Despido individual- Causas objetivas

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

CAUSAS

- **Por ineptitud de la persona trabajadora** conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- **Por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo**, cuando sean razonables. Previamente la empresa deberá ofrecerle un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones. El tiempo destinado a la formación se considerará tiempo de trabajo efectivo y recibirá el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá realizarse hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- **Cuando concurra alguna de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP)** previstas para el despido colectivo y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. La RLPT tendrá prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.
- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas, **por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.**

REQUISITOS

- **Comunicación escrita** a la persona trabajadora expresando la **causa**.
- Poner a su disposición simultáneamente la **indemnización de 20 días por año** de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- Concesión de un plazo de **preaviso de 15 días** desde la entrega de la comunicación hasta la extinción. Para causas ETOP, se dará copia del escrito de preaviso a la RLPT. Durante el periodo de preaviso, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una **licencia de 6 horas semanales** con el fin de buscar nuevo empleo.
- Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

EFECTOS

- Se considerará **procedente** cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos. La persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización prevista, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a ella no imputable.
- Se considerará **improcedente** cuando no se acredite la causa o no se hubieran cumplido los requisitos. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido. Si se declara improcedente y el empresario procede a su readmisión, la persona trabajadora tendrá que reintegrarle la indemnización percibida. Y, en caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

Normativa: arts. 52 y 53 ET

Despido individual- Despido disciplinario

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

CAUSAS

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un **incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora:**

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellas.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía 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 al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

REQUISITOS

- El despido deberá ser **notificado** por escrito a la persona trabajadora, haciendo figurar los **hechos** que lo motivan y la **fecha** en que tendrá efectos.
- Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
- Si fuera RLPT o delegado/a sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros de la RLPT a la que pertenezca.
- Si estuviera afiliada a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los/as delegados/as sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

EFECTOS

- Se considerará **procedente** cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Convalidará la extinción del contrato de trabajo **sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.**
- Se considerará **improcedente** cuando no quede acreditado. El empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, **podrá optar entre la readmisión de la persona trabajadora o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. En caso de que se opte por la readmisión, la persona trabajadora tendrá derecho a los **salarios de tramitación** (la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo). En el supuesto de no optar por ninguna, se entiende que procede la readmisión. Si fuera RLPT o delegado/a sindical, la opción corresponderá siempre a esta. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. La opción a favor de la readmisión será obligada y, en ambas opciones, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Normativa: arts. 54, 55 y 56 ET

Despido individual- Nulidad

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

CAUSAS

La decisión extintiva del empresario será nula:

- Cuando tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. La autoridad judicial deberá hacer tal declaración de oficio.
- El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, disfrute del permiso parental o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del art. 37 ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 ET o la excedencia prevista en el art. 46.3 ET; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

EXCEPCIONES

- Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación cuando se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.
- Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

EFECTOS

- El despido nulo tendrá el efecto de la **readmisión inmediata de la persona trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir.**

Normativa: arts. 53 y 55 ET