



TCM  
Comunicaciones

Orange



## INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LOS DESPIDOS EN ORANGE

# Comunicado

Madrid, 24 de Agosto 2010

Tras varias llamadas y muchos correos electrónicos, desde **UGT** hemos considerado necesario redactar un comunicado aclarando ciertos aspectos que hemos podido comprobar no están demasiado claros y que es nuestra obligación clarificar como una parte más de nuestra acción sindical.

Primeramente decir que en la legislación se contemplan diferentes tipos de despidos con diferentes causas que dan lugar a diferentes resultados, bien sean indemnizaciones (cuya cuantía depende de las causas que motivan el despido), nulidad del despido, EREs, etc...

**Salvo contadísimas ocasiones** los despidos en Orange tienen siempre el mismo patrón.

La empresa intenta asegurarse de que la persona o personas afectadas estén presentes en su puesto de trabajo y se les comunica que se va a proceder a su despido por **causas disciplinarias** (art. 54 del Estatuto de los trabajadores, normalmente bajo rendimiento) para inmediatamente **reconocer la improcedencia** del despido en ese mismo acto (art. 56 del Estatuto de los Trabajadores).

Este modo de actuar se ajusta perfectamente a la legalidad vigente como podéis comprobar, ya que además se le da la posibilidad al trabajador o trabajadora afectada de solicitar la presencia de un representante de los trabajadores que, más allá de dar cierto asesoramiento y pautas de actuación, poco puede hacer ante un hecho consumado.

**Hay un caso en el que si se conoce con carácter previo el despido**, y es cuando **la persona afectada está afiliada a un sindicato y la empresa tiene constancia de ello** (art. 55 del Estatuto de los Trabajadores). En este caso **se debe dar audiencia previa** a los delegados sindicales del sindicato al que estuviera afiliada la persona afectada.

Es en este caso cuando **desde la sección sindical se tiene constancia previa**, antes incluso de que el afectado lo sospeche siquiera, y **podemos poner en marcha los servicios jurídicos** y demás.

En respuesta a muchas consultas sobre situaciones de embarazo, suspensión por maternidad, etc... cabe decir que, salvo si las causas del despido son procedentes y ajenas a esas situaciones, **el despido podrá declararse nulo si:**

- Se violan derechos fundamentales o por causas discriminatorias recogidas en la Constitución.
- Durante la suspensión por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, enfermedades derivadas del embarazo, del parto o de la lactancia.
- Desde el inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión por maternidad.
- Durante el disfrute de estos permisos/suspensiones, incluso si se han solicitado y aún no se están disfrutando.
- Durante los nueve meses siguientes al reingreso tras estos permisos/suspensiones.
- Se incluye también la adopción o acogimiento a los casos anteriores que proceda.
- Durante la reducción de jornada por guarda legal y para cuidado de familiares hasta 2º grado.

Una vez que se produce el despido conviene tener en cuenta una serie de conceptos básicos:

**La liquidación:** es el abono de las cantidades ya devengadas por servicios ya prestados (salario, vacaciones, pagas, guardias...).

**La indemnización:** es la cantidad que la empresa debe abonar, si procede, por sus decisiones de resoluciones contractuales en función del tiempo trabajado en la empresa y del tipo de resolución.

**El finiquito:** es el reconocimiento del fin de la relación laboral y su firma implica reconocer que la relación laboral ha terminado y ha sido saldada en todos sus aspectos. Una vez firmado no es posible reclamar aunque existan cantidades pendientes.

**No debemos firmar** el finiquito sin un estudio detallado y exhaustivo del mismo, hasta comprobar que las cantidades a saldar son las correctas. El apoyo de **UGT** en este punto es importante.

**Podemos solicitar la presencia de un representante de los trabajadores** en el acto de la firma del finiquito, debiendo expresarse en el recibo que ha estado presente o, en su caso, el hecho de que no se solicitó su presencia.

**Si la persona afectada estuviera afiliada** a un sindicato, como ya hemos comentado anteriormente, la empresa deberá dar **audiencia previa** a los delegados y delegadas de la sección sindical en cuestión para tratar el asunto previamente al acto de despido.

Por otro lado, el **expediente de regulación de empleo (ERE)** es un procedimiento administrativo-laboral, de carácter especial, dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando se den determinadas causas.

Este procedimiento lo inicia ante la Autoridad Laboral competente **la empresa o los trabajadores y trabajadoras** a través de sus representantes legales, si presumen que la no apertura del mismo por la empresa puede ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

Si el ERE lo inicia la empresa y no es por fuerza mayor (si lo es no hay periodo de consultas):

- Se ha de solicitar la aprobación del ERE a la Autoridad Laboral competente.
- Se abre un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.
- Se comunica a la Autoridad Laboral el resultado de las consultas efectuadas.
- Finalmente la Autoridad Laboral resuelve el expediente.

Por tanto, antes de que la Autoridad Laboral se pronuncie, **los representantes de los trabajadores conocen las intenciones de la empresa** debido a la obligación de abrir un periodo de consultas.

Finalmente la Autoridad Laboral, tras saber si ha habido acuerdo entre las partes durante el periodo de consultas, debe **estimar o desestimar el ERE**.

Como siempre, ante cualquier duda contactad con nosotros.

Más información en [www.ugt-orange.es](http://www.ugt-orange.es)

**UGT - Orange**