste.



¿Qué pasa si el Juez da la razón a la empresa?

Si el Juez da la razón a la empresa el despido será declarado procedente y con ello se convalida la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

¿Cuándo será nulo un despido?

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los supuestos descritos en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

NORMATIVA APLICABLE:

Artículos 52 y 53.- Estatuto de los Trabajadores

¡Cualquier duda cuenta con UGT-FICA!

¡AFÍLIATE!

¡UGT ES TU SINDICATO!



Recuerda: La cuota de afiliación en UGT la puedes deducir cuando hagas tu declaración anual de la renta, tal y como lo establece la ley de IRPF.