



ANDET
Asociación Nacional
para la Defensa Efectiva
del Trabajador

DIEZ CONSEJOS PARA QUE NO TE ENGAÑEN EN TU DESPIDO

[Guía básica para conocer cuáles son los engaños más habituales que utilizan las empresas para desproteger a l trabajador y sacar ventaja ante posibles reclamaciones posteriores]

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 los 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 ante situaciones de discriminación, 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.

10 CONSEJOS PARA 10 ENGAÑOS

1.- Si la empresa recomienda firmar toda la documentación como "NO CONFORME". Será necesario para que dicha documentación pueda ser examinada posteriormente por un profesional, pues en caso contrario, las posibles acciones legales serían prácticamente invariables.

Entre la documentación que ha de firmarse como "NO CONFORME" se encuentra: la carta de despido y documento de liquidación y finiquito.

Firmar como "NO CONFORME" no necesariamente supone la disconformidad con el despido planteado. Simplemente se trata de la fórmula que posibilita una revisión meditada y objetiva de la situación planteada a fin de conocer las alternativas de que dispone el trabajador ante una situación de despido.

2.- Si te entregan documentación con una fecha distinta de la real. Además de añadir "NO CONFORME", el trabajador debe incluir la fecha de entrega de la misma. En ocasiones, la empresa podría haber modificado la fecha de entrega de la documentación en el propio escrito a fin evitar abonar al trabajador el preaviso legalmente establecido de 15 días así como imposibilitar al trabajador de que lleve a cabo posibles acciones legales posteriores, como consecuencia de la prescripción de las mismas, es decir, que el plazo legalmente establecido para demandar por despido haya prescrito.

Firmar documentos con una fecha diferente de la real, no es baladí y puede tener graves

consecuencias perjudiciales para el trabajador.

3.- La empresa solo paga si firmas la documentación conforme. Para recibir cantidades adeudadas por la empresa o la indemnización correspondiente, no será necesario firmar la documentación conforme. La empresa está obligada a finiquitar al trabajador a pesar de que éste pueda llevar a cabo acciones legales posteriormente.

No puede condicionarse el pago de indemnizaciones o cantidades adeudadas a la conformidad del trabajador con el despido.

Es preferible cobrar más tarde pero asegurarse que lo que recibimos es lo que legalmente nos corresponde.

4.- "Si me demandas, te quedas sin paro". No es incompatible cobrar la correspondiente prestación por desempleo con posibles acciones judiciales contra la empresa. La empresa debe hacernos entrega del certificado de empresa para poder solicitar la correspondiente prestación por desempleo (para lo que el trabajador tiene un plazo de 15 días) independientemente de las posibles acciones judiciales que puedan tomarse contra ella.

En ningún caso, reclamar los derechos del trabajador supone la pérdida de la prestación por desempleo. La retención por parte de la empresa de documentación necesaria para solicitar dicha prestación, resulta denunciante ante la Inspección de Trabajo.

5.- "Firma conforme y te arreglo los papeles del paro". Las empresas "NO ARREGLAN PAPELES DEL PARO". La prestación por desempleo es un derecho del trabajador que no conceden las empresas, sino que dicho Derecho nace de la situación de desempleo de los trabajadores una vez despedidos.

El trabajador tiene derecho a la prestación por desempleo, tanto si es impropio como si se trata de un despido procedente. Incluso en el caso de despidos disciplinarios, el trabajador tiene derecho a la correspondiente prestación por desempleo.

6.- Si la empresa te propone daros un tiempo para hablar antes de tomar acciones legales. El plazo para interponer demanda por despido es de 20 DÍAS HÁBILES. Por ello, no caigas en la trampa de ceder ante una negociación con la empresa a cambio de no interponer la demanda por despido. ¡Primero demanda y luego negocia!

7.- Si la empresa te promete volver a contratarte a cambio de que no demandes, recuerda que una empresa despide porque no quiere seguir contando con los servicios del trabajador. **No renuncies a llevar a cabo posibles acciones legales porque la empresa te prometa un trabajo futuro inexistente.**

A menudo las empresas juegan con la ilusión, necesidad y desesperación de los trabajadores animándoles a "quedar bien" con la empresa. La única finalidad es evitar que reclames tus derechos, raramente se da una nueva contratación en estos casos.

Debemos recordar a la empresa que no resulta incompatible una demanda por despido con una posible futura contratación.

8.- "Te prometo que te pagaré cuando pueda". No renuncies a demandar a la empresa por las deudas generadas ante promesas de pagos futuros, ya que las cantidades salariales prescriben, no pudiendo ser reclamables en un futuro. Si la empresa quiere pagar las cantidades adeudadas puede hacerlo también después de que el trabajador haya planteado su demanda.

9.- Si la empresa te propone hacer por ti una petición de conciliación.

En ocasiones, las empresas interpone papeletas de conciliación en nombre del trabajador, incompletas y defectuosas. Recuerda que el trabajador es el único que puede demandar a la empresa. **DI NO a las "auto papeletas" que la propia empresa interpone en tu nombre para que el despido le sea más ventajoso fiscalmente.**

Dicha actuación, además de ser ilegal, puede situarte en una posición de absoluta indefensión.

10.- ¡Cuidado con los despidos encubiertos! Quizá ya te han despedido y aún no lo sabes. En ocasiones, las empresas despiden a sus trabajadores sin mediar carta de despido alguna y posteriormente les acusan de no haberse personado a su puesto de trabajo ("No hace falta que vengas al trabajo durante unos días", vacaciones que no constan por escrito, etc); en otras ocasiones, la empresa propone excedencias y posteriormente nunca permiten la reincorporación del trabajador.

Estas situaciones suponen despidos encubiertos que harán muy difícil la defensa del trabajador.

¿Cómo actuar ante situaciones de despido?

El ámbito de aplicación en supuestos de despido puede resumirse del siguiente modo:

- ➔ 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**.

Asimismo, también podemos llevar a cabo **acciones ante la Inspección de Trabajo**.

Ten en cuenta, que a diferencia de otras jurisdicciones, iniciar acciones en el ámbito social/laboral no conlleva ni tasas judiciales ni costas para el trabajador.

¿Cómo denunciar ante la Inspección de Trabajo?

Para interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo, ha de saber que puede hacerlo telemáticamente o presencialmente en la sede de la Inspección de cada Comunidad Autónoma. Más información:

<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>