SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CC.OO. EN CAPGEMINI

Despidos: Derechos legales del trabajador.

Los trabajadores tenemos que conocer muy de cerca nuestros derechos y límites legales para poder reivindicarlos como corresponde. Queremos con este documento explicar algunas definiciones y derechos legales aportados por los abogados laboralistas de CC.OO. con los que trabajamos, para el conocimiento de todos, léelo atentamente.

Comunicación de despido:

Si la empresa intenta despedirte, tienes derecho a solicitar la presencia inmediata del delegado del comité de empresa que tú quieras.
No se tiene porqué aceptar el finiquito si no se está de acuerdo. Ante la duda, se puede no firmar o firmar 'Recibí, no conforme' en el documento donde se indican las causas del despido para poder ejercer una posterior demanda. El tiempo límite para realizarla son 20 días desde la fecha de despido.
Otros casos para no firmar el finiquito, o añadir texto que no vincule tu aceptación, sería cualquier motivo por el que no estés de acuerdo con la cantidad (demandas o subidas de convenio pendientes, error en el cálculo...)

Tipos de despido individual:

Despido Improcedente	Genera derecho a Paro e indemnización. Es el preferido por las empresas, si se reconoce la improcedencia se paga y punto. El trabajador acaba en la calle a no ser que demuestre que se trata de un despido nulo. Existen límites de despidos individuales por período de tiempo.
Despido Procedente	Genera derecho a Paro. No genera indemnización por parte de la empresa. Es muy difícil de probar por parte del empresario este tipo de despido y causa un pago mayor al incluirse salarios de tramitación en caso de juicio (la empresa debería abonar nóminas hasta que se produce la sentencia en caso de ganar el trabajador además de la indemnización como improcedente).
Despido nulo	La empresa no puede despedir improcedentemente al trabajador en ciertos casos bajo ninguna circunstancia. Algunos de estos casos están detallados en el Estatuto de los Trabajadores, el resto son por discriminación de algún derecho protegido por la Constitución o más recientemente por discriminación contra la conciliación de la vida familiar. Un ejemplo son las mujeres con reducción de jornada. Si la empresa despide, puede denunciarse. En caso de ganar, el trabajador debe ser readmitido inmediatamente abonando la empresa los correspondientes salarios de tramitación.

Tipos de despidos nulos:

Reconocidos explícitamente en el Estatuto de los Trabajadores	La empresa **no puede despedir a nadie** que esté en alguno de estos supuestos: • Reducción de Jornada por cuidado de hijos hasta 8 años o familiares disminuidos físicos o psíquicos. El derecho abarca desde la solicitud de reducción a la empresa hasta un tiempo después de su finalización. (55.5 b E.T.), (37.5 E.T.) • Reducción de Jornada por lactancia. (55.5 b ET), (37.4 E.T.) • Embarazo o baja maternal o excedencia por maternidad. (55.5 ET) • Excedencia de hasta 3 años por cuidado de hijos (46.3 ET).
Derechos Protegidos por la Constitución	En este caso se tiene que demostrar que el despido vulnera alguno de los derechos constitucionales, requiere de una valoración por un abogado laboralista. Algunas de esas situaciones pueden ser despidos producidos por represalia por alguna acción judicial del trabajador contra la empresa (tutela judicial), violación del secreto de las comunicaciones, derecho a formación, reivindicación de seguridad laboral, por razones de género, orientación sexual, raza, religión y un largo etcétera que un buen abogado sabrá evaluar.

Aunque el conocimiento de esta información es imprescindible, no marca ningún límite. En ningún caso olvidamos que la vía sindical, la solidaridad y la acción colectiva es la herramienta que tenemos los trabajadores para conseguir justicia allí donde la Ley no alcanza.

Quedamos a vuestra disposición para cualquier consulta.