



¿Tú empresa acaba de despedirte y piensas que este despido no cumple los requisitos legales? Si este es tu caso, te ayudamos a disolver cualquier duda sobre los diferentes tipos de despidos que existen y, particularmente, si te correspondería o no una indemnización por despido improcedente.

## Contenidos



- [Tipos de despidos](#)
- [Despido improcedente: definición](#)
- [¿Cómo reclamo un despido improcedente?](#)
- [¿Cómo calculo mi indemnización?](#)
  - [Recibe nuestra newsletter](#)

## Tipos de despidos

En términos laborales, existen tres tipos de despidos:

- **Nulo:** por causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley (raza, sexo, orientación sexual, religión, etc.), o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- **Procedente:** el empleador demuestra que las causas del despido son legales y cumplen los requisitos estipulados por ley.
- **Improcedente:** el empleador no cumple los requisitos estipulados por ley y no existe un motivo que justifique el despido.

Teniendo en cuenta que último despido es el que más complicaciones lleva consigo, ya que normalmente debe ser impugnado ante las instancias judiciales correspondientes, vamos a explicarlo con más detalle.

## Despido improcedente: definición

Como explicábamos antes, un despido improcedente viene dado cuando el empleador ha incumplido los requisitos legales o no existe un motivo aparente para el despido.

A este respecto, existen dos casuísticas que dan lugar a este tipo de despido:

- Cuando **no es notificado** al empleado según los parámetros establecidos. Por ejemplo, a la no entrega de la **carta de despido** o cuando no se cumplen los **avisos previos** a la entrega de esta.
- Cuando la decisión del empresario no está amparada en **causas legales**.

Siempre que consideres que un despido puede ser improcedente o no estés de acuerdo con las razones, es importante que firmes la carta de despido incluyendo "NO CONFORME", de forma que quede patente tu disconformidad sobre la causa alegada por la empresa.



## ¿Cómo reclamo un despido improcedente?

Si consideras que el despido no se ajusta a las leyes o no acredita suficientemente la causa alegada, puedes reclamar el despido improcedente a través de dos vías:

- **Vía extrajudicial:** solicitando una impugnación a través del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Esta solicitud debes hacerla dentro de los primeros 20 días hábiles. A través de esta vía, el empleado y el

empresario deberán llegar a un acuerdo mediante una mediación no judicializada. Finalmente, si no se llega a dicho acuerdo, el caso deberá ser trasladado a un juez.

- **Vía judicial:** realizar una demanda en el Tribunal de lo Social. También se disponen de 20 días hábiles para presentar la demanda. Tras exponer el caso, el juez determinará si el despido es o no improcedente.

En cualquiera de estas dos vías, si el despido concluye como improcedente, existen dos posibles resoluciones que el empresario debe determinar:

- **Readmisión:** si decide readmitir al empleado (aunque no es algo frecuente), debe hacerlo bajo las mismas condiciones en las que se encontraba antes del despido; es decir, mismo puesto de trabajo, mismo horario y mismo salario. Así mismo, debe ser abonado el salario no percibido durante el tiempo que el empleado no haya estado trabajando.
- **Indemnización:** esta recompensa económica debe ser de 33 días de salario por año trabajado (en el caso de periodos de tiempo inferior, se debe prorratear por meses hasta un máximo de 24 mensualidades). En este sentido, si el empleado recibe esta indemnización, se considera que el contrato queda extinguido.

## ¿Cómo calculo mi indemnización?

Nunca viene de más conocer, aunque sea de forma orientativa, la indemnización aproximada que tu antigua empresa debe abonar. Para ello, te dejamos esta fórmula con la que puedes calcularla:

$$\text{Indemnización} = (\text{salario diario} \times \text{meses trabajados} \times 33 \text{ días de salario}) / 12$$

Hay que tener en cuenta que el 12 de febrero de 2012 se introdujo una reforma laboral, por lo que, si has trabajado de forma previa a esta fecha, debes calcular la base a 45 días, en vez de 33.

Si te ha quedado alguna duda al respecto sobre este u otro proceso, no olvides consultar a tu gestor administrativo de confianza para que te guíe y ayude con cualquier trámite administrativo.