

TIPOS DE DESPIDO — GUÍA RÁPIDA

La normativa laboral española se regula en el Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015). Este documento es un resumen orientativo; cada caso debe analizarse de forma individual con su asesor.

Los 3 tipos de despido, de un vistazo

	OBJETIVO	COLECTIVO	DISCIPLINARIO
Motivo	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ligadas a la empresa o al puesto.	Mismas causas que el objetivo, pero afectando a varios trabajadores en 90 días (10, 10% o 30 según plantilla).	Falta grave del propio trabajador (asistencia, puntualidad, ofensas, bajo rendimiento...).
Preaviso	15 días	No aplica (hay periodo de consultas previo)	No es necesario
Indemnización	20 días/año, máx. 12 mensualidades. Se pone a disposición con la carta.	20 días/año, máx. 12 mensualidades.	No hay indemnización (solo finiquito), salvo que se declare improcedente o nulo.
Trámite previo	Carta motivada	Mesa negociadora + periodo de consultas (30 días, 15 si <50 trabajadores) + memoria a la autoridad laboral	Audiencia previa obligatoria antes de notificar (STS 1250/2024)

Después del despido: ¿qué puede pasar?

Cualquier despido, sea objetivo, colectivo o disciplinario, se califica finalmente como:

PROCEDENTE	IMPROCEDENTE	NULO
Se demuestran las causas alegadas. El despido se confirma tal cual.	No se demuestran las causas. La empresa indemniza con 33 días/año (máx. 24 mensualidades) o readmite.	Vulnera un derecho fundamental. Readmisión obligatoria + salarios de tramitación.

El trabajador puede reclamar en 20 días hábiles ante el SMAC (conciliación). Si no hay acuerdo, la vía es el Juzgado de lo Social.

No confundir: finiquito vs. indemnización

FINIQUITO	INDEMNIZACIÓN
Siempre se paga, sea cual sea el tipo de despido. Es la liquidación de mes en curso, vacaciones no disfrutadas y otros conceptos pendientes (comisiones, bonus...).	Solo se paga si el despido es objetivo, colectivo, o si se declara improcedente o nulo. Nunca en un despido disciplinario procedente.

Procedimiento paso a paso

1	Notificación por escrito Siempre por escrito. Si el despido puede ser conflictivo, se recomienda entregarlo con dos testigos neutrales, por si el trabajador se niega a firmar.
2	Firma del trabajador Firmar no implica estar de acuerdo, solo que se ha recibido la notificación. El trabajador puede firmar como "No conforme".
3	Reclamación (si la hay) El trabajador dispone de 20 días hábiles para reclamar, solicitando que se declare improcedente.
4	Conciliación (SMAC) Es imprescindible pasar por conciliación para que la indemnización no tribute como salario.
5	Decisión de la empresa La empresa puede reconocer la improcedencia en SMAC y pagar 33 días/año (máx. 24 mensualidades) — descontando lo ya abonado — o no reconocerla y defender el despido ante el Juzgado de lo Social.

Importante

- Hay improcedencia por defecto de forma cuando:
 - La carta de despido disciplinario no incluye causas concretas.
 - No se cumple con el trámite de la audiencia previa.
- El despido por causas de embarazo, suspensión por nacimiento/cuidado de menor o reducción de jornada por conciliación → nulidad automática, salvo prueba de causa totalmente ajena.
- Todo despido da derecho al desempleo, salvo baja voluntaria del trabajador.
- Vulneración de un derecho fundamental → despido nulo: readmisión + salarios de tramitación.

Julio 2026