

## ¿SE PUEDE DESPEDIR SIN INDEMNIZAR?

Las causas que motivan un despido (extinción del contrato de trabajo) se desarrollan exhaustivamente en la sección 4ª del Estatuto de los Trabajadores (capítulos 49 a 56).

La distinción fundamental es entre la extinción por voluntad del trabajador y los propiamente despidos, es decir, extinción en contra de la voluntad del trabajador. Incluso las extinciones voluntarias (art. 5º) pueden ser "justas": por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, o cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario. En estos casos (causas "justas"), el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.



Dentro de las extinciones del contrato en contra de la voluntad del trabajador (los "despidos" propiamente dichos) están, fundamentalmente, los despidos objetivos (art. 51 y 52 del ET) y los despidos disciplinarios (art. 54).

Dentro de los despidos por causas objetivos se incluyen: la ineptitud del trabajador. La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP), que incluso pueden dar lugar a un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en función de trabajadores afectados por las mencionadas causas ETOP.

Cuando se despide a un empleado es de esperar que este impugne la decisión ante el servicio de mediación y arbitraje (SMAC) y si no hay un acuerdo posteriormente en el juzgado de lo social. Si la reclamación se plantea durante los veinte días siguientes a la comunicación del despido, el tribunal admitirá a trámite la demanda (lo suele hacer de oficio).

Además, y fundamentalmente para lo que afecta a las indemnizaciones, todos los despidos pueden ser calificados por un juez como procedentes (indemnización de 20 días por año trabajado en la empresa), improcedentes (45/33 días por año) y nulos (readmisión obligatoria).

Pero los únicos despidos que, en principio, no tienen indemnización son los **despidos disciplinarios** (art. 54 del ET) Los motivos para poder acogerse a un despido disciplinario son: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, las ofensas 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 y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo y el acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por su parte, la negociación colectiva suele precisar y desarrollar estos supuestos, pero en general se puede decir que la tipificación que realizan los convenios colectivos, aunque añaden detalles, y quizás

algo de seguridad jurídica en algún caso, no incluye supuestos que no encontrarían encaje en los legalmente definidos que hemos enunciado.

Pero la clave de bóveda de todo el sistema disciplinario de nuestro ordenamiento, no está en las causas enumeradas, sino en que la conducta, además de encajar en dichas causas, sea grave y culpable.

La "**gravedad y culpabilidad**" únicamente puede dictarla el juez porque el legislador nada establece al respecto, y aquí es donde se origina el problema de fondo de inseguridad jurídica, ya que los jueces son personas y como tales, no exentas de subjetividad, y porque, además, el Tribunal Supremo ha vetado prácticamente a los despidos en su labor de unificación de doctrina, al entender, no sin bastante razón, que no hay dos supuestos iguales, y que, por tanto, no hay dos supuestos contradictorios.

Por tanto, nos encontramos con supuestos que rayan el absurdo, como por ejemplo, que se califique como improcedente, es decir, sin causa suficiente, el despido de un trabajador que golpeó a su jefe, y se haga "porque estaba alterado", o el de un trabajador que consume productos de la empresa, "porque estos tienen escaso valor", o el de un trabajador que estando de baja tras una operación de rodilla se dedica a construirse una cabaña e instalar un cercado, "porque no se acredita el perjuicio a la recuperación". Si a esto añadimos los problemas probatorios, es decir, cuando un juez entiende que no se ha acreditado que el trabajador estuviese robando, aunque llevaba productos envueltos entre la ropa sucia de su mochila, o supuestos similares, empezamos a entender dónde está el problema.

Según las estadísticas, solo en uno de cada seis casos los juzgados de lo social daban la razón al empresario, y tenemos que considerar que, normalmente, los casos más dudosos, ya se han quedado por el camino. El problema es que esta permisividad de los tribunales tiene una gran relevancia para las relaciones laborales desde muchas perspectivas, que repercuten en la rigidez del mercado de trabajo y perjudican al trabajador.

En definitiva, para que la empresa pueda acudir a un despido disciplinario tiene que tener pruebas contundentes que haga saber que el empleado ha fallado en sus labores requeridas. Seguidamente la compañía puede disponer del despido disciplinario y de esta forma abordar un despido sin indemnización. La legislación laboral es garantista con el empleado, puesto que se asume que se encuentra en una situación de inferioridad respecto a la empresa y merece una protección especial. Las empresas tienen que asumir esta circunstancia y ser muy cuidadosas en la preparación del despido si quieren ahorrarse la indemnización.

Despedir a un empleado sin indemnización alguna abre la puerta a un proceso judicial más o menos largo en el que la empresa tendrá que acreditar las razones para proceder de esa manera.

Es prioritario que la compañía cuente con abundante documentación sobre cada uno de los supuestos en los que se ha apoyado para despedir al trabajador por motivos disciplinarios

**Ver: DESPIDOS: TIPOS, EFECTOS Y CONSECUENCIAS INTRODUCCIÓN**

<https://laboralpensiones.com/despidos-tipos-efectos-y-consecuencias-introduccion/>

**Ver: Tipos de despidos procedentes ¿Cómo afecta cada uno?**

<https://laboralpensiones.com/tipos-de-despidos-procedentes-como-afecta-cada-uno/>

**Ver: ¿Cómo "contar" los días? Despidos, Resolución de solicitudes, Reclamaciones, Demandas,...**

<https://laboralpensiones.com/como-contar-los-dias-despidos-resolucion-de-solicitudes-reclamaciones-demandas/>