



MARCHA DE TRABAJADORES DE TELETECH TOLEDO

Asociación Nacional para  
la Defensa Efectiva del  
Trabajador

Andet.org

EN DEFENSA DE UN DESPIDO DIGNO

# Guía básica sobre despidos en Teletech

[Guía básica sobre la situación legal de los trabajadores afectados por el cierre de Teletech]

Esta Guía ha sido elaborada por la **Asociación Nacional para la Defensa Efectiva del Trabajador (ANDET)**, organización sin ánimo de lucro inscrita en el Ministerio del Interior con el número 598533 y dedicada a la presencia y representación en todos los ámbitos de actuación, público y privado, que puedan afectar a la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Asociación ha mantenido un compromiso permanente con los trabajadores desde el anuncio del fulminante despido de más de 1.500 personas que conformaban la plantilla de la empresa de Contact Center en España.

Esta guía tiene la finalidad de orientar e informar a los más de 1.500 trabajadores afectados por el cierre de Teletech en España y resume el resultado de las numerosas consultas atendidas a lo largo de estas semanas. Aunque el contenido de la misma explica la situación de casi todos los trabajadores de Teletech, cada caso particular puede tener circunstancias especiales que no hayamos recogido, por

lo que te animamos a hacer llegar cualquier duda al correo electrónico [asociacion@andet.org](mailto:asociacion@andet.org) y un especialista en el caso responderá a tu consulta.

## Situación legal del trabajador

**No todos los trabajadores de Teletech se encuentran en la misma situación**, algo importante a tener en cuenta para hacerla mejor defensa de un despido digno. Antes de actuar debes conocer en qué grupo te encuentras:

1. El **primer grupo** es el de aquellos trabajadores cuyos contratos tienen carácter indefinido, para los cuales, la empresa ha seguido el proceso del expediente de regulación de empleo (ERE).
2. El **segundo grupo** es el de aquellos trabajadores cuyos contratos se encuentran vinculados a una obra o servicio determinado, a los cuales la empresa ha remitido una carta que pone fin a la relación laboral existente con efectos de fecha 31/07/2012, ofreciéndoles una indemnización de ocho

días por año de servicio en la empresa.

### ¿Estoy entonces despedido?

Sí. Los dos grupos de trabajadores ya están despedidos. La fecha de efecto del despido del primer grupo (indefinidos) tendrá lugar tras la finalización del período de consultas del ERE y su decisión final. Mientras que la fecha de efecto del segundo grupo (obra y servicio) tendrá lugar el 31 de julio.

### ¿Tengo derecho a paro?

Sí, los dos grupos de trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo en **un plazo de 15 días a partir de la fecha de efecto del despido** anteriormente indicada. Esto quiere decir que los trabajadores con contratos por obra o servicio ya pueden solicitarlo a partir del día 1 de agosto. Para solicitarlo debes solicitar cita previa en tu Servicio "Público" de Empleo y aportar la carta de despido y el certificado de empresa que deberá entregarte la empresa (o pueden hacer el envío telemático al SEPE).

## “No conforme”

Es importante firmar toda la documentación que nos haga entrega la empresa como **“NO CONFORME”** indicando la fecha de entrega de la misma. De esta manera podrá ser revisada posteriormente a fin de poder tomar acciones legales en su caso.

### ¿Si firmo “No Conforme” puedo cobrar el paro?

Sí, la disconformidad no implica la pérdida de la prestación por desempleo ni ningún otro derecho,

### ¿Si firmo “No Conforme” la empresa puede negarse a pagar mi liquidación y finiquito?

La empresa, en caso de disconformidad del trabajador podría o bien abonar dichas cantidades directamente al trabajador o consignarla en el juzgado correspondiente, pero no por ello la disconformidad del trabajador da lugar a la pérdida de este derecho.

### ¿Cómo sé si mi finiquito es correcto?

Firmando como “No Conforme” tu finiquito puede ser revisado posteriormente, y en su caso reclamar.

## Situación de los trabajadores con contrato indefinido

Actualmente la empresa y los representantes de los trabajadores se encuentran en el denominado “período de consultas” del expediente de regulación de empleo (ERE). A lo largo de esta fase, cuya duración se extiende hasta mediados del mes de agosto ambas partes intentarán llegar a un acuerdo a los efectos de cuantía indemnizatoria. Una vez finalizado el período de consultas pueden darse dos situaciones:

- **Que SÍ se alcance un acuerdo:** En caso de alcanzarse un acuerdo entre las partes, representantes de los trabajadores y representantes de la empresa llevarán a cabo un acuerdo vinculante a través del cual, los trabajadores se podrán conformar con la cantidad indemnizatoria acordada y por tanto, ahí acabaría el procedimiento para los trabajadores pertenecientes al primer grupo, los cuales cobrarán la indemnización pactada entre los representantes y la empresa.

