

FORMULARIOS

WEBINAR LABORAL



© **Informática Tron S.L.**
C/ Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
Tfno. 952 782877 / 692396415
E-Mail: info@informaticatron.es
Web: <http://www.informaticatron.es/>
Edita e Imprime : Informática Tron S.L.
Autor: Juan Canca Herrera
Todos los derechos reservados.



Queda rigurosamente prohibido, sin la autorización expresa de Informática Tron S.L. la reproducción total o parcial de este libro por medio de cualquier procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático.

Desde 1987...al servicio de la Formación Empresarial

Contenido

FORMULARIOS	3
PAPELETA DE CONCILIACION	3
CARTA DE DESPIDO DISPLINARIO	8
CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO SIN CAUSAS	9
CARTA DE DESPIDO RECONOCIENDO LA IMPROCEDENCIA	10
CARTA DE DESPIDO POR CAUSAS ECONOMICAS	11

FORMULARIOS

PAPELETA DE CONCILIACION

¿Quién puede presentar la papeleta de conciliación laboral?

Se podrá presentar este escrito por:

- El trabajador a título particular y personal.
- Representante.

No pasa nada si la papeleta de conciliación es de varios trabajadores. Lo que sí tendrás que detallar son los derechos laborales que han sido vulnerados de manera individual, a los efectos de una mayor claridad y posterior demanda.

Requisitos de la papeleta de conciliación laboral.

Como todo escrito que vaya dirigido a una Administración, debe de reunir una serie de requisitos formales.

Para redactar la papeleta de conciliación previa a la demanda deberá de contener los siguientes requisitos:

- Los datos personales de los interesados (demandante y demandado) y sus direcciones.
- Trabajo realizado y en qué lugar, categoría profesional, salario y otras remuneraciones.
- Enumeración ordenada y clara de los hechos planteados y la cuantía económica que se reclama.
- Fecha y firma del solicitante.
- Indicación de si el interesado va a ir asistido por un abogado. No es obligatorio, pero sí recomendable.

Tiempo para presentar papeleta de conciliación.

Para presentar la papeleta de conciliación y demanda, tienes en total 20 días desde el despido. En cambio, si lo que quieras es reclamar salarios tienes en total un año para ejercer acciones.

¿Se puede presentar la papeleta de conciliación online?

La papeleta de conciliación laboral puede presentarse por vía telemática. Para su presentación se necesitará firma electrónica.

En Andalucía a través de la web de la junta de Andalucía.

¿Se puede anular papeleta de conciliación?

Si, se podrá anular la papeleta de conciliación cuando hayamos cometido un error.

Ello no supone ningún problema, pero tendremos que tener muy en cuenta los plazos que menciona la Ley en supuestos de indemnización despido improcedente o bien por reclamación de cantidad-salarios pendientes de pago, ya que los plazos no son los mismos.

Presentar papeleta de conciliación fuera de plazo trae consigo que ya no puedas reclamar en un futuro por esos conceptos.

Papeleta de conciliación por despido improcedente o nulo

Este supuesto es de los que la empresa, procede a despedir al trabajador, sin hacer entrega de los abonos que correspondan (indemnización, finiquito, salario, etc.), y sin hacer especial mención en la carta de despido de los presuntos problemas de liquidez.

En la papeleta de conciliación habrá de hacer mención a estos extremos y poder reclamarse en la correspondiente demanda por despido, en el caso de que no haya habido avenencia respecto de las peticiones.

Papeleta de conciliación por despido y reclamación de cantidad

Este modelo de papeleta de conciliación puede que sea de las reclamaciones más frecuentes. En muchas ocasiones el impago de nóminas de una manera continuada, puede dar lugar a que se produzca de manera efectiva el despido.

La reclamación de cantidad que se interesa, no debería limitarse a la que venías percibiendo, sino adecuarse, siempre que interese, a lo establecido según convenio colectivo (horas extras, sueldo por categoría profesional, vacaciones, etc.), es decir, solicitar las diferencias salariales.

En el caso de que solo vayamos a reclamar cantidades pendientes pago, tienes que recordar que solo tendrás un año para presentar la papeleta de conciliación previa.

¿Cuántas copias de la papeleta hay que presentar?

A la hora de presentar la papeleta es importante saber el número de copias que has de presentar en Registro cuando se hace de manera presencial.

