

ALCÁNTARA MORENO ABOGADOS

15 preguntas clave

si te han despedido en España

Respuestas claras a las dudas más urgentes,
escritas por Ezequiel Alcántara Moreno, abogado laboralista en Igualada.

alcantaramoreno.com
Igualada, Barcelona

Antes de empezar

Cuando nos llega un cliente que acaba de ser despedido, la primera conversación suele girar en torno a las mismas preguntas: ¿qué firmo?, ¿cuánto tiempo tengo?, ¿me pueden quitar el paro?

Este documento recoge las 15 preguntas que más nos hacen, con respuestas directas y sin tecnicismos. No sustituye al asesoramiento personalizado —cada caso tiene sus matices—, pero sí te da la orientación que necesitas para no cometer errores en los primeros días.

Una recomendación antes de leer: el plazo para impugnar un despido es de solo 20 días hábiles. Si tienes dudas sobre tu situación concreta, no esperes al final del documento para consultarnos.

Ezequiel Alcántara Moreno

Abogado laboralista · Alcántara Moreno Abogados · Igualada

Las 15 preguntas

01 · P001

Me han despedido estando de baja. ¿Qué debo hacer?

Lo primero es no firmar nada sin asesoramiento previo, especialmente si el documento dice 'conforme' o implica renuncia a acciones legales.

Tienes 20 días hábiles para interponer una papeleta de conciliación y, si no hay acuerdo, una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social.

El despido durante una baja no es automáticamente nulo, pero en muchos casos puede serlo si se demuestra que la causa real fue la enfermedad.

Si te han despedido durante una baja por enfermedad grave, incapacidad permanente o cualquier dolencia que limite tu actividad, los tribunales exigen a la empresa una justificación sólida y ajena a ese estado de salud.

02 · P005

Me han despedido estando de baja. ¿Quién me paga?

Cuando te despiden estando de baja, el pago de la prestación por incapacidad temporal no desaparece.

Si la baja es por enfermedad común, quien paga pasa a ser el SEPE o la mutua colaboradora, no la empresa.

Puedes solicitar la prestación por desempleo, pero esta queda en suspenso mientras dure la baja: se activa automáticamente cuando recibes el alta médica.

Es importante que no renuncies a ninguno de los dos derechos: ni a la baja ni al paro.

03 · P007

Me han despedido verbalmente. ¿Tiene validez?

Un despido verbal no cumple los requisitos que exige la ley en España. La empresa debe comunicar el despido por escrito, con los motivos concretos y la fecha de efectos.

Si la empresa te comunicó el cese de palabra, el despido se considera automáticamente improcedente, lo que te da derecho a indemnización (33 días por año trabajado) o a readmisión.

Recopila pruebas cuanto antes: mensajes, correos, testigos.

Tienes solo 20 días hábiles desde que te comunicaron el despido para actuar.

04 · P009

Me han despedido. ¿Qué pasos debo seguir?

Primero: no firmes ningún documento sin entender qué significa, sobre todo si incluye la palabra 'conforme' o 'finiquito en plena conformidad'. Si debes firmar, escribe 'NO CONFORME' junto a tu firma.

Tienes 20 días hábiles desde la fecha del despido para presentar una papeleta de conciliación, paso previo obligatorio antes de la demanda laboral.

Revisa la carta de despido: los motivos deben estar claramente indicados. Si no los hay, el despido es improcedente.

Solicita la prestación por desempleo en el SEPE en un plazo máximo de 15 días hábiles desde el cese (si lo haces después, pierdes días de prestación).

05 · P013

Me han despedido por WhatsApp. ¿Es válido?

Un despido por WhatsApp no cumple los requisitos formales exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, que exige comunicación escrita con expresión de la causa.

Esto puede convertirlo automáticamente en improcedente por defecto de forma.

No borres esa conversación: es tu principal prueba. Guarda capturas con fecha visible.

Aunque el WhatsApp sea informal, el plazo de 20 días hábiles para impugnarlo corre igual desde que el despido es efectivo.

06 · P016

Me han declarado el despido improcedente. ¿Qué me corresponde?

Cuando el despido es improcedente, la empresa debe elegir entre readmitirte en tu puesto o abonarte una indemnización.

La indemnización por despido improcedente es de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Si eres representante sindical, la elección entre readmisión e indemnización te corresponde a ti, no a la empresa.

Tienes 20 días hábiles desde la fecha del despido para impugnarlo ante el Juzgado de lo Social, previa papeleta de conciliación.

07 · P018

Me han despedido justo antes de cumplir un año. ¿Tiene relevancia legal?

Sí, tiene relevancia legal. Si la empresa te despide justo antes de que alcances un punto de antigüedad que te generaría derechos, puede considerarse que actúa en fraude de ley.

Los tribunales españoles han sancionado este tipo de conductas en diversas ocasiones.

La coincidencia temporal del despido con el momento clave es un indicio que los jueces valoran expresamente.

No esperes: consulta antes de que venza el plazo de 20 días hábiles.

08 · P026

Me han despedido y voy a ser padre (o acabo de serlo). ¿Estoy protegido?

