

A VÍTALY LE GUSTA DESPEDIR SIN INDEMNIZACIÓN ¿LO HARÁN CONTIGO?

14 de marzo de 2025

Apreciados compañeros y compañeras:

Lamentamos comunicar que en Víталy se están produciendo casos de **despidos disciplinarios**, los cuales desde la Sección Sindical de CCOO consideramos totalmente injustificados. Despidos que no se nos está informando de una manera correcta como Sección Sindical, ya que no nos entregan copia de las cartas de despido, teniendo que ser l@s compañer@s quien nos las faciliten. Esta falta de entrega de información ya **está siendo estudiada por nuestra Asesoría Jurídica**, para tomar las acciones legales pertinentes.

Pero, **¿por qué a Víталy le gusta tanto esta modalidad de despido?** Desde CCOO lo tenemos claro, el despido disciplinario no obliga a pagar indemnización. A ver si cuela, **la persona trabajadora no impugna el despido, e indemnización que se ahorran**. Y en caso que la persona trabajadora impugne, justo antes del juicio, Víталy entrará en el regateo de intentar acordar pagar una indemnización menor a la marcada por ley, para evitar entrar a juicio.

Os explicamos con detalle el modus operandi con nuestras **recomendaciones**:

1º Tras como marca **la última sentencia** del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, el empresario debe dar **audiencia previa** al empleado a los efectos de que se pueda defender de los motivos en los que basa la decisión del despido disciplinario. Por tanto, Víталy te llamará para entregarte **una carta motivando una sanción muy grave**, que conlleva este tipo de despido, con un plazo de unos días para que puedas hacer las **alegaciones** correspondientes y defenderte. Por nuestra experiencia, esta carta estará **llena de exageraciones**, en cuanto al trato con tu persona, Responsable o con algún o algunos clientes, quejas de éstos, comparaciones con rendimientos de otros compañeros y compañeras cuando no hay ningún rendimiento pactado, y en definitiva, todo lo que puedan aportar y se les ocurra para intentar justificar aplicar la máxima sanción posible a una persona trabajadora.

Recomendación: Cuidado con las alegaciones que aportes ya que cualquier cosa que indiques podría ser utilizado en tu contra e incluida en la carta de despido definitiva. **Nuestra recomendación**



es que desde el primer momento **busques el asesoramiento de la Asesoría Jurídica de CCOO**, que en caso de estar **afiliad@ es gratuita**.

2º Una vez pasado el plazo, la empresa te entregará la carta de despido, reafirmando en su posición.

Máxima recomendación:

Impugna el despido para poder cobrar la debida indemnización por despido improcedente.

Dispones únicamente de **20 días hábiles** para emprender **acciones legales**.

3º **Acto de conciliación**. Requisito previo antes del juicio. De lo que se trata es de una reunión ante un letrado de un organismo público de diferente nombre en función de la comunidad autónoma, (SMAC, CMAC, UMAC ...), con el fin de llegar a un acuerdo y evitar el proceso judicial. Por nuestra experiencia, lo habitual es que Vítaly se siga reafirmando en su posición y se oponga a cualquier tipo de acuerdo.

4º **Juicio**. Antes de entrar a juicio, Vítaly ya le ve las orejas al lobo e intentará llegar a un acuerdo de indemnización económica, por debajo de la indemnización máxima por despido improcedente. No hay que olvidar que **es la empresa la que tiene la carga de la prueba** y debe demostrar lo cierto de los hechos y faltas que se le imputan a la persona trabajadora. Por tanto, lo lógico es que el despido sea declarado por el juez como **improcedente**.

Recomendación: No aceptes ofertas por debajo de la indemnización máxima por despido improcedente. Ojo con los profesionales que cobran a porcentaje, ya que podrían recomendarte aceptar una oferta por debajo de lo establecido para llevarse un porcentaje de dinero fácilmente. **La Asesoría Jurídica de CCOO puede llevar tu caso desde el principio hasta el final, con importantes descuentos o de manera totalmente gratuita en función de los años de afiliación.**

Recordamos que la **indemnización** por despido improcedente es de **45 días por año de tu antigüedad anterior al 12/02/2012 y de 33 días por año trabajado a partir de esa fecha.**

En caso de producirse una **discriminación o una vulneración de derechos fundamentales**, se podría solicitar la **nulidad del despido**, con lo que la empresa tendría que proceder a tu **readmisión** y **pagarte los salarios** desde el despido hasta el día del juicio.

En definitiva, **¡DEFIÉNDETE Y LUCHA POR LO QUE ES TUYO!**, porque si no ese dinero irá a las arcas de un fondo de inversión

Atentamente,

