

# GUÍA DE DESPIDOS

Actualización laboral 2025

ÍNDICE

**Capítulo 1: Tipos de despido----- 3**

1.1 Despido disciplinario----- 3

    1.1.1 Nueva implantación de la Audiencia previa----- 5

1.2 Despido colectivo----- 5

1.3 Despido objetivo----- 8

**Capítulo 2: Calificación del despido----- 9**

2.1 Despido procedente-----9

2.2 Despido improcedente----- 10

2.3 Despido nulo----- 11

**Capítulo 3: Novedades en la no superación del periodo de prueba----- 13**

El panorama laboral en 2024 presentó un marco normativo en constante evolución, donde las reformas legislativas y las nuevas interpretaciones judiciales fueron marcando **importantes cambios en la gestión de las relaciones laborales**.

Entender los tipos de despido es clave, ya que cada modalidad tiene implicaciones diferentes en términos de derechos, procedimientos, indemnizaciones y posibles recursos legales.

Además, analizaremos temas de interés para este nuevo año 2025, como el **impacto del Convenio 158 de la OIT, los avances en materia de protección contra despidos discriminatorios y los cambios en los criterios de compensación y readmisión**.

Esta guía ha sido creada como una herramienta práctica y accesible, diseñada para ofrecer una comprensión clara y completa de los derechos y obligaciones relacionados con la extinción de la relación laboral.

# Capítulo 1: Tipos de despido

## ¿Qué es el despido?

Es la finalización del contrato laboral de un trabajador por parte de su empleador. Dentro del marco laboral, se pueden clasificar de diferentes formas:

### 1.1 Despido disciplinario

El despido disciplinario, regulado en el artículo 54 del TRLET, es una extinción por decisión del empresario debido a la comisión de una falta grave y de forma culpable por parte del trabajador. Representa la manifestación más severa del poder sancionador de la empresa.

#### **El Estatuto de los Trabajadores considera incumplimientos contractuales:**

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas 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, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Además, deberás tener en cuenta los siguientes ítems:

- Los convenios colectivos y/o protocolos disciplinarios internos de la empresa también establecen un **régimen sancionador**, en el que aparecerá

la **graduación y calificación de los diferentes incumplimientos**, así como la sanción correspondiente.

- La graduación del incumplimiento, así como la sanción impuesta deberán ser proporcionales a los hechos ocurridos.
- Los requisitos del despido disciplinario vienen definidos en el artículo 55 TRLET.
- Se debe **notificar al trabajador por escrito**, explicando los motivos y la fecha de efectos del despido.
- El convenio colectivo podrá establecer otras formalidades.
- Los motivos del despido disciplinario se deben **redactar de forma clara**, precisa y no mediante expresiones genéricas. Se deberán **dar detalles de los hechos ocurridos** y justificar porque son constitutivos de despidos. Junto a ello **se deberá aportar el finiquito al trabajador**.
- No existe la obligación de dar preaviso al trabajador.
- Se deberá comunicar a la representación de los trabajadores.
- En caso de que el trabajador despedido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio, en el que será oído el interesado y el resto de los miembros de la representación. Los Convenios hasta ahora han fijado el procedimiento a seguir.

## 1.1.1 Nueva implantación de la Audiencia previa

A partir de 18 de noviembre de 2024, la nueva jurisprudencia del Tribunal Supremo basada en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, ha implementado un nuevo trámite formal en el despido disciplinario.

Por eso, es importante saber que:

- **Las empresas deberán dar audiencia previa a los trabajadores antes de tomar la decisión del despido disciplinario.** Este trámite permitirá al trabajador defenderse y presentar alegaciones frente a las acusaciones de la empresa.

- **La falta de audiencia previa conlleva de momento la improcedencia del despido.**
- Aún no hay regulación específica sobre como realizarlo, pero se recomienda dejar un plazo de 3 días para que el trabajador presente las alegaciones y la empresa deberá tener un periodo de reflexión de, al menos, 1 día.
- En los despidos disciplinarios **no hay indemnización**, salvo que después se determine que el despido es improcedente.
- El despido disciplinario no impide cobrar el desempleo al trabajador que lo ha generado.

## 1.2 Despido colectivo

**Es la terminación de los contratos de trabajo impulsada por la empresa debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Este trámite permitirá al trabajador defenderse y presentar alegaciones frente a las acusaciones de la empresa.

**Los umbrales (dentro de un periodo de 90 días) para determinar cuándo un despido se considera colectivo son:**

- En empresas con menos de 100 trabajadores cuando afecte al menos a 10 trabajadores del total de la plantilla.
- En empresas de entre 100 y 300 trabajadores, cuando afecte al menos al 10% de los trabajadores.
- En empresas con más de 300 trabajadores, cuando alcance al menos a 30 trabajadores.