La ley prevé que los despidos producidos durante el período de paternidad o en los 9 meses siguientes al nacimiento se presumen nulos, salvo que la empresa acredite causa suficiente y ajena a esa situación familiar.

Un despido nulo implica la readmisión inmediata con abono de salarios de tramitación.

Esta protección también aplica si es tu pareja quien está embarazada.

Tienes solo 20 días hábiles para actuar. Es una situación que conviene analizar con urgencia.

09 · P031

Me han despedido y no me pagan el finiquito ni la nómina pendiente. ¿Qué hago?

No firmes nada sin revisar las cantidades.

El paso obligatorio es presentar una papeleta de conciliación ante el SMAC, incluyendo tanto la indemnización por despido como los salarios y finiquito pendientes.

Si en la conciliación no se llega a acuerdo, se interpone demanda ante el Juzgado de lo Social.

También puedes denunciar el impago a la Inspección de Trabajo. Si la empresa está en concurso de acreedores, el FOGASA puede cubrir parte de las deudas salariales.

El plazo para reclamar salarios es de un año, pero para impugnar el despido solo tienes 20 días hábiles.

10 · P035

Me han despedido. ¿Tengo derecho a cobrar el paro?

Si te han despedido, en principio tienes derecho a cobrar el paro, siempre que cumplas los requisitos: haber cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años, estar en situación legal de desempleo y estar inscrito como demandante de empleo.

Si el despido fue disciplinario, también tienes derecho al paro: en España el acceso a la prestación no depende de la causa del despido.

El importe y la duración de la prestación dependen de los años cotizados.

Solicítalo en el SEPE en un máximo de 15 días hábiles desde el cese.

11 · P037

¿Cómo sé si me han despedido o si es una baja voluntaria?

La clave está en quién tomó la iniciativa de poner fin a la relación laboral. Si fue la empresa quien te comunicó el cese, es un despido, independientemente de cómo lo llamen.

Si fuiste tú quien presentó la renuncia sin presión, es baja voluntaria: no tienes derecho a paro ni a indemnización.

El problema surge cuando la empresa presiona para que firmes una baja voluntaria o una extinción por mutuo acuerdo.

Si firmaste algo bajo presión o sin entenderlo bien, puede haber margen para impugnarlo. Consulta antes de actuar.

12 · P118

¿Cuándo no se puede despedir a un trabajador?

En España hay situaciones en las que el despido está prohibido o es nulo: durante el embarazo, la baja por maternidad o paternidad, la lactancia o el riesgo durante el embarazo.

Tampoco procede el despido durante una baja médica si se vincula a esa causa.

Están especialmente protegidos los representantes sindicales, las víctimas de violencia de género y quienes estén disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.

Si el despido se produce en estas circunstancias, el trabajador puede exigir la readmisión obligatoria más indemnización por daños.

13 · P133

La empresa no me paga el salario completo o llega tarde. ¿Puedo rescindir el contrato?

Sí. En España puedes resolver tu contrato si la empresa no paga el salario o lo hace de forma reiterada con retraso injustificado.

Se trata de una extinción por causa imputable al empresario, regulada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que te daría derecho a una indemnización equivalente a la de un despido improcedente (33 días por año trabajado).

Antes de actuar, se recomienda enviar un burofax reclamando las cantidades.

Consulta con un abogado antes de tomar ninguna decisión para no perder derechos.

14 · P137

Me obligan a volver a la oficina tras 2 años en remoto. ¿Tengo derechos?

El teletrabajo acordado durante más de dos años puede considerarse una condición consolidada de tu contrato.

Si la empresa quiere revertirlo de forma unilateral, debe justificarlo y seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no cumple ese procedimiento o el cambio te perjudica gravemente, puedes solicitar la extinción indemnizada del contrato (artículo 50 ET), equivalente a un despido improcedente.

También puedes impugnar el cambio sin necesidad de extinguir el contrato.

15 · P150

¿Qué motivos hacen que una empresa pierda una demanda laboral?

Las empresas pierden demandas laborales cuando no acreditan documentalmente la causa del despido, incumplen los plazos y formalidades legales, o no entregan una carta de despido con los hechos suficientemente detallados.

También pierden cuando existe discriminación o vulneración de derechos fundamentales, cuando no han cotizado correctamente o cuando hay contradicciones entre lo declarado y la documentación.

La falta de testigos o pruebas sólidas es determinante, igual que errores en la liquidación del finiquito.

Un buen asesoramiento previo al trabajador maximiza significativamente las posibilidades de éxito judicial.

¿Tu situación tiene algún matiz especial?

Cada despido es distinto. Una carta con redacción ambigua, un despido durante una baja, una presión para firmar la baja voluntaria... los detalles importan y pueden cambiar completamente el resultado.

En Alcántara Moreno Abogados ofrecemos una primera consulta a precio fijo 90.75€ (impuestos incluidos). Si decides seguir adelante con nosotros, ese importe se descuenta de los honorarios.

Reserva tu cita ahora.

90.75€ (impuestos incluidos)

<https://alcantaramoreno.com/cita/>

Despacho: Igualada, Barcelona

Especialidades: Derecho Laboral · Extranjería

Documento de orientación general · No constituye asesoramiento jurídico personalizado