

# TODO SOBRE LOS DESPIDOS

Guía básica para saber qué hacer y conocer tus derechos



## DESPIDO DISCIPLINARIO

Es un tipo de despido que se produce cuando la empresa considera que la persona trabajadora ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales. No requiere preaviso ni lleva aparejada indemnización, pero **debe cumplir unos requisitos legales muy estrictos**.

## DESPIDO OBJETIVO

Es un despido basado en **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por ineptitud o faltas de adaptación del trabajador**. No se trata de una sanción, sino de una decisión empresarial basada en una justificación objetiva.

## DESPIDO POR MSCT\*

Este despido ocurre cuando la empresa **cambia de forma sustancial tus condiciones de trabajo** (jornada, horario, salario, funciones, lugar de trabajo, etc.) y tú decides **no aceptar el cambio** y extinguir tu contrato.

## DESPIDO POR FIN CONTRATO

Se da cuando **termina un contrato temporal de forma legal**. No es un despido en sentido estricto, pero si implica el fin de la relación laboral.

### ¿QUÉ ES?

Están recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo aplicable y deben ser **graves y culpables**. Algunos ejemplos son las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad o la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

### ¿CUÁLES SON SUS CAUSAS?

**Económicas**, si hay pérdidas o disminución de ingresos durante un tiempo, **técnicas**, si hay cambios en maquinaria o procesos, **organizativas**, **productivas** o por **ineptitud sobrevenida o falta de adaptación a cambios razonables en el trabajo**.

Cuando afecta significativamente a:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo.
- Trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones o movilidad geográfica.

- Cuando finaliza el plazo pactado en el contrato.
- Cuando termina la obra o servicio para la que se contrató a la persona.
- Cuando se produce la causa objetiva recogida en el contrato.

## DESPIDO DISCIPLINARIO

- Conceder al trabajador una **audiencia previa** donde se le expliquen los motivos del posible despido y se le de la oportunidad de defenderse.
- Comunicar el despido por **escrito**.
- Explicar con detalle qué ha hecho la persona trabajadora, cuándo y cómo.
- Entregar la carta al trabajador y poner a su disposición el **finiquito**.

## DESPIDO OBJETIVO

### ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA?

- Dar un preaviso de 15 días o pagar esos días si no hay preaviso.
- Comunicar el despido por escrito.
- Explicar de forma clara las causas.

## DESPIDO POR MSCT\*

La empresa debe ofrecer al trabajador las siguientes opciones:

- Aceptar las nuevas condiciones.
- Impugnar el cambio ante un juzgado.
- Solicitar la **extinción del contrato con derecho a indemnización**, si el cambio le perjudica.

## DESPIDO POR FIN CONTRATO

- Comunicar por escrito la finalización. En caso de que la relación laboral haya durando **más de un año**, esta comunicación deberá realizarse con un preaviso de 15 días, o pagar esos días.
- Entregar el finiquito.

### ¿INDEMNIZACIÓN?

No lleva indemnización. Solo se paga el finiquito (salario pendiente, vacaciones no disfrutadas, etc.).  
Pero si se impugna y el despido se declara improcedente, sí corresponderá indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

La empresa debe pagar una indemnización de **20 días por año trabajado** con un máximo de 12 mensualidades. Esta indemnización debe pagarse en el momento de la comunicación del despido y no en la fecha efectiva de éste. Si no lo hacen correctamente, el despido puede ser impugnado.

**20 días por año trabajado**, con un tope de 9 mensualidades. No es un despido tradicional, pero **legalmente tiene los mismos efectos que un despido objetivo**.

La empresa debe pagar una indemnización de **12 días por año trabajado** (excepto en contratos de formación, prácticas o si no corresponde).

# ¿QUÉ HACER CUANDO TE DESPIDEN?

## NO FIRMES

### SIN LEER

Antes de firmar la carta o el finiquito, asegúrate de entender todo. Puedes firmar con la frase “**no conforme**” si tienes dudas.

## SOLICITA EL PARO

Aunque te despidan de forma disciplinaria, puedes cobrar el paro si cumples los requisitos. No depende de la causa del despido, sino de tus cotizaciones previas.

## CONSULTA CON UNA ASESORÍA

Es muy importante revisar si el despido cumple con la legalidad. Muchos despidos tienen defectos que permiten reclamarlos.

## PIDE EL

### CERTIFICADO

Es obligatorio para tramitar la prestación por desempleo tener el certificado de empresa. La empresa debe enviarlo directamente al SEPE.

## REVISA LOS PLAZOS

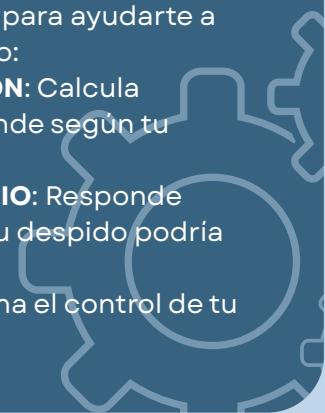
Tienes 20 días hábiles (no cuentan sábados, domingos ni festivos) para reclamar el despido desde la comunicación. Si no haces nada, pierdes tus derechos.

# HERRAMIENTAS QUE TE AYUDAN

Ponemos a tu disposición en nuestra página web dos recursos prácticos y gratuitos para ayudarte a valorar tu situación tras un despido:

- **SIMULADOR DE INDEMNIZACIÓN:** Calcula fácilmente cuánto te corresponde según tu antigüedad y tipo de despido.
- **TEST DE DESPIDO DISCIPLINARIO:** Responde unas preguntas y descubre si tu despido podría ser improcedente.

Haz clic en cada herramienta y toma el control de tu caso.



¿Tienes dudas sobre tu despido o quieres revisar tu indemnización? En **GRUPO ENCLAVE** revisamos tu caso y te explicamos qué puedes hacer, de forma clara y sin rodeos.

✉️ Escríbenos a [administracion@grupo-enclave.es](mailto:administracion@grupo-enclave.es)  
📞 Llámanos o escríbenos por WhatsApp al  
**638 352 757**

