



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA - MADRID 28015
TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com
mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL DESPIDO

EL DESPIDO CAUSAS E INDEMNIZACION TRAS LA REFORMA LABORAL DEL 10 de Marzo de 2012



La indemnización por despido improcedente se reduce para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (antes de la reforma eran 42).

Los contratos fijos que actualmente tengan derecho a 45 días por año mantendrán esa cuantía hasta el día de entrada en vigor de la nueva norma, **pero a partir de entonces será de 33 días.**

El límite para ambos periodos será de 42 mensualidades.

El absentismo laboral individual del trabajador deja de estar vinculado al que haya establecido para el conjunto de la plantilla, con el fin de facilitar el despido.

El despido objetivo, que permite a las empresas echar a empleados por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción con una indemnización de 20 días por año trabajado podrá aplicarse cuando la compañía tenga una caída de ingresos durante tres trimestres consecutivos.

Los organismos y entidades del sector público que no sean viables ni se prevea que lo puedan ser en los próximos años podrán acogerse a causas objetivas de despido para redimensionar plantillas.

Desaparece la exigencia de autorización administrativa previa para las regulaciones de empleo.

Las empresas que despidan a más de 100 trabajadores deberán articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo mínimo de seis meses.



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA - MADRID 28015
TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com
mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL DESPIDO DESPIDO DISCIPLINARIO

El contrato puede extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerándose los mismos:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
2. Indisciplina o desobediencia laboral.
3. Ofensas verbales o físicas al empresario o a los trabajadores.
4. Abuso de confianza o falta de buena fe en el trabajo.
5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
6. Embriaguez habitual o toxicomanía, cuando influyan negativamente en el trabajo. Para realizar este despido, la empresa comunicará por escrito el despido al trabajador, expresándole los hechos y la fecha en que tendrá efectos.

Despido de representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales: tramitación previa de expediente contradictorio, con audiencia del interesado y los demás representantes.

Despido de trabajadores afiliados a algún sindicato: audiencia previa de los delegados sindicales correspondientes.

Las demás exigencias que, en su caso, se establezcan en el Convenio.

El trabajador podrá reclamar judicialmente contra el despido dentro de los 20 días hábiles siguientes.

DESPIDO COLECTIVO

QUÉ ES EL DESPIDO COLECTIVO *Es la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando se den los siguientes casos:*

En empresas de más de 5 trabajadores, cuando la extinción afecte a toda la plantilla.

Cuando, en un período de 90 días, afecte al menos al siguiente número de trabajadores: En empresas de menos de 100 trabajadores: 10

En empresas de entre 100 y 299 trabajadores: el 10%;

En empresas de 300 o más trabajadores: 30%.

Estos despidos deben ser autorizados mediante un expediente de regulación de empleo.



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA - MADRID 28015
TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com
mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL DESPIDO

Este expediente se inicia con la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, acompañadas ambas de la documentación acreditativa de las causas motivadoras del expediente y, en empresas de 50 o más trabajadores, de un plan de viabilidad.

La autoridad laboral recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantos otros estime necesarios. Estos informes se realizarán en el plazo de 10 días. La consulta con los representantes de los trabajadores tendrá una duración mínima de 15 días naturales, en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.

Esta consulta puede terminar:

Con acuerdo entre las partes: en el plazo máximo de 15 días naturales se autorizará la extinción de los contratos por resolución expresa o tácita de la autoridad laboral.

Sin acuerdo entre las partes: decidirá la autoridad laboral en el plazo de 15 días naturales estimando o desestimando total o parcialmente la solicitud empresarial; si transcurre dicho plazo sin pronunciamiento expreso, se entenderá aprobada la solicitud de la empresa en sus propios términos.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

CUANDO SE PRODUCE ESTE DESPIDO

Cuando en la persona del trabajador, se den las siguientes causas:

1. Ineptitud sobrevenida o reconocida posteriormente.
2. Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, transcurridos 2 meses de haberlas introducido.
3. Necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un número inferior al necesario para que constituya despido colectivo (**ver apartado anterior**).
4. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses. No se computan como faltas de asistencia, la huelga legal, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, vacaciones ni enfermedad.



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA - MADRID 28015
TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com
mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL DESPIDO

Cuando se realice este despido, la empresa deberá:

Comunicar por escrito el despido al trabajador, expresando la causa.

Poner a su disposición la indemnización de 20 días por año trabajado, con el máximo, de 12 meses.

Concederle un plazo de preaviso de 30 días, con licencia semanal de 6 horas retribuidas para buscar empleo.

El trabajador podrá reclamar contra el despido dentro de los 20 días hábiles siguientes.

¿QUÉ SUCEDE EN LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL EN UN JUICIO POR DESPIDO TRAS INTENTAR LA CONCILIACION SIN EFECTO?

El juez puede dictaminar

A. Despido nulo: cuando encubra una discriminación prohibida por la Constitución o la Ley, o se haya producido con violación de los derechos y libertades públicas del trabajador. Se produce la readmisión inmediata del trabajador y entrega de los salarios pendientes desde la fecha del despido. **(Este no se da casi nunca)**

B. Despido improcedente: cuando no se acredite la causa de despido alegada por la empresa o cuando no se ajuste éste a los requisitos de forma señalados. Entonces, la empresa tiene un plazo de 5 días para optar entre: readmitir, abonando los salarios pendientes desde la fecha del despido o extinguir el contrato, indemnizando al trabajador con una cantidad equivalente a 45 o 33 días por año trabajado, con el máximo de 42 o 24 mensualidades, más los salarios pendientes desde la fecha del despido.

C. Despido procedente: cuando se acredite el incumplimiento alegado por la empresa. Se produce la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni a salarios pendientes.

En el caso de extinción de contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, el fondo de garantía satisfará el 40% de la misma

FTSP-USO Madrid

USO
INFORMACIÓN