Ante cualquier Administración hay que presentar tantas copias como partes interesadas exista en el proceso.

A modo de resumen se presentarán cuatro copias: una para registro, otra para los encargados de la conciliación, otra copia para la empresa, y la última te la llevarás sellada como justificante.

En ese mismo acto te podrás llevar el señalamiento o día y hora en que se celebrará la conciliación entre la empresa y el trabajador.

Acto de conciliación despido.

Es obligatoria una conciliación previa antes de presentar una demanda por despido.

El acto de conciliación se desarrollará ante la autoridad laboral que en ese momento celebre el acto y reunirá a las partes para ver las posibilidades de acuerdo respecto de la reclamación previa interpuesta por los motivos que fueren: despido improcedente, reducción de jornada, reclamación de cantidad, etc.

El tiempo aproximado que se tarda en citar es de alrededor 15 días desde su presentación.

Es habitual poder ver en los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de cualquier provincia, como las representaciones tanto de empresa como trabajador, intentan acercar posturas para solucionar el procedimiento de manera "amistosa" y extrajudicial.

Acta de conciliación sin avenencia

Una vez que están debidamente notificados, en un día y hora concreto, tanto la empresa como el trabajador, es un trámite muy rápido, que consiste en indicarles en si ha habido posibilidad de llegar a un acuerdo (avenencia), o si, por el contrario, no ha sido posible (sin avenencia).

Se emitirá un acta de conciliación donde se indica cualquiera de estos extremos, y para el caso de que no haya habido acuerdo, habrá que aportar esta acta de conciliación junto con la demanda.

Papeleta de conciliación y demanda.

Como hemos dicho anteriormente, la papeleta de conciliación laboral es obligatoria antes de presentar la demanda en el Juzgado de lo Social que corresponda.

En el caso de que hayas sido citado al acto de conciliación y haya quedado sin avenencia, será en ese momento cuando tengas que preparar la demanda, incorporando el acta de conciliación, y presentarla posteriormente, poniendo en antecedentes al Juzgado que has hecho todos los intentos de llegar a un acuerdo, y que no resultando posible, necesitas acudir a un tribunal.

No hay mucho tiempo entre la redacción-presentación de la conciliación y el tiempo que nos queda restante para presentar la demanda. Por este motivo es interesante que el modelo que se utilice para la papeleta de conciliación encauce los hechos tal cual aparece en el documento, con la excepción de añadir los hechos del acto de conciliación, todo ello con el objetivo de ganar tiempo.

MODELOS PAPELETA DE CONCILIACIÓN**AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN**

D./Dña , mayor de edad, con DNI nº y domicilio en la calle de C.P. , comparece ante este servicio y **DICE:**

Que a través de este escrito interpone **PAPELETA DE CONCILIACIÓN** por el concepto de **DESPIDO** contra la empresa , con domicilio social en , que se dedica a la actividad de , y que actualmente tiene una plantilla de trabajadores, en base a los siguientes

HECHOS

Primero.- Que desde el día trabajo en la empresa demandada, con la categoría profesional de , y con un salario anual de euros brutos, incluyendo pagas extraordinarias y otros conceptos salariales.

Segundo.- Que la empresa me ha despedido con fecha , entregándome carta de despido, en la que se alegan como motivos

Tercero.- Que estos hechos mencionados en la carta de despido son absolutamente falsos, por lo que no estoy de acuerdo con el despido efectuado y mediante esta papeleta de conciliación lo impugno.

Cuarto.- Que soy representante legal de los trabajadores.

Por todo ello, al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación,

SOLICITO:

Que teniendo por presentado este escrito con sus copias, lo admita y en consecuencia se sirva en fijar día y hora para celebrar el preceptivo acto de conciliación con la empresa demandada, previo a la vía jurisdiccional ordinaria.

En , a

Firmado:

DNI:

Esta papeleta de conciliación es de las más simple y extendida, si bien la papeleta de conciliación es muy importante de cara a un posible juicio, por este motivo, la redacción debe de ser cuidada, si bien apenas nadie lo hace, porque normalmente la situación se resuelve en el SMAC.

