

DESPIDO OBJETIVO

Si su empresa necesita efectuar un despido objetivo, siga todos los pasos que le indicamos a continuación.

1. ¿Su empresa puede acreditar la concurrencia de causas objetivas?

☐ Sí

☐ No

Existen causas objetivas en los siguientes casos:

- *Por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas.*
- *Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en su empresa.*
- *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.*
- *Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

2. Si quiere acreditar causas productivas, organizativas, técnicas o económicas, ¿dispone de documentación que acredite la concurrencia de dichas causas?

☐ Sí

☐ No

- *Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*
- *Se dan causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.*
- *Existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.*
- *Hay causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

3. Si su empresa ha efectuado varios despidos objetivos en un corto período de tiempo, ¿ha comprobado si supera los umbrales para incurrir en un despido colectivo?

☐ Sí

☐ No

Si en un período de 90 días efectúa despidos por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas, deberá tramitarlos mediante un despido colectivo si afectan a:

- *Toda su plantilla, si cuenta con más de cinco empleados y va a cerrar el negocio.*
- *A un mínimo de diez trabajadores si su empresa tiene menos de 100; al menos al 10% si tiene entre 100 y 300; o a un mínimo de 30 si cuenta con más de 300. Todo ello referido al total de la empresa (no del centro de trabajo), e independientemente del contrato o tipo de jornada de los afectados.*

4. Verifique que la carta de despido que va a entregar a su trabajador cumple con los requisitos previstos en la ley.

☐ Sí

☐ No

Su empresa debe comunicar el despido por escrito al trabajador. En la carta de despido, incluya la siguiente información:

- *La causa que lo motiva, para que el trabajador afectado tenga conocimiento de las circunstancias objetivas que justifican su extinción contractual.*
- *La fecha de efectos de la extinción.*
- *Aunque la ley no lo exige, es recomendable que indique la cuantía exacta de la indemnización y el modo en que se abona a su trabajador.*

5. Cuando entregue la carta de despido a su trabajador, ponga a su disposición la indemnización legal que le toca.

☐ Sí

☐ No

El despido objetivo va ligado a una indemnización de 20 días por año, con un tope de doce mensualidades, y su empresa debe poner a disposición del trabajador afectado dicha indemnización en el momento en que le notifique el despido.

La mejor forma que usted tiene para acreditar el pago de la indemnización es la entrega de un cheque bancario nominativo fechado el mismo día que la carta. Para ello, introduzca los datos del cheque y de la oficina bancaria emisora en la propia carta de despido.

Si no dispone de cheque bancario, realice una transferencia en la cuenta donde el trabajador cobra la nómina, y entréguele una copia del justificante. En cualquier caso, pague la totalidad de la indemnización (el pago a plazos no es válido).

6. ¿Sabe si ha calculado correctamente la indemnización?

☐ Sí

☐ No

Uno de los incumplimientos más comunes es el cálculo erróneo de la indemnización de 20 días, siempre que dicho error se considere sustancial o inexcusable. En este sentido, si la empresa se equivoca al calcular la indemnización y dicho error es inexcusable –es decir, no se hubiera producido de haber puesto un mínimo cuidado en el cálculo–, el despido será declarado improcedente.

Revise que toma correctamente la antigüedad de su empleado.

Asimismo, a la hora de calcular la indemnización excluya únicamente los conceptos extrasalariales (por ejemplo, las dietas y otros gastos). Tenga en cuenta que las retribuciones en especie tienen naturaleza salarial, por lo que deben computarse en el cálculo de la indemnización.

7. Si alega causas económicas podrá evitar el pago de la indemnización en ese momento si puede acreditar que en la fecha de comunicación del despido no tiene dinero. En este caso, ¿ha reflejado de forma expresa en la carta de despido tal situación?

☐ Sí

☐ No

En caso de que no acredite que en el momento de entregar la carta usted no tenía liquidez, el despido será improcedente. Para evitar este riesgo, solicite un certificado a su entidad bancaria que refleje que los saldos de la empresa están en negativo o son insuficientes.

8. ¿Ha concedido un plazo de preaviso de 15 días a su trabajador?

☐ Sí

☐ No

Uno de los requisitos que debe cumplir para efectuar un despido objetivo es la concesión de un plazo de preaviso de 15 días al afectado. Durante dicho período de preaviso, la relación laboral permanece vigente por lo que su empleado debe seguir prestando sus servicios con total normalidad.

Durante esos 15 días, el trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de seis horas semanales para buscar trabajo.

Si no quiere concederle el plazo de preaviso de 15 días, puede sustituir dicho preaviso por el abono de una indemnización adicional de 15 días de salario.

9. ¿Ha comunicado el despido a los representantes de los trabajadores?

☐ Sí

☐ No

Su empresa debe entregar una copia de la carta de despido a la representación de los trabajadores.

Si su empresa cuenta con varios delegados de personal, es válido entregar la copia de la carta de despido objetivo sólo a uno de ellos.

Si su empresa cuenta con un comité de empresa (ya que tiene 50 o más trabajadores en plantilla), tampoco será necesario que se reúna con todo el comité cada vez que efectúe un despido objetivo. Lo recomendable en estos casos es entregar la comunicación al presidente o al secretario de dicho comité.