

TIPOS DESPIDO	MOTIVOS	PREAVISO	ACTUACIÓN	ACTO DE CONCILIACIÓN	RESULTADO	INDEMNIZACIÓN	MÁXIMO
DISCIPLINARIO	Faltas repetidas de asistencia o puntualidad. Indisciplina o desobediencia. Ofensas verbales o físicas . Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado. Embriaguez habitual o toxicomanía. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.	NO	Presentar demanda de conciliación, en un plazo máximo de veinte días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos).	Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).	DESPIDO NULO Readmisión inmediata y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.	Incorporación inmediata.	
				Falta de acuerdo. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.	DESPIDO IMPROCEDENTE Readmisión o indemnización.	33 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO desde 12/02/2012 hasta extinción del contrato). 45 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO (hasta el 12/02/2012)	24 MENSUALIDADES. 42 mensualidades para el cálculo por el periodo anterior al 12/02/2012.
					DESPIDO PROCEDENTE Sin derecho a indemnización.	Nada	-
OBJETIVO	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores (Despido Colectivo). Modificación introducida en el artículo 2 del Real Decreto Ley 9/2020 de 29 de marzo: se impide el despido por causas objetivas derivado de la crisis económica y sanitaria provocada por el coronavirus. La consecuencia es que estos despidos serán considerados como improcedentes.	15 días	Presentar demanda de conciliación, en un plazo máximo de veinte días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos).	Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).	DESPIDO NULO Readmisión inmediata y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.	Incorporación inmediata.	
				Falta de acuerdo. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.	DESPIDO IMPROCEDENTE Readmisión o indemnización.	33 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO desde 12/02/2012 hasta extinción del contrato). 45 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO (hasta el 12/02/2012).	24 MENSUALIDADES. 42 mensualidades para el cálculo por el periodo anterior al 12/02/2012.
					DESPIDO PROCEDENTE Indemnización.	20 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO.	12 MENSUALIDADES.
COLECTIVO	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a: Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Para este cómputo se tendrá también en cuenta cualquier otra extinción por iniciativa del empresario. Afectación idéntica por modificación introducida en el artículo 2 del Real Decreto Ley 9/2020 de 29 de marzo.	La negociación prevista legalmente es de 30 días naturales.	Apertura de periodo de consultas con RLT Comunicación autoridad laboral. Finalización del procedimiento de Negociación. El empresario comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final del despido colectivo que haya adoptado, con o sin acuerdo con los representantes de los trabajadores. La empresa notificará de forma individual a los trabajadores afectados el despido.	El trabajador individual puede impugnar el despido, como si de un despido individual se tratara, para lo cual tiene 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido, incluso cuando hubiese existido un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.	DESPIDO NULO Readmisión inmediata y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.	Incorporación inmediata.	
					DESPIDO IMPROCEDENTE Readmisión o indemnización.	33 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO desde 12/02/2012 hasta extinción del contrato). 45 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO (hasta el 12/02/2012).	24 MENSUALIDADES. 42 mensualidades para el cálculo por el periodo anterior al 12/02/2012.
					DESPIDO PROCEDENTE Indemnización.	20 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO.	12 MENSUALIDADES.
NULO	La nulidad de un despido se produce en aquellos supuestos en los que se aprecien efectos discriminatorios por cualquier conducta prohibidas por la Constitución Española o una vulneración de los derechos fundamentales y libertades. Los ejemplos más habituales son: - Durante la maternidad - Embarazadas - Permisos de Lactancia, guarda legal, etc. - Reducción de Jornada - etc.						

