

ARTÍCULO

Despido objetivo

Conviene no equivocarse a la hora de calcular la indemnización.

Al comunicar un despido objetivo, la empresa debe poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente. Y un error en su cálculo puede suponer que el despido se califique como improcedente, con el consiguiente aumento de la suma a satisfacer.

No se confíe pensando que diferencias poco significativas pueden resolverse abonando la diferencia:

- Si el salario del trabajador afectado no es muy alto, una pequeña diferencia para la empresa podría ser considerada por los tribunales como “muy significativa” para el empleado.
- El error tampoco es excusable si los conceptos retributivos están claros y requieren cálculos simples para su determinación.
- En cambio, el error es excusable –y no supondrá un despido improcedente– si deriva de una discrepancia jurídica razonable (por ejemplo, el cálculo de la antigüedad es complejo porque se produjo una sucesión de empresas previa, o se satisfacen cantidades variables pero diferidas respecto a la fecha en que se devengaron porque la empresa realiza ajustes por impagos).

DESPIDO

Nuestros profesionales del departamento laboral le asesorarán en caso de que se plantee despedir a un trabajador.

