



¿Te han despedido?



¿Han calculado bien tu finiquito?



¿Te han pagado la indemnización correcta por el tipo de despido?

Guía en caso de despido



www.euskadi-fesp-ugt.com

fesp@ugteuskadi.org

La traumática situación que vive siempre un trabajador despedido tiene que venir acompañada de información y un seguimiento sindical.

La fragilidad del mercado laboral requiere por parte de los trabajadores de un conocimiento especial de sus derechos y de las posibilidades legales que existen. En ocasiones existen defectos de fondo o forma que se pueden tornar, por ejemplo, en una indemnización adecuada o en una posible readmisión.

FeSP/UGT pone a disposición de los trabajadores una información delicada pero necesaria como es una guía de actuaciones en caso de despido. La lectura y posterior buena gestión de la información no sustituye el control del sindicato de lo que haya ocurrido. Llama siempre al sindicato, informa siempre a FeSP-UGT para que te ayude en el momento más difícil.

Conocer tus derechos es evitar problemas posteriores.

- **Recoger notificación del despido por parte de la empresa.** En ella se debe indicar a partir de qué día se hace efectivo y especificado el tipo de despido. Si por parte de la empresa se requiere al trabajador la firma de la carta despido, junto a la firma añadir "no conforme" y la fecha en que se firma.
- **Si el despido es verbal y se impide al trabajador el acceso al puesto de trabajo, en el mismo día del despido presentar una denuncia ante la inspección de trabajo.** Además, en este supuesto, volver ese mismo día o al día siguiente con dos testigos (no familiares) para que vean como se impide al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo.
- **Nunca firmar el finiquito antes de comprobar que el despido y la liquidación son legales (días del mes trabajado, parte proporcional paga extra y vacaciones).** Firmar el finiquito con la fórmula "Recibí, no conforme" faculta al trabajador a poder ejercer posteriores reclamaciones. A pesar de que no se firme el finiquito se tiene derecho a una copia del mismo.
- **Si cuando se firmó el contrato no se entregó copia del mismo, reclamar a la empresa la entrega de una copia.** Si la empresa no la entrega, solicitar de forma urgente copia del mismo ante el paro.
- **Actuaciones de conciliación.** Los plazos para impugnar un despido son de veinte días hábiles (no se cuentan ni festivos, ni sábados, ni domingos) desde que tiene efectos el despido, para presentar una demanda de conciliación o mediación ante unidad de mediación que dependa de la autoridad laboral competente en cada Comunidad Autónoma, por lo que es muy importante que el trabajador busque rápidamente asesoramiento jurídico sobre la legalidad o no del mismo y de la liquidación económica que pueda corresponder.

Al presentar la **solicitud de conciliación** se suspenden los plazos de caducidad.

Por otro lado el cómputo de la misma se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación, o bien transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. De cualquier modo, transcurridos 30 días sin que se haya celebrado el acto de conciliación, se considerará terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Si tras el acto de conciliación no hay acuerdo entre las partes, el trabajador puede llevar su demanda a través de los **Juzgados de lo Social**, en los días que falten hasta cumplir el plazo de 20, que se reanuda tras la resolución de la autoridad laboral en este acto.

- **Si la empresa pide la devolución de herramientas de trabajo de uso del trabajador, exigir que se firme un escrito donde se reconozca la entrega.**
- **La prestación de desempleo hay que pedirla dentro de los quince días siguientes a la fecha de efectos del despido teniendo en cuenta las vacaciones no disfrutadas.** Si se supera este plazo se pierden días de paro.
- **Si por la empresa no se entrega en el momento del despido toda la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo, presentar denuncia ante la inspección de trabajo.** Copia de esta denuncia servirá para acreditar ante el paro, que la falta de documentación es responsabilidad de la empresa.
- **Si el despido se produce estando en situación de incapacidad temporal "baja", pedir el pago directo de la baja a la seguridad social o a la mutua de la empresa.** Al obtener el alta se puede pedir el paro, pero el tiempo que se haya estado de baja desde el despido se descontará del tiempo de paro al que se tenga derecho.



¡ASESORATE!

UGT PONE LOS SERVICIOS JURIDICOS A TU DISPOSICIÓN

FORMULARIO

CONSULTA

NOMBRE.....

APELLIDOS.....

DATOS DEL CONTRATO

Tipo de contrato (obra o servicio, eventual, interinidad).....

Fecha de inicio.....

Fecha de finalización

EMPLEADOR

(Empresa, Administración, Organismo.....

SECTOR/ACTIVIDAD.....

AFILIADO /Federación.....

NO AFILIADO.....

TFNOS CONTACTO

E-MAIL.....

COMENTARIOS

.....
.....

DIRECCIÓN EMAIL FORMULARIO: fesp@ugteuskadi.org

www.euskadi-fesp-ugt.com