Preámbulo	Los despidos y la inestabilidad laboral desgraciadamente es algo cotidiano y más aún en la situación actual. y puedan dar situaciones complicadas y tensas. Lo primero que hay que dejar claro que se trata de un tramite meramente administrativo y regulado por ley, consistente en la extinción de un contrato de forma unilateral por parte de la empresa. <u>El despido individual en España, en la práctica es libre, pero pagado para poder proceder al mismo.</u>	
	PASOS DEL DESPIDO	ACCIONES
1.	La CARTA. Es la comunicación por escrito de la extinción del despido y debe indicar: - La razón del cese, indicando de forma clara y concisa una descripción que permita tener conocimiento al trabajador de los hechos que motivan el despido: > Disciplinario especificando la infracción concreta del artículo 54 ET o del artículo 24 del convenio TIC. Entre los principales motivos que abarcan el despido disciplinario pueden indicar: Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad Indisciplina Ofensas Abuso de confianza Disminución voluntaria del rendimiento Etc. <u>(En este tipo de despido, lo normal es que se comunique verbalmente que le reconocerá la improcedencia en el acto de conciliación)</u> > Objetivo (detallando el motivo que ha dado lugar a la decisión empresarial y acreditando o acompañando de datos) Por causas económicas Por causas técnicas Por causas organizativas Por causas productivas Por causas de fuerza mayor Por faltas de asistencia al trabajo - Fecha en la que el despido será efectivo.	En el caso de despido disciplinario se alude a una conducta grave y culpable, que normalmente no es cierta, per que se utiliza para justificar el motivo. NO HACER CASO. Firmar la carta en ningún caso supone dar validez a las afirmaciones que en la misma contienen. Solo acredita su recepción. Para mayor tranquilidad, se puede firmar la carta haciendo constar en la misma la expresión “recibido, no conforme” . Importante: si la carta tiene una fecha anterior a la a que realmente se produce la notificación, se deberá hacer constar la fecha en que realmente se produce la comunicación con la anotación “recibido el día XXXXX” Si se niega a firmar, buscaren dos testigos para que firmen que se ha intentado entregar la carta de despido. De hecho, no tener una copia de la carta no permite recurrir el despido, así que es mejor firmar y recogerla. Siempre hay que tener una copia de la carta de despido.
1. bis	Si el despido es por causas objetivas , de forma simultánea a la entrega de la carta de despido, se debe entregar la indemnización de veinte días por año de servicio , con un máximo de doce mensualidades. Por tanto en la carta debe constar: > el importe de la indemnización (<u>si el motivo es por causas económicas como consecuencia de tal situación y no se pone a disposición del trabajador la indemnización, deberá de constar en la comunicación</u>). > los conceptos utilizados para su cálculo (salario y antigüedad) > el medio a través del cual se pone a disposición del trabajador. Realmente ha de poder disponer efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización legal. > Plazo de preaviso de 15 días	En caso de que no lleve a cabo el preaviso de 15 días, la empresa está obligada a abonar al trabajador los días de preaviso que no le haya concedido. Revisar que la carta de despido indica la cuantía (incluyendo los 15 días si no se realiza preaviso) y que precisa como se abona la indemnización, no es necesario realizar ningún cálculo. Sobre todo <u>no firmar nada que contengan renuncia de acciones.</u> La indemnización puede ser mediante cheque, en metálico o transferencia bancaria. De no recibir indemnización, hacer constar en la misma carta de despido con la anotación “no pagada la indemnización” . Los representantes del trabajador/a deben de tener un copia de la carta.
2.	Igualmente si es el último día de trabajo (se supone), se deberá entregar el finiquito: > Es la liquidación del salario y la cantidad que se le debe por distintos conceptos, como las vacaciones no disfrutadas o las horas extraordinarias.	Examinar con detenimiento el finiquito. Mediante el finiquito se certifica que se han liquidado las obligaciones de la relación laboral, cualquiera que sea el motivo del despido. En el finiquito se deben incluir las cantidades correspondientes a las vacaciones no disfrutadas, horas extras, dietas , y otras cantidades que sean adeudadas por la empresa. Conviene anotar en dicho documento “ Recibí no conforme” . También es importante anotar la forma en que se realiza el pago. O si no se ha cobrado: “NO COBRADO, NO CONFORME” .

