



LA EMPRESA ME ECHA SIN MOTIVOS ¿QUÉ INDEMNIZACIÓN ME CORRESPONDE?

CARTA DE DESPIDO

Debemos **exigir la carta de despido**.

La empresa debe notificar el despido **por escrito**, no siendo válidas comunicaciones de forma verbal, por sms o por whatsapp... la empresa tiene que justificar el motivo del despido.

La forma de la carta de despido es importante, porque si no es la exigida por la ley, puede ser la base para impugnar el despido.

No sirve de mucho negarse a **recoger la carta de despido**, es preferible recoger la carta, quedándote con una copia igual que la que firmas para la empresa.

En la firma, debes hacer constar la fecha en la que la empresa te entrega la comunicación de despido **y antes de la firma se escribirá la frase "no conforme"**.

PLAZO

Una vez te notifican el despido, comienza el plazo para impugnarlo, que es de **20 días hábiles (no cuentan sábados, domingos ni festivos)**

DESPIDO DISCIPLINARIO

No hay indemnización, al menos en el momento en que se te comunica.

Podrás cobrar indemnización si impugnas el despido y la empresa reconoce en la conciliación (CMAC) que es un despido improcedente. Si el empresario no lo reconoce y presenta una demanda ante los Juzgados de lo Social, el juez podrá confirmar que el despido es procedente (con lo que no habrá indemnización), o que es un despido improcedente o un despido nulo.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Porque así lo reconozca la empresa, o bien porque lo determine un juez.

La empresa puede elegir entre readmitir al trabajador o indemnizarlo. La indemnización dependerá de la antigüedad del trabajador en la empresa.

En contratos con antigüedad, que se iniciaron **antes del 12 de febrero de 2012, deberá abonarse 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades hasta el día 12 de febrero de 2012, y 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades** desde esa fecha en adelante, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

La empresa justifica por razones de fuerza mayor, circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción. Estos despidos objetivos pueden ser individuales o colectivos (ERE) y en ellos la indemnización prevista es de **20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.**

DESPIDO NULO

Aquellos en los que se produce discriminación del trabajador despedido, o vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Cuando un juez declara la nulidad de un despido, la consecuencia es que la empresa debe readmitir inmediatamente al trabajador, pagándole los salarios que haya dejado de percibir desde el momento del despido hasta la readmisión.

Oficina de Atención Sindical UGT Andalucía 900 1888 08