Los motivos pueden ser:

- **Causas económicas:** Se refieren a situaciones en las que la empresa experimenta una mala situación económica.
- **Causas técnicas:** Ocurren cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción que afectan a la plantilla.

- **Causas organizativas:** Se dan cuando hay cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, que llevan a la redundancia de ciertos puestos de trabajo.
- **Causas de producción:** Se relacionan con la disminución de la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa, lo que lleva a una reducción necesaria de la plantilla para ajustar la producción a la demanda real.

**El procedimiento está estrictamente regulado.** Las fases clave son:

- En primer lugar, la comunicación **y la consulta**.
- La empresa debe comunicar su intención de proceder a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- En esta comunicación se **deben incluir los motivos, números de empleados afectados, los criterios para la selección de los trabajadores a despedir y las medidas previstas para mitigar las consecuencias del despido**.
- Si no existen representantes, se debe constituir una **comisión representativa en el plazo máximo de 7 días** (15 días si afecta a varios centros de trabajo) para la negociación (RD 1483/2012, art. 27).
- **Simultáneamente a la notificación** a los representantes, la empresa debe **comunicar a la autoridad laboral** competente el **inicio del procedimiento, adjuntando:**
  - Memoria explicativa de las causas del despido.
  - Documentación acreditativa de dichas causas.
  - Detalle de los trabajadores afectados y criterios de selección.
  - Calendario previsto para los despidos.
- Seguidamente se debe dar un **periodo de consultas**, de no menos de 30 días con carácter general y 15 días naturales en empresas de menos de 50 trabajadores, durante el cual la empresa y los representantes de los trabajadores **deben negociar de buena fe para llegar a un acuerdo**.
- Deben celebrarse al menos dos reuniones.
- Se levantará acta de cada reunión, firmada por todos los asistentes.

- Los trabajadores pueden estar asistidos por asesores (abogados o graduados sociales).

Una vez concluido el período de consultas, la empresa debe comunicar la **decisión final** a los trabajadores afectados y a la autoridad laboral.

#### **Con acuerdo:**

- Se reflejarán por escrito los términos pactados.
- Vincula a ambas partes.
- Se deben respetar los derechos individuales de los trabajadores.

#### **Sin acuerdo:**

La empresa puede comunicar su decisión final a los trabajadores y a la autoridad laboral.

Tras el período de consultas, la **empresa notifica por escrito a cada trabajador afectado la extinción de su contrato**, indicando la causa y la fecha de efectos.

- Debe comunicar a la autoridad laboral el resultado del período de consultas y la decisión final (RD 1483/2012, art. 12).
- Los despidos pueden comenzar a ejecutarse a partir del día siguiente de la notificación.
- Se deberá dar al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
- Si se ha alcanzado un acuerdo, podría contemplar indemnizaciones superiores.
- La empresa también puede ofrecer medidas adicionales para mitigar el despido colectivo: plan recolocación externa.
- A diferencia del despido objetivo individual, en el despido colectivo no es obligatorio poner a disposición la indemnización en el momento de la comunicación.

## **1.3 Despido objetivo**

Viene definido en el artículo 52 del TRLET. En este tipo de despidos **no media el incumplimiento por parte del trabajador**, es decir, no representan una sanción



que se impone a la persona trabajadora. Sino que **se da por causas de la empresa**.

Las causas por las cuales se puede dar este tipo de despidos son las conocidas causas **ETOP**:

- **Económicas:** Pérdidas persistentes o previsión de pérdidas.
- **Técnicas:** Introducción de nuevas tecnologías que afecten al puesto.
- **Organizativos:** Cambios en la estructura empresarial que hagan inviable el puesto.
- **Productivas:** alteraciones en la demanda de productos o servicios.

Además, se debe tener en cuenta:

- **Este procedimiento se dará cuando afecte individualmente o no sobrepase los umbrales descritos del despido colectivo**, en caso contrario, se deberá seguir el procedimiento del artículo 51 TRLET.
- Junto a ello, se puede dar por **ineptitud sobrevenida del trabajador**, cuando se descubre o aparecen causas que limitan la capacidad del trabajador o por la **falta de adaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo**, siempre y cuando esos cambios sean razonables.
- Los requisitos formales del despido objetivo vienen regulados en el art. 53 TRLET. Se deberá **comunicar el despido por escrito**, haciendo **constar la razón o razones** en la carta de despido. Y, a su vez, aportar documentación al respecto.
- En este tipo de despidos se debe dar un **preaviso al trabajador de 15 días de anticipación**. El empresario puede optar por sustituir el preaviso por una compensación equivalente a los salarios correspondientes a dicho periodo. En este caso, **el contrato se extinguiría en el mismo momento de la comunicación**.