	PASOS POSTERIORES AL DESPIDO	ACCIONES
3.	Revisar tranquilamente y con detenimiento el finiquito y la indemnización que correspondiese. Indemnización = N.º de días (dependiendo del tipo de despido/extinción) x salario diario x años trabajados. Es aconsejable ir a un abogado. (Si eres afiliado a un sindicato ir al mismo)	http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/
4.	Presentar demanda de conciliación (SMAC) La conciliación es la fase previa al procedimiento judicial y constituye un intento de llegar a un acuerdo. Se dispone de un plazo de 20 días hábiles, desde la comunicación del cese , para presentar la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). La papeleta de conciliación puede ser por: > Cantidad > Despido > Despido y cantidad	Debido a la emergencia por el Covid-19 no es posible la presentación presencial. Contactar con el nuevo teléfono gratuito de atención a consultas 900 800 046 . También se puede presentar la papeleta de conciliación por medios telemáticos en: https://conciliacions.gencat.cat/gescon_internet/AppJava/pagelogin.do Para ello es necesario disponer de un certificado digital. En el siguiente enlace se indica como conseguirlo: https://www.idcat.cat/idcat/ciutada/menu.do Todos los actos de conciliación administrativa previa a la jurisdicción social y hasta el levantamiento del Estado de Alarma y de sus restricciones, están momentáneamente suspendidos. Una vez se reactiven puede haber bastante retraso.
4. Bis	Si no se reclama poniendo la papeleta de conciliación, la Agencia Tributaria puede entender que hay un pacto entre empresa y empleado y exigir que toda la indemnización, desde el primer euro, tribute por el IRPF.	Es necesario realizar el tramite de conciliación para evitar la tributación del IRPF de la indemnización. Además para poder conseguir una indemnización mayor. Si la indemnización que la empresa paga al trabajador supera los importes obligatorios que establece el Estatuto de los Trabajadores, el exceso estará sujeto y no exento, calificándose como rendimiento del trabajo y tendrá que tributar por IRPF. A partir de 2014, se tributa por las cantidades que superen los 180.000 euros.
5.	Realizar la inscripción como demandante de empleo La inscripción como demandante de empleo es el paso previo para solicitar la prestación por desempleo. La comunicación del despido por parte del empresario es suficiente para justificar la situación legal de desempleo y solicitar las prestaciones por desempleo. Esto no le impide la posibilidad de reclamar frente al despido simultáneamente.	Para hacer la inscripción como demandante de empleo puedes hacerlo: a. Telefónicamente, llamando al teléfono gratuito 900 800 046, en horario de 8 a 14 horas, de lunes a viernes. b. Por internet: rellenando el formulario. http://serveiocupacio.gencat.cat/es/cercar-feina/demanda-docupacio/
6.	Tramitación de las prestaciones por desempleo a través el Servicio Público de Empleo Estatal. (SEPE) Para acceder a la prestación por desempleo hace falta pedir cita previa al SEPE. El plazo para pedir la prestación contributiva es de 15 días hábiles desde la fecha del cese en el trabajo.	Si dispone des DNI electrónico, certificado digital o usuario cl@ve puedes obtener el reconocimiento de la prestación contributiva en el momento: https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=prestRec0200 En caso contrario puedes presentar el Formulario para pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo o Solicitar cita previa telemáticamente para ser atendido por el SEPE (indicando el correo electrónico): https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/contenidos/sede_virtual/sv00A1.html https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html
7.	El acto de conciliación se celebra ante un letrado conciliador, con un representante de la empresa y el empleado o su representante (que puede ser o no abogado).	Es obligado comparecer. Sino se asiste se archivará el expediente. En conciliación, la empresa normalmente reconoce la improcedencia y puede llegar a modificar el importe inicial de la indemnización. Si se llega a acuerdo , se hará constar en acta y finalizará el procedimiento.
8.	Si no se llega a acuerdo. Presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social. La demanda la puede efectuar el mismo o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato.	