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

D ..., mayor de edad, con domicilio en ... y D.N.I. nº ..., COMPAREZCO Y DIGO :

Que por medio del presente escrito formulo DEMANDA DE CONCILIACIÓN por Despido Improcedente contra la empresa..., con domicilio en..., con apoyo en los siguientes

HECHOS

Primero.- He trabajado para la demandada desde el día... hasta el día..., en el centro de trabajo situado en..., con una categoría profesional de ... y un salario mensual de..., incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Segundo.- En fecha ... la empresa me ha entregado una carta por la que se me notifica que estoy despedido con fecha de efectos a partir del día ... Se aduce en la carta que he faltado al trabajo los días..., lo cual es absolutamente falso.

Tercero.- No soy, ni he sido en el último año, representante de los trabajadores.

Cuarto.- La demandada se dedica a la ... y tiene ... empleados en plantilla.

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA DIRECCIÓN que admitiendo este escrito tenga por formulada Demanda de Conciliación contra la citada empresa y la cite al oportuno acto a fin de que se avenga a reconocer la improcedencia del despido.

Es justicia que pido...

Fecha

CARTA DE DESPIDO DISPLINARIOEMPRESA:¹²

En _____ a _____ de _____ de _____

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la dirección de la empresa ha decidido extinguir la relación laboral que manteníamos con Ud. mediante despido disciplinario, en virtud de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.³

Las razones que motivan el despido son las siguientes:⁴

.....

Los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones para con la empresa, por lo que no nos queda más remedio que proceder a su despido disciplinario, con efectos a partir del díade.....de..... .

En la citada fecha tendrá a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa.

De conformidad con lo establecido en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, se adjunta en el documento anexo la propuesta detallada de saldo y finiquito.

En el momento de la firma del finiquito tiene Ud. derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, habiéndose dado traslado al comité de empresa/delegado de personal de esta decisión a los efectos oportunos.

5

6

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el _____ de _____ de _____

EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA

¹ Razón social y domicilio de la empresa² Departamento o cargo de quien remite el documento³ Especificar, asimismo, el art. del Convenio Colectivo que se hubiese infringido, caso de que así haya sido⁴ Señalar de forma precisa, clara y detallada los hechos que fundamentan la decisión, las fechas de realización de los mismos y todos aquellos datos que pudieran acreditarse en función del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ejemplo; si el despido se justifica en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo habrá de reflejarse el horario del trabajador, las fechas concretas de ausencias y las fechas concretas de retrasos o impuntualidades, indicando si no se asistió o si, en su caso, se entró más tarde, se salió antes o se prolongó más de lo debido el descanso. Y si, por ejemplo, el despido se debiese a ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o familiares habrá que hacer un relato de hechos, lo más detallado posible, en el que se concreten las ofensas realizadas, las fechas en que se producen, las personas afectadas, e incluso, en su caso, los testigos o pruebas de los hechos de los que se disponga.

⁵ Si a la empresa le consta que el trabajador despedido está afiliado a algún sindicato, se debe hacer constar, de conformidad con el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, que se ha dado audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato a fin de que alegase lo que considerara oportuno. Se adjuntará copia de dicho trámite a efectos de su acreditación.

⁶ Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical se procederá a la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese, conforme al artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores

Centro de Enseñanzas Profesionales TRON

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ 952782877 - 692396415

www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO SIN CAUSAS

EMPRESA

TRABAJADOR

LUGAR Y FECHA

Muy Sr. Mío:

Por medio de la presente le comunico la decisión de esta empresa de proceder a su despido con efectos del día _____. Los motivos por los que se procede a su despido están basados en una disminución voluntaria de su rendimiento, lo que hace inviable la continuidad de su relación laboral, por lo que nos vemos en la ineludible necesidad de rescindir su contrato de trabajo.

Agradeciendo los servicios prestados, tiene a su disposición en nuestras oficinas la liquidación correspondiente.

Sin otro particular,

CARTA DE DESPIDO RECONOCIENDO LA IMPROCEDENCIAEMPRESA:⁷

8

En _____ a _____ de _____ de _____

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la dirección de la empresa ha decidido extinguir la relación laboral que manteníamos con Ud. mediante despido disciplinario, en virtud de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.⁹

Las razones que motivan el despido son las siguientes:¹⁰

.....

Los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones para con la empresa, por lo que no nos queda más remedio que proceder a su despido disciplinario, con efectos a partir del díade.....de.....

