UGT

QUÉ TIPO DE INDEMNIZACIONES EXISTEN SEGÚN EL TIPO DE DESPIDO

UGT RESPONDE A TUS PREGUNTAS

Todo lo que debes saber por las indemnizaciones por despido.

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha dado la razón a UGT y ha fallado contra la indemnización por despido sin causa en España. En concreto, el CEDS ha concluido que la indemnización por despido improcedente no es disuasoria ni resarce a la persona trabajadora de los daños causados por una decisión injusta. Repasamos cuales son las cantidades que se cobran tras perder el trabajo según el tipo de despido y por qué factores se ven afectadas.

¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE DESPIDO?

El despido puede estar motivado por razones empresariales, por circunstancias económicas, técnicas, organizativas, productivas... debidamente acreditadas. También puede estar motivado en causas disciplinarias, por incumplimientos laborales graves y culpables de la persona trabajadora.
Ambos pueden ser declarados procedentes, improcedentes o nulos por los tribunales.
Los despidos colectivos son aquellas extinciones que tienen una causa objetiva (ETOP) y que afectan a un porcentaje mínimo de la plantilla, según el tamaño de la empresa o el centro de trabajo.
· **Cuando la plantilla laboral sea de 300 personas** trabajadoras, debe afectar al menos a 30 personas.
· **Entre 100 y 300**, a un mínimo al 10%.
· **Hasta 100 personas** trabajadoras, a un mínimo de 10.
· **Y en empresas de seis trabajadores hasta nueve** cuando afecta a toda la plantilla.
El despido colectivo, que requerirá un periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras, también podrá ser declarado procedente (justificado), improcedente (injustificado) o nulo.

Hablamos de despido improcedente cuando la empresa no ha cumplido los requisitos legales ni existe un motivo que justifique el despido.

Por último, el despido nulo es aquel que se produce por causas discriminatorias, o bien cuando se violan los derechos fundamentales y las libertades públicas de la persona trabajadora afectada. En este caso, la persona trabajadora tiene derecho a reincorporarse al puesto de trabajo y a recibir los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión.

¿CORRESPONDE INDEMNIZACIÓN A TODOS LOS TIPOS DE DESPIDO?

No. Cuando un despido disciplinario es declarado procedente porque la persona trabajadora ha incumplido de forma grave sus obligaciones laborales, y la empresa ha respetado los trámites legales para efectuarlo, la persona despedida no recibe indemnización alguna. Pero sí podrá cobrar la prestación por desempleo siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos de cotización exigidos con carácter general.

¿QUÉ INDEMNIZACIÓN CORRESPONDE AL DESPIDO OBJETIVO?

En el caso de despido objetivo individual -causas ETOP- declarado procedente, la indemnización que debe percibir la persona trabajadora será de 20 días por año trabajado con un tope de una anualidad de salario. Debe ser puesta a disposición por la empresa al momento de comunicar el despido, salvo que la empresa acredite causa económica y, como consecuencia de ella, se vea imposibilitada, sin perjuicio de que la persona trabajadora pueda exigir su abono una vez resulte efectivo el despido, que debe ir precedido de un preaviso de quince días (si la empresa no lo cumple debe de abonar un día de salario por cada día de falta de preaviso). En este caso, la empresa debe justificar la existencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas y haber respetado los procedimientos legales.

¿Y AL IMPROCEDENTE?

Para todos los despidos –sean disciplinarios, objetivos o colectivos– declarados improcedentes, la indemnización que corresponde es de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades. Si el contrato es anterior al 12 de febrero de 2012, la indemnización de ese período hasta esa fecha será de 45 días por año trabajado. Si, a esa fecha, la indemnización es superior a 24 mensualidades, no se genera mayor indemnización. En el caso de despido improcedente, para conocer la cantidad final de indemnización habrá que tener en cuenta estos dos tramos.

¿QUÉ DICE EL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES SOBRE EL DESPIDO EN ESPAÑA?

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) hizo pública el pasado mes de julio su resolución tras la demanda presentada por el sindicato UGT, y concluyó que la indemnización por despido improcedente en España no es suficientemente disuasoria ni resarce, en todos los casos, al trabajador. En concreto, el CEDS señala que la legislación española viola el Artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE), que garantiza el derecho de los trabajadores a una protección adecuada en caso de despido.

El sindicato UGT ya ha comenzado a incluir en sus demandas por despido que, en el caso de declaración de improcedencia, se aplique la Resolución del CEDS y, en consecuencia, la indemnización que se le abone al trabajador sea disuasoria, resarza a la víctima de los daños causados y se abonen, en todos los casos, los salarios de tramitación. Ya hay varias sentencias que reconocen este derecho reclamado por el sindicato, que aumentan de forma notable las indemnizaciones tasadas con arreglo a los parámetros de 33 días por año.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha considerado que, a pesar del contenido de la Carta Social Europea y la condena a España ante la reclamación de UGT, la indemnización tasada no puede ser incrementada; pero desde UGT se van a llevar cuantas iniciativas correspondan ante el propio Comité Europeo de Derechos Sociales, el Tribunal Constitucional, el Gobierno y el Congreso, para que se aplique la Carta Social Europea en los términos conseguidos por la reclamación de UGT ante el referido Comité Europeo.

¿LA PERSONA TRABAJADORA TAMBIÉN TIENE DERECHO A SOLICITAR LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO?

Ante un incumplimiento grave de la empresa, la ley reconoce el derecho de la persona trabajadora a solicitar al juez del Juzgado de lo Social la extinción de la relación laboral. Además, tendrá derecho a recibir una indemnización correspondiente al despido improcedente y la prestación por desempleo si cuenta con un periodo mínimo cotizado de un año en los últimos seis años. Serán causas justas para que la persona trabajadora pueda solicitar la extinción del contrato, según el artículo 50 de Estatuto de los Trabajadores (ET):

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en el menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa de este a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Art. 41), o traslado del centro de trabajo que obligue a la persona trabajadora a cambiar de residencia (art. 40), la persona trabajadora puede solicitar a su empresa la extinción de su contrato de trabajo con la percepción de una indemnización de 20 días por año trabajado–, con el tope de nueve meses para modificación sustancial o 12 para traslado–. En ambos casos, se tendrá derecho a la prestación por desempleo si se cuenta con la carencia mínima de cotización exigida.

UGT

www.ugt.es

@ugt_comunica