## ¿Y qué sucede si no estoy de acuerdo con el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores?

Si el acuerdo ha sido firmado por los representantes de los trabajadores, **es vinculante para todos los trabajadores del primer grupo**, de modo que la única posibilidad que tendrían los trabajadores del primer grupo sería llevar a cabo medidas judiciales contra la empresa y contra los propios representantes de los trabajadores firmantes.

### - Que NO se alcance acuerdo

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, según la nueva legislación los trabajadores del primer grupo **podrán impugnar el ERE** a través de tres acciones a elegir: acción individual, acción colectiva (nueva modalidad procesal que permite presentar la demanda directamente ante la Audiencia Nacional con carácter urgente y preferente) o a través de la acción pública.

En ambos casos, si la decisión es llevar a cabo medidas judiciales contra el ERE lo que en realidad el trabajador persigue es poner de relieve su disconformidad ante el posible acuerdo o ausencia del mismo y consecuentemente el reconocimiento de la improcedencia de su despido, que conllevará la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo o **la indemnización máxima que la ley recoge para este tipo de supuestos, calculando 45 días por año de servicio hasta febrero de 2012 y 33 días en adelante.**

## Situación de los trabajadores con contrato por obra o servicio (segundo grupo)

En este caso los trabajadores han recibido la carta de rescisión de la relación laboral y por tanto **desde el día 1 de agosto están despedidos a todos los efectos**, pudiendo solicitar el paro y reclamar una indemnización superior por la vía legal.

### ¿Puede incluirse en el ERE a los trabajadores del segundo grupo?

No. A partir del despido los representantes de los trabajadores ya no ostentan dicha representación sobre los mismos, por lo que no se ajusta a derecho la posibilidad de incluir a los mismos en el ERE previsto para los trabajadores indefinidos, y no solo por esa razón, sino porque **en el período de consultas (requisito indispensable para el correcto procedimiento de ERE) tan solo han sido incluidos los trabajadores con contratos de carácter indefinido y no el resto** (salvo aquellos trabajadores vinculados por una obra o servicio en el centro de trabajo de Madrid), lo que

supondría por tanto un grave defecto de forma en la tramitación del mismo y conllevaría a que ante una impugnación el Tribunal declare nulo el ERE en su totalidad, dejando sin validez el posible acuerdo.

### ¿Puede entonces un trabajador con contrato por obra y servicio lograr una mayor indemnización sin estar incluido en el ERE?

Sí. Todos aquellos trabajadores que mantenían un contrato por obra o servicio con la empresa no podrán ser incluidos en dicho ERE por lo que ante la disconformidad de la extinción de la relación laboral y **para obtener una indemnización superior a los 8 días ofrecidos por la empresa, deberán llevar a cabo medidas judiciales** ante los órganos competentes de la jurisdicción social.

### ¿Cuál es el plazo para presentar la reclamación judicial?

El plazo para la interposición de la reclamación comienza a partir del día 1 de agosto. A partir de esa fecha se dispone de un plazo máximo de 20 días para iniciar la acción legal.

### ¿Tengo derecho a paro si reclamo el despido judicialmente?

Sí, la presentación de una reclamación por vía judicial para solicitar la improcedencia y una indemnización mayor no impide solicitar la prestación por desempleo, que puede solicitarse en los 15 días siguientes al despido.

### ¿Cuáles es el procedimiento de interposición de medidas judiciales?

- El primer paso es presentar una **“papeleta” de conciliación** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Posteriormente **nos citarán para celebrar el “Acto de Conciliación”**. Si se alcanza un acuerdo finaliza el procedimiento.
- Si no hay acuerdo en el Acto de Conciliación el trabajador debe **presentar demanda ante el Juzgado de lo Social**.
- Tras presentar la demanda, el Juzgado enviará a nuestro domicilio **señalamiento para comparecer el día del Juicio**.

## PREPARAR TRÁMITES JUDICIALES

Para aquellos trabajadores del segundo grupo que no están incluidos en el ERE, la Asesoría Jurídica de ANDET lleva días preparando las correspondientes reclamaciones por despido improcedente que serán presentadas ante el Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje a partir del día 1 de agosto.

Todo ello con el fin de conseguir un despido digno para los trabajadores y con la finalidad de obtener un despido con indemnizaciones dignas para los trabajadores que lo soliciten en la dirección de correo [asociacion@andet.org](mailto:asociacion@andet.org).

## INDEMNIZACIONES MÁXIMAS

**45 días**

Por año de servicio hasta febrero de 2012.

**33 días**

Por año de servicio a partir de febrero de 2012.

## RECUERDA LOS PLAZOS

El plazo máximo para presentar la reclamación judicial y solicitar una indemnización mayor es de sólo 20 días a partir de la fecha de efecto del despido.

Pasado ese plazo no es posible reclamar la improcedencia del despido y una cantidad mayor en concepto de indemnización.

Para solicitar la prestación de desempleo tienes 15 días desde la fecha de efecto del despido.

