

	DESPIDO OBJETIVO "DESPIDO ECONÓMICO"	DESPIDO DISCIPLINARIO
• Regulación	Art. 52 y 53 del ET	Art. 54 y 55 del ET
• ¿Por qué se produce?	Como medida para la recuperación económica de la empresa por causas: <ul style="list-style-type: none"> - Económicas - Técnicas - Organizativas - De producción 	Por incumplimiento grave y culpable del trabajador@: <ul style="list-style-type: none"> -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 ellos. -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.
• Efectos del despido-Indemnización.	20 días de salario por año de servicio (cómputo salarios devengados en el año anterior, en caso de antigüedad inferior se computa por meses), con un máximo de 12 mensualidades.	Procedente: no existe derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Nulo: readmisión inmediata y abono de salarios dejados de percibir. Improcedente: 45 días de salario por año de servicio (prorrataándose por meses los periodos inferiores a un año) con un máximo de 42 mensualidades.
• Forma: Notificación expresa al trabajador@	Comunicación previa de treinta días, estableciendo la causa y puesta a disposición inmediata de la indemnización.	De los hechos que lo motivan y la fecha de efectos. No tiene plazo preaviso.
• Justificación a través de carta de despido minuciosa; de las causas alegadas, previa notificación a los representantes sindicales.	Económicas. - justificando la existencia de pérdidas económicas y que la amortización del puesto suponga una medida para salir de la crisis, es la única causa que permite no poner a disposición inmediata el importe de la indemnización. Técnicas Organizativas De Producción	Los incumplimientos contractuales: Faltas repetidas de asistencia o puntualidad. Indisciplina. Ofensas verbales/físicas al empresario, compañeros o sus familias. Transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza. Disminución continuada en el trabajo. Embriaguez habitual o toxicomanía. Acoso.
• Posibilidad de retractación.	Será despido nulo en el caso de que se fundamente de forma expresa (mediante comunicación por carta) en base a alguna de las causas de discriminación establecidas en la Constitución. La falta de preaviso no posibilita la retractación empresarial, máxime si el trabajador@ ha dejado ya de prestar servicios en la empresa. Sólo es posible la retractación si el trabajador@ la acepta dejando sin efecto el mismo previamente a un procedimiento judicial, siéndole abonados los salarios dejados de percibir.	Si se hace inobservando la notificación expresa, el empresario pondrá en el plazo de 20 días, desde el primer despido. Poniendo a disposición del trabajador@@ los salarios devengados y al mismo tiempo cotizando por él.

Departamento de Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales

13 de abril de 2010.