Asimismo, se debe poner a disposición del empleado simultáneamente a la entrega de la carta, la **correspondiente indemnización de 20 días por año trabajado de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Si la causa del despido es económica y el empresario no puede abonar la indemnización en ese momento, puede manifestar en la carta esta imposibilidad. No obstante, deberá acreditar la situación económica que impide el pago

inmediato, tal como estableció el Tribunal Supremo en su Sentencia de 26 de septiembre de 2012.

**El empresario debe asegurarse de cumplir rigurosamente con todas las formalidades establecidas en la ley, ya que el incumplimiento puede tener como consecuencia la calificación del despido como improcedente.**

La Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2013 determinó que la falta de puesta a disposición de la indemnización, sin causa justificada, conlleva la improcedencia del despido objetivo.

Además de la indemnización, **el trabajador deberá recibir el finiquito.**

**El trabajador tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo si ha generado el derecho con sus cotizaciones.**

Si en la empresa existen representantes legales de los trabajadores, el empresario debe entregar una **copia de la carta de despido al representante del trabajador o**, en su defecto, a la **comisión representativa.**

## Capítulo 2: Calificación del despido

Para determinar la legalidad y las consecuencias de un despido, es fundamental clasificarlo como **procedente**, **improcedente** o **nulo**, según lo establece la legislación laboral vigente. Esta clasificación, realizada por los tribunales, depende de factores como las razones alegadas por la empresa, el cumplimiento de los procedimientos legales y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

A continuación, se explicará en qué consiste cada tipo de despido, sus características principales y las implicaciones legales asociadas.

### 2.1 Despido procedente

Es aquel que se realiza bajo las causas establecidas por la ley y siguiendo correctamente los procedimientos. Se trata, por tanto, de una terminación del contrato de trabajo que se realiza de acuerdo con la legislación laboral y los términos del contrato.

**Únicamente un juez puede determinar la procedencia de un despido.**

Para que un despido sea considerado procedente, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- **Causa justificada:** la empresa debe tener una razón justificada para despedir al empleado, y debe incluirla, o incluirlas, en la carta de despido porque luego no podrá alegar otros motivos distintos. Esto puede incluir el incumplimiento grave de las obligaciones laborales, faltas de asistencia repetidas o un motivo económico justificado.
- **Cumplimiento del procedimiento legal establecido por ley:** el despido debe llevarse a cabo siguiendo los procedimientos legales establecidos. Esto incluye el preaviso de 15 días (en caso de despido por causas objetivas), el ofrecimiento de una audiencia previa donde el trabajador pueda defenderse (solo en despidos disciplinarios) y la notificación por escrito del despido -en todos los casos-.
- **Respeto a lo reflejado en el contrato:** la empresa debe asegurarse de que el despido cumple con los términos del contrato laboral.

## 2. 2 Despido improcedente

Los despidos improcedentes vienen regulados en el **artículo 56 TRLET**, se dan:

- Si no provienen de una razón justificada, en el sentido de que no se ajusta a las leyes.
- Si el empresario no acredita suficientemente la causa alegada o lo hace con vaguedades.
- Si la empresa miente en los hechos constitutivos del despido.
- Si la falta y/o incumplimiento del trabajador no es tan grave ni contundente.
- Cuando la comunicación al trabajador no cumple con los requisitos formales.

En el caso de un despido improcedente, conforme al **Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), es el empresario quien tiene el derecho de optar entre:

1. **Readmitir al trabajador en su puesto de trabajo**, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declara la improcedencia.

2. **Indemnizar al trabajador**, abonando una cantidad equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades (para contratos formalizados desde el 12 de febrero de 2012).

No obstante, recientes sentencias están otorgando **indemnizaciones adicionales en base al artículo 10 del Convenio 158 de la OIT** el cual determina que los trabajadores despedidos deben recibir una indemnización adecuada.

El Comité Europeo de Derechos Sociales también ha condenado a España por considerar la indemnización por despido improcedente “insuficiente”, vulnerando así el artículo 24 de la Carta Social.

Hasta ahora, las sentencias que han reconocido una indemnización adicional al despido improcedente han sido en supuestos “excepcionales” y, en su mayoría, han confluído una escasa antigüedad, despido sin causa y un elemento fraudulento.

Se encuentran ejemplos como la STSJ N.º 2 Guadalajara del 7 de noviembre de 2024 en el que reconoce una indemnización adicional de 10.000€.

Por todo ello, se espera que en el mes de diciembre el Tribunal Supremo formulará el baremo de cálculo de la indemnización por despido improcedente.

