



Guía: ¿Qué hacer en caso de despido?

[Guía básica sobre la situación legal de los trabajadores afectados por despido]

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 todos trabajadores desde la orientación e información.

La presente Guía tiene como finalidad resumir el resultado de las numerosas consultas atendidas desde nuestro inicio para todos aquellos trabajadores que se encuentran ante una situación de despido.

Aunque el contenido de la misma explica la situación genérica de los trabajadores en situación de despido, 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 y un especialista responderá a tu consulta.

Situación legal del trabajador

No todos los trabajadores 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 situación te encuentras:

1. **El primer grupo**, es el de aquellos trabajadores que han recibido la carta de despido con carácter individual. En este primer grupo pueden darse las siguientes situaciones:

a) **Despido por causas objetivas**, ya sean económicas o de otra índole, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio.

b) **Despido como consecuencia de la finalización de la obra** para la que fue contratado el trabajador, en cuyo caso éste tendrá derecho a una indemnización de ocho días por año de servicio.

c) **Despido disciplinario**, basado en un comportamiento sancionable por parte del trabajador, en cuyo caso, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna salvo

que se demuestre la improcedencia del despido.

c) **Despido improcedente**, ya sea reconocido por la empresa antes de emprender acciones legales o mediante Acta de Conciliación o a través de Sentencia.

En este supuesto el trabajador tendrá derecho a 45 días por año de servicio (33 días a partir de la aprobación del RD 3/2012).

2. El **segundo grupo** es el de aquellos trabajadores que se encuentran ante un proceso de expediente de regulación de empleo (ERE), o lo que es lo mismo, se trata de un despido con carácter colectivo.

En este supuesto, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio.

¿Estoy entonces despedido?

En el momento de la entrega de la carta de despido, los trabajadores ya se encuentran despedidos. La fecha de efecto del despido aparece siempre en la carta de despido y en su defecto, tendrá lugar el día de la entrega de la misma.

Para aquellos trabajadores en situación de ERE, el despido surtirá efectos tras la finalización del período de consultas del ERE y su decisión final.

¿Qué ocurre si el empresario no me entrega la carta de despido pero pone en mi conocimiento dicha situación verbalmente?

Esta situación es cada vez más habitual, en cuyo caso, el trabajador deberá enviar un burofax con acuse de recibo al empresario para hacer constar que ha tenido lugar dicho despido.

¿Tengo derecho a paro?

Sí, todos los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de efecto del despido anteriormente indicada.

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).

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 del los trabajadores en período de Expediente de Regulación de Empleo

En este supuesto, 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, 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 estos trabajadores, 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 incluidos en el proceso de ERE, de modo que aquellos trabajadores que no se encuentren conformes con el acuerdo, podrían 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 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.

¿Puede incluirse en el ERE, posteriormente a la tramitación de éste a otros trabajadores?

No. Ya que en el período de consultas (requisito indispensable para el correcto procedimiento de ERE) tan solo han sido incluidos un número determinado de trabajadores y no el resto, por lo que su inclusión, 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.

¿Cuál es el plazo para presentar la reclamación judicial?

El plazo para la interposición de la reclamación comienza a partir de la fecha de efectos del despido, disponiendo de un plazo máximo de 20 días hábiles 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**.

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

PREPARAR TRÁMITES JUDICIALES

Para aquellos trabajadores que se encuentren en situación de despido, la Asesoría Jurídica de ANDET lleva a cabo reclamaciones por despido así como todo tipo de acciones en materia laboral, 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.

INDEMNIZACIONES MÁXIMAS

45 días

Por año de servicio hasta 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 efectos del despido.

33 días

Por año de servicio a partir de febrero de 2012.



ANDET

Asociación Nacional
para la Defensa Efectiva
del Trabajador