No obstante lo anterior, y ante las dificultades probatorias que presentan los hechos, la empresa reconoce expresamente la improcedencia del despido, poniendo a su disposición la cantidad de euros, correspondiente a la indemnización legal de 33 días por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, prevista en el Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores; y con las precisiones de la ¹¹ Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, que se refiere a las indemnizaciones por despido improcedente; siendo el importe diario del salario que sirve de base para el cálculo el de (...) euros.

En la citada fecha tendrá también a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa.

De conformidad con lo establecido en el Art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, se adjunta en el documento anexo la propuesta detallada de saldo y finiquito.

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el _____ de _____ de _____
EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA

⁷ Razón social y domicilio de la empresa

⁸ Departamento o cargo de quien remite el documento

⁹ Especificar, asimismo, el art. del Convenio Colectivo que se hubiese infringido, caso de que así haya sido

¹⁰ Señalar de forma precisa, clara y detallada los hechos que fundamentan la decisión, las fechas de realización de los mismos y todos aquellos datos que pudieran acreditarse en función del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ejemplo: si el despido se justifica en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo habrá de reflejarse el horario del trabajador, las fechas concretas de ausencias y las fechas concretas de retrasos o impuntualidades, indicando si no se asistió o si, en su caso, se entró más tarde, se salió antes o se prolongó más de lo debido el descanso. Y si, por ejemplo, el despido se debiese a ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o familiares habrá que hacer un relato de hechos, lo más detallado posible, en el que se concreten las ofensas realizadas, las fechas en que se producen, las personas afectadas, e incluso, en su caso, los testigos o pruebas de los hechos de los que se disponga.

¹¹ La Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, que se refiere a las indemnizaciones por despido improcedente y señala: 1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso. 3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.

CARTA DE DESPIDO POR CAUSAS ECONOMICASEMPRESA:¹²¹³

En _____ a _____ de _____ de _____

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la extinción de la relación laboral que mantenemos con Ud. mediante despido por causas objetivas, en virtud de lo establecido en el art. 52. c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las causas¹⁴ _____ que motivan la resolución del contrato son las siguientes:¹⁵

Por todo ello, y según lo establecido en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, ponemos a su disposición la indemnización de (...) euros, resultante de aplicar el módulo de cálculo de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades; siendo el importe diario del salario que sirve de base para el cálculo el de (...) euros. Igualmente tiene a su disposición la cantidad de (...) euros, en concepto de liquidación, saldo y finiquito, cuyo detalle se adjunta en el documento anexo.¹⁶

La empresa, conforme a lo establecido en el art. 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, le informa con un plazo de preaviso de 15 días de que la relación laboral quedará extinguida el próximo día (...) de (...) de (...).

También aprovechamos para informarle que desde el día de hoy y hasta la fecha de rescisión de su contrato podrá disfrutar Ud. de un permiso retribuido de 6 horas semanales con la finalidad de buscar un nuevo empleo.

En el momento de la firma del finiquito tiene Ud. derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, habiéndose dado traslado al comité de empresa/delegado de personal de esta decisión¹⁷ a los efectos oportunos.

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el _____ de _____ de _____

EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA

¹² Razón social y domicilio de la empresa¹³ Departamento o cargo de quien remite el documento¹⁴ Indicar si son causas económicas, técnicas, organizativas o de producción¹⁵ Exponerlas de forma precisa, clara y detallada. La carta de despido debe dejar claras al trabajador las causas o razones por las que la empresa decide despedirlo; dichas razones hay que describirlas y exponerlas claramente porque la imprecisión en los motivos de despido puede provocar la declaración del despido como improcedente.¹⁶ Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c del ET, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización legalmente prevista, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. Hay que señalar también que, si no se abona la indemnización en el momento efectivo del cese de la relación laboral, o no resulta acreditada la situación de falta de liquidez que se invoca para no ponerla a disposición del trabajador en el momento del preaviso, el despido será declarado improcedente, por no cumplir con los requisitos previstos en el Art. 53.1 del E.T.¹⁷ La comunicación de la decisión de extinguir el contrato por causas objetivas previstas en el Art. 52 c) del E.T. debe ponerse en conocimiento de los representantes de los trabajadores obligatoriamente porque, si no se hiciese, el despido será declarado improcedente.