Sin embargo, existen excepciones a esta regla general. Cuando el trabajador despedido sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponde al trabajador. Esto se recoge en el propio Estatuto de los Trabajadores. El artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores: *Cuando el despido afecte a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, la opción corresponderá siempre a estos.*

## **2.3 Despido nulo**

### **¿Cuándo se considera nulo un despido?**

El despido nulo se regula en el artículo 55.5 TRLET se da en los casos en el que la extinción del contrato se realiza vulnerando los derechos fundamentales del trabajador y libertades públicas del trabajador, siendo declarado como tal por los tribunales laborales.

## ¿Cuáles son las consecuencias?

Las **consecuencias jurídicas** del despido nulo son la **readmisión inmediata** del trabajador en su puesto de trabajo y el abono de los **salarios dejados de percibir** desde la fecha del despido hasta su efectiva reincorporación (salarios de tramitación).

Algunos ejemplos son el despido de una trabajadora por razones relacionadas con el embarazo, maternidad o lactancia, víctimas de violencia de género, discriminación, garantía de indemnidad, libertad sindical, derecho a la intimidad entre otros.

En estos casos el trabajador tiene que aportar indicios que generen una razonable sospecha de que se ha vulnerado sus derechos fundamentales y será la empresa quien debe probar que no se ha producido dicha vulneración de derechos fundamentales.

La principal consecuencia de un despido nulo es la **obligatoriedad de readmitir de forma inmediata al trabajador en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes**, con la misma antigüedad, salario, categoría profesional, etc.

Además, según la jurisprudencia y la documentación específica, actos como despedir a un trabajador en represalia por presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) constituyen una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y a la garantía de indemnidad.

La **garantía de indemnidad** protege al trabajador frente a represalias por ejercer acciones legales o reclamar derechos laborales. Por tanto, un despido motivado por estas circunstancias será considerado nulo.

Conclusiones clave:

- **Obligatoriedad de readmisión:** En el despido nulo, el empresario debe readmitir al trabajador y abonar los salarios dejados de percibir. No puede optar por indemnizar en lugar de readmitir.
- **Protección de derechos fundamentales:** El despido nulo se produce cuando el despido vulnera derechos fundamentales del trabajador, como puede ser la discriminación por razón de sexo, raza, religión, orientación sexual, entre otros, o la vulneración de la garantía de indemnidad.
- **Jurisprudencia aplicable:** Las sentencias y resoluciones judiciales reafirman la protección de los derechos del trabajador en casos de despido nulo.

Es esencial tener en cuenta que el **despido nulo** busca restaurar la situación anterior al despido, instaurando al trabajador en su puesto y garantizando sus derechos laborales y constitucionales.

Además, se puede exigir pagar una **indemnización por daños morales** que será tasada por el juez aplicando la LISOS.

## Capítulo 3: Novedades en la no superación del periodo de prueba

El periodo de prueba viene regulado en el artículo 15 TRLET.

**Durante este periodo de prueba se permite a ambas partes valorar su encaje mutuo y, en su caso, extinguir la relación laboral sin alegar causa alguna y sin consecuencias económicas del despido.**

No obstante, recientemente, cuando la causa real de la extinción está vinculada exclusivamente a motivos de discriminación o la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, los Tribunales han comenzado a calificar estas situaciones como nulas.

Por tanto, a pesar de que hasta ahora la no superación del periodo de prueba se podía hacer de forma verbal y sin causa, actualmente **se recomienda** no arriesgarse y a la hora de comunicar hacerlo **por escrito y justificando la causa**, a pesar de que no sea obligatorio por ley. De esta forma **se reducirán los riesgos de que se reclame la nulidad del despido.**

Con respecto a la aplicación del Convenio de la OIT 158 en la no superación del periodo de prueba, el Convenio exige que las extinciones contractuales tengan causa justificada, incluso durante el periodo de prueba. En casos de abuso o fraude, pueden reconocerse indemnizaciones similares a las de despido improcedente.

**¿Cuál es la posibilidad de aplicación del trámite de audiencia en las NSPP?**

**La duración del periodo de prueba también está siendo objeto de revisión judicial.** El Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en la STS de 24 de septiembre de 2024 reiterando que es nula la cláusula contractual sobre el periodo de prueba que se limita a remitir al convenio colectivo de aplicación cuando este establezca unos máximos genéricos y/o unos periodos de prueba

con duraciones máximas que pueden variar. La carencia de una duración concreta del periodo de prueba provoca una grave inseguridad para la persona trabajadora.

Por otro lado, la nota de prensa del **Ministerio de Trabajo** publicada el 24 de abril de 2024 informa una nueva campaña e ITSS en la que se pone **el foco en la correcta utilización de los periodos de prueba, concretamente en la duración de este**. Pues tras la última reforma laboral se han disparado las extinciones por no superación del periodo de prueba regulado en el art. 14 del ET.