

conciliación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquélla.

3.- Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares si las hubiera del trabajo que se realizaba antes del despido, salario, tiempo y forma de pago y antigüedad en la empresa.

4.- Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo.

5.- Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.

6.- Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.

7.- Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.

8.- Fecha y firma.

* **Recurso a una sentencia de despido:** El empresario o el trabajador podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia.

* **Consecuencias:** Cuando la sentencia del Juzgado o Tribunal declare la nulidad o improcedencia del despido y el empresario interponga recurso, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que viniera percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos ("salario de tramitación"), debiendo éste continuar prestando sus servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

La misma obligación tendrá el empresario si el recurso lo interpusiera el trabajador y la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido basado en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o la violación de derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores o si hubiera optado por la readmisión.

El empresario podrá reclamar al Estado los salarios de tramitación abonados cuando, habiéndose optado por las indemnizaciones y siendo el mismo parte recurrente, la sentencia del Tribunal Superior anule la recurrida o declare la procedencia o inexistencia del despido, siempre que no se hubieran utilizado los servicios del trabajador y se hubieran abonado aquellos puntualmente y con los requisitos legales.

* **Calificación del despido:**

- **Procedente** (lo que alega la empresa es cierto, no correspondiendo indemnización más que en caso de despido objetivo: 20 días por año de trabajo).

- **Improcedente** (los motivos no pueden probarse o existen defectos de forma; el empresario puede optar por readmitir o indemnizar con 33 días/año).

- **Nulo** (por vulnerar derechos y/o libertades fundamentales –despedirle sin causa, darle de baja en la Seguridad Social antes del despido, etc. –; hay que readmitir al trabajador).

*Porque en el Sindicato está
nuestra fuerza, no lo dudes:*

!!!AFÍLIATE A UNT!!!



Unión Nacional de Trabajadores

Construyendo un nuevo sindicalismo

www.sindicatount.es

Correo: sindicatount@yahoo.es

Telf. 6 345 24 222 / Fax 91 591 30 38

C/ Carranza 13-2º-A; 28.004; Madrid

**¿Qué puedes
hacer si te
despiden?**



**Conoce tus
derechos y no
olvides que el
Sindicato es tu
mejor garantía**

* **¿Qué has de hacer si te despiden?** Si no estás conforme con el despido (que ha de ser por escrito, pues si es verbal da lugar a improcedencia si es disciplinario o nulidad si es por causas objetivas o si te dieron de baja en la Seguridad Social), puedes no firmar ni la carta de despido (que es un documento para la empresa, por lo que te pueden remitir un burofax) ni el finiquito, aunque para recurrir basta con firmar la primera haciendo constar junto a la firma tu **“no conforme”**. Conviene que esté delante un representante de los trabajadores en ese momento. Aunque no firmes el finiquito, lo puedes cobrar y recurrir (ello no te impide cobrar el paro o trabajar). Si el despido es por causas objetivas, deben darte un preaviso de 15 días (en los que podrás dedicar hasta 6 horas semanales de tu jornada a buscar empleo). Tras el despido, lo primero que tienes que hacer es inscribirte en el SPEE (antiguo INEM) como demandante de empleo (tienes 15 días desde el despido para hacerlo) y solicitar la prestación por desempleo que te corresponda (para lo cual tienes que haber trabajado 360 días como mínimo).

* **Finiquito:** Es el documento que pone fin a la relación laboral y liquida las deudas. Debe incluir la parte proporcional del sueldo del mes en curso, de las vacaciones no disfrutadas (2,5 días por mes desde el 1 de enero), la prorrata de las pagas extraordinarias, los pagos pendientes y otros que prevea el convenio.

* **Indemnización:** Si el despido es improcedente, además del finiquito te corresponden 45 días de salario (se incluyen todos los conceptos salariales, como la antigüedad, pero no los extrasalariales) por año trabajado (con un máximo de 42 mensualidades) hasta el 11 de febrero de 2012 (salvo que el contrato fuera “para el fomento de la contratación indefinida” de 33 días por año con hasta 24 mensualidades), y 33 días hasta 24 mensualidades desde esa fecha. Si es un despido objetivo (no el disciplinario, ni la no renovación de contrato) te corresponden 20 días por año trabajado (con un máximo de 12 mensualidades).

* **Acto de conciliación:** Salvo para los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, es

un requisito previo necesario para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social.

* **¿A quién afecta?**

- Trabajador que reciba carta de despido alegando cualquier causa.

- Trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

En ambos casos, si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar las actuaciones de conciliación.

* **Procedimiento:** Debe presentarse una papeleta de conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad Autónoma (u órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos), para lo cual no se precisa abogado.

* **Plazo:** 20 días hábiles desde el despido, aunque al ser ese mismo el plazo para presentar la demanda en el Juzgado, conviene presentarla cuanto antes.

* **Resolución:** La Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia pudiendo haber **acuerdo, falta de acuerdo** (el trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los 20, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación), **incomparecencias** (si no comparece el solicitante ni alega justa causa, se dará por no presentada la papeleta; si no comparece la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez deberá apreciar temeridad o mala fe si la misma fuera injustificada, imponiendo la multa de hasta 601,01 euros si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, y abono de los honorarios de los abogados), **impugnación del acuerdo** (bien por las partes o por quienes pudieran sufrir perjuicio).

* **Presentación de la demanda judicial:** Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin

avenencia, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda al Juzgado de lo Social, aportando el Acta de la conciliación, de tenerlo. En otro caso, deberá aportarlo en el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la notificación. Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

* **Plazo:** 20 días hábiles desde el momento del despido (se suman para el cómputo, los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación, y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos.

Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quien sea el empresario.

* **Características de la demanda:** Se formulará por escrito y habrá de contener:

1.- Datos del demandante, con expresión del número del DNI, y de aquellos otros interesados que deben ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél, y sus domicilios.

2.- La enumeración clara y concreta de los hechos alegados, por el empresario y de todos aquellos que, según la legislación, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en