

DE DESPIDOS Y DE ERE'S

Lahierbaroja

Actualmente, [abundan en la prensa](#) los famosos expedientes de regulación de empleo (ERE). Quizá algunos os preguntéis qué son y cómo funcionan. Esta reseña está dedicada a explicar los diferentes tipos de despido.

Según el Estatuto de los Trabajadores, hay diferentes formas para extinguir un contrato de trabajo, y también hay distintas formas de calificar un despido. Los despidos pueden ser de tres tipos:

- Despido disciplinario. (art.54 ET). Son situaciones en las que se incumplen las obligaciones esenciales del contrato de trabajo. Por ejemplo, falta continuada de asistencia al trabajo, indisciplina, ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros... etc.
- Despido por causas objetivas: (art. 52 ET). Se puede extinguir el contrato por causas como la ineptitud del trabajador o su falta de aceptación a determinadas modificaciones técnicas producidas en el puesto de trabajo. También por causas económicas (es decir, por problemas en la empresa, como las consecuencias de una crisis).
- Despido colectivo (art. 51 ET). Se trata de los mismos motivos que en el despido por causas objetivas, es decir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La diferencia con el anterior tipo es el número de trabajadores al que se despide. La Ley establece unos baremos (en empresas de 300 o más trabajadores, despedir a 30).

En el caso del despido colectivo, se inicia un procedimiento específico que incluye la reunión y debate con los representantes de los trabajadores y la autorización de la Administración, que comprobará, de un lado, si existen las “causas económicas” al que se acoge la empresa, y de otro, el posterior acuerdo al que llegan la empresa y los trabajadores (que versará sobre la cantidad de las indemnizaciones, los criterios de despido... etc.). Este es el famoso ERE.

Los despidos se pueden calificar, asimismo como:

- Procedente. Las causas del despido están justificadas (bien existe un verdadero motivo disciplinario, o una verdadera causa económica que lo justifique). El trabajador tiene derecho a la indemnización anteriormente citada.
- Improcedente. Los motivos no se dan. El empresario le dará al trabajador la posibilidad de optar por readmitirle o compensarle económicamente.
- Nulo. El motivo por el que se despide es discriminatorio (enfermedad, embarazo, color de piel o cualquier otro que vulnere la Constitución). En este caso el empresario tiene la obligación de readmitir.

Se puede dar el caso en que el empresario despida a alguien por “motivos disciplinarios con declaración de improcedencia”. En este caso, el propio empresario admite que no tiene motivos para despedir al trabajador pero lo “compensa” abonándole una indemnización mayor (para que al trabajador no le compense ir a juicio).

En cualquier caso, siempre se podrá acudir ante los Tribunales de Lo Social. En esta materia los Tribunales se pronuncian rápidamente, debido al motivo que se trata es necesario una rapidez sobre el asunto. Además, apenas hay requisitos formales, con lo que es muy fácil presentar una demanda (tan sólo hay que demostrar el contrato de trabajo, el despido y rellenar un formulario).

DESPIDOS PROCEDENTES, IMPROCEDENTES Y NULOS

empresadata.com – 17-03-2010

Existen varios tipos de despidos que pueden darse, desde los despidos individuales por problemas económicos de la empresa, por sanciones hasta despidos colectivos que se dan de una cierta cantidad de trabajadores.

Sin embargo, también los despidos pueden ser calificados porque, si el trabajador ve que su despido no ha sido justo, siempre puede interponer una denuncia en los 20 días siguientes a su despido para que sea un juez quien califique su despido.

En este caso el juez puede calificar su despido con tres términos: **procedente, improcedente o nulo.**

El **despido procedente** está regulado en el artículo 55.4 del Estatuto de los trabajadores (ET). Se da cuando el empresario tiene la razón y se ha probado que el despido es justificado. No tiene derecho a indemnización, a salario de tramitación, ni a derecho de desempleo por que se entiende que es voluntario en última instancia.

El **despido improcedente** está regulado en el art.56 del ET. Se da porque las causas alegadas no quedan probadas o sí son probadas pero no son muy graves (???). El empresario tiene un plazo de 5 días para optar entre readmitir (en su mismo puesto de trabajo) o indemnizar (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades. Tanto una cosa como otra tiene derecho a los salarios de tramitación.

En los contratos de fomento de la contratación indefinida 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

En la mayoría de los casos lo que se hace es indemnizar al trabajador porque las empresas y empresarios no quieren tener en su equipo a una persona que no les es grata y si pueden escoger siempre escogen el tema de la indemnización.

Por último, el **despido nulo** está regulado en el art.55.5 del ET. Antes de 1995 era aquel que no tenía los requisitos de forma pero eso ya se cambió después de ese año. Además existía el despido radicalmente nulo como consecuencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 1981 donde se despedía trabajadores por estar afiliados a sindicatos.

El despido nulo será siempre un despido que atente a los derechos de los trabajadores. En estos casos se producirá la readmisión del trabajador con el pago de los salarios de tramitación aunque puede ocurrir que no se readmita (se incurriría en un incidente de no-readmisión).