

DESPIDOS

Ante esta situación de alarma, pese a que el gobierno ha decretado algunas medidas con el fin de evitar los despidos, algunas empresas están comunicando a sus trabajadores y trabajadoras la finalización de su relación laboral por el impacto del COVID-19. Es importante conocer los distintos tipos de despidos que contempla la normativa laboral para poder solventar las dudas que nos puedan surgir.

Despido Improcedente

Es la decisión unilateral de la empresa de rescindir la relación laboral sin que se cumplan los requisitos legales para poder hacerlo o bien saltándose la ley. El empresariado puede optar por abonar a la persona trabajadora la indemnización correspondiente o bien readmitirlo en su puesto de trabajo, a excepción de que sea representante sindical que tiene la posibilidad de elegir entre la readmisión y la indemnización sin perjuicio de percibir los salarios de tramitación.

Durante el periodo de alarma estará prohibido despedir por causas económicas u organizativas por la incidencia del COVID-19. En este caso, el despido sería improcedente, por lo que el trabajador debería denunciar, en cuyo caso la indemnización es de 45 días por año trabajado para contratos celebrados hasta febrero de 2012 y de 33 días por año trabajado con máximo de 24 mensualidades desde esa fecha en adelante.

Despido objetivo

El o la empleadora puede rescindir el contrato por alguna de las siguientes causas: Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (no incluyendo el periodo de prueba), por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y se le haya facilitado la formación necesaria, por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo concertados con entidades sin ánimo de lucro.

La empresa debe acreditar las situaciones descritas, se percibe una indemnización 20 días por año trabajado con máximo de 12 mensualidades y puede cobrar el paro si reúne los requisitos para ello.

Despido disciplinario

El o la empresaria decide extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del o la trabajadora y ha de demostrar el incumplimiento por parte de la persona trabajadora.

Este tipo de despido no conlleva indemnización, pero puede cobrar el paro si reúne los requisitos para ello.

Despido nulo

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También es despido nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, durante la maternidad, paternidad, adopción, lactancia natural, riesgo durante el embarazo, el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, y durante la reincorporación de los trabajadores después de estas situaciones.

El reconocimiento de la nulidad del despido implica la readmisión inmediata del trabajador o la trabajadora, con el abono de los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación)

Despido colectivo

Es el tipo de despido que más va a producirse durante esta crisis que, entre otros, incluye los EREs y ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas y los de fuerza mayor.

Te recomendamos que leas el apartado de ERTES por fuerza mayor que incluye esta guía para tener más información.

¿Pueden no renovarme el contrato por el Coronavirus?

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, referidas al confinamiento, restricciones a la movilidad o suspensión de la actividad, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas, es decir, según el último real decreto del día 28 de marzo, los y las trabajadoras temporales que presten servicio en una empresa afectada por la crisis sanitaria, su contrato queda en suspenso hasta la finalización de esta y puedan reincorporarse a su actividad, retomando, desde ese momento, la contabilidad del periodo de contratación.

¿Y si me despiden directamente en lugar de hacer un ERTE?

La causa del despido debe ser siempre justificada y atendiendo a la normativa laboral vigente. Si la empresa te despiden con motivo del Coronavirus es un despido improcedente que podría llegar a ser incluso despido nulo. En el caso de que te despidan durante este periodo te recomendamos que hables con tu sindicato para que te asesoren.

¿Me pueden despedir por ser positivo en Coronavirus?

Las personas con Coronavirus tienen derecho a baja médica por accidente de trabajo por lo que en el caso de que la empresa te despidan estando de baja puedes solicitar la nulidad del despido.

¿Y si me despiden estando en periodo de prueba?

Durante el periodo de prueba se puede rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las dos partes (tanto por parte de la empresa como por parte de la persona contratada) sin necesidad de alegar causa alguna y sin preaviso (a excepción de que se haya pactado con anterioridad). Por lo que si la empresa te indica que no has superado el periodo de prueba, por desgracia, está en su derecho.

No obstante, desde el Partido Comunista de Madrid apostamos porque a las personas que se encuentren en periodo de prueba se les incluya en el ERTE de igual manera que a los y las trabajadoras temporales, suspendiendo el periodo de prueba y reanudándose cuando termine el mismo.

¿Cuánto tiempo dispongo de plazo para reclamar contra mi despido si el Juzgado de lo Social está cerrado?

Normalmente en caso de despido o sanción dispones de 20 días hábiles para poder presentar la papeleta de conciliación. Sin embargo, la actividad de los Juzgados está ahora mismo paralizada, estando únicamente abierta para actuaciones judiciales que, de no practicarse, pudiera causar perjuicios irreparables.

En el caso de trámites no urgentes como la demanda por despido o sanción, queda contemplada la suspensión de los plazos procesales y la suspensión de plazos de prescripción y caducidad por lo que el cómputo de los mismos se reanudará, por el tiempo que reste, una vez que finalice el estado de alarma.