

QUÉ ESPERAR Y CÓMO DEFENDERSE ANTE UN DESPIDO DISCIPLINARIO FRAUDULENTO

(Esto puede pasar a cualquiera, luego no digas que no estabas bajo aviso)

PARTE 1

Parece mentira que hoy en día puedan existir empresas que hagan uso de Despidos Disciplinarios Fraudulentos (DDF) para despedir a trabajadores con salarios más altos, o que no aceptan ser marionetas de la Dirección o que simplemente no encuentran su encaje en momentos de cambios directivos. Pero, quizás, lo peor de todo es que haya algunos abogados y Despachos de Abogados de primera línea que no solo sean cómplices de estos fraudes sino cooperadores necesarios (en el sentido penal del término) hasta el punto de elaborar pruebas falsas y presentarlas en los Juzgados cuando sus normas imperativas les obligan a la defensa de la legalidad vigente frente a todo y frente a todos.

Ya expliqué en mis artículos del “**Fraude del Despido Disciplinario en España**” (1 y 2) el modus operandi de estos despachos y empresas, su objetivo y las razones del porqué les sale a cuenta cometer estos delitos. Pueden ver estos artículos en el Blog publicado en www.perellobioscacabrera.com.

Pero el artículo que ahora están leyendo no va de lo mismo, sino que quiero ayudar a las personas que se enfrenten a un Despido Disciplinario Fraudulento, del que esperar en esta situación, cómo defenderse, todo ello sin tener la intención de querer sustituir la función de un abogado.

Primero de todo quiero decir que el Despido Disciplinario debe existir en una sociedad moderna porque por supuesto que existen trabajadores que se aprovechan de las empresas y realizan los actos definidos en el art 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, deben ser despedidos disciplinariamente aplicando este precepto. Y también existen Despidos Disciplinarios declarados improcedentes por los jueces de lo Social al no estar plenamente convencidos de las razones expuestas por el abogado de la empresa, aun habiendo sido posible su declaración de procedente porque los actos del art 54 ET sí se podían haber cometido. Solo que el Juez, en este caso, no encontró un convencimiento total. Recuerdo que el Despido Disciplinario es el acto de mayor lesividad de la potestad punitiva de la empresa hacia el trabajador con unas consecuencias muy importantes para éste (sin indemnización y con un histórico laboral “manchado”) y, por tanto, el Juez debe estar plenamente convencido de la legalidad del acto sancionador y que dicha medida haya sido proporcional y ajustada a los procedimientos establecidos.

En este escrito no me refiero a estos despidos disciplinarios, sino aquellos donde de manera premeditada y con conocimiento de la ausencia total de causa, se elabora maquiavélicamente un Despido Disciplinario con el único objetivo de reducir la indemnización y librarse de alguien que ya no es del “*establishment*”. Te acusan de todo lo posible e imposible, hasta delitos penales, y te ofrecen aceptar inmediatamente una indemnización a la baja; y si te niegas a firmar te prometen una batalla judicial larga y dura, sobre todo para el trabajador, ya que ellos socializan sus ilegalidades. Además de “explicarte” que si esto sale a la luz afectará a tu

empleabilidad. Estos son los Despidos Disciplinarios Fraudulentos (DDF) que deberían ser severamente castigados por el Código Penal, no solo a la empresa, persona jurídica, y sus administradores responsables, la persona física, sino también a los letrados que hacen la cobertura (i)legal.

Un despido declarado improcedente es un despido, cuanto menos, no ajustado a derecho y en el caso de DDF, directamente ILEGAL. En el caso de un DDF, llamarlo improcedente hace que el acto ilegal se suavice, improcedente suena más “cool” y menos violento para quien lo realiza. Una declaración judicial de “improcedente” se excusa con un: *“ya sabes, los jueces protegen a los trabajadores”*. En cambio si se llamara DESPIDO ILEGAL, la imagen del ejecutor ya no sería tan “cool” como empleador. Improcedente quiere decir que el despido no tiene causa legal o no ha sido debidamente acreditada o no era lo suficientemente grave, a veces es una fina línea y es normal que el juez se alinee con la parte débil si no le han convencido sustantivamente y a veces, como pasa con un DDF, es groseramente improcedente y esto es un fraude de ley.

Lo triste es que no hay diferencia entre un despido improcedente donde hubo causa pero el juzgador no la juzgó suficiente o un despido fraudulento declarado improcedente. La indemnización en ambos casos es la misma. Estamos dando al trabajador lo que legalmente le corresponde con independencia que sea un despido con acusaciones que atentan al honor, a la dignidad, sea calumniosa y/o injuriosa. Es como si cada vez que pillan hurtando a alguien, su pena sea siempre pagar el precio legal de la cosa hurtada, nada más. Esto incentivaba los hurtos y por eso el Código Penal se modificó para evitar este abuso de cometer muchos hurtos de escaso valor, ¿por qué una empresa pueda realizar 100 despidos fraudulentos y sigue pagando solamente lo que legalmente corresponde al trabajador? ¿No sería lógico que una empresa que tenga más de X despidos improcedentes o que, judicial/extrajudicialmente, acepte la improcedencia de más de X despidos, tenga un castigo mayor que solo pagar lo que está estipulado legalmente? Ni hay reparación, ni hay restitución, ni hay indemnización, ya que el trabajador recibe, una vez ganado el juicio, no más de lo que le correspondería legalmente antes de que te acusaran falsamente de acciones muy graves.

Algún lector podría decirme, *“si tan mal lo pones, siempre tiene el trabajador abierta la vía Penal”*, quien diga esto probablemente no haya estado en la situación de un trabajador que ha sufrido un DDF, sin suficientes pruebas materiales para la jurisdicción penal (recordemos que en esta jurisdicción, a diferencia de la Civil, el Juez debe estar convencido de la culpabilidad en un muy alto porcentaje *“más allá de cualquier duda razonable”* y es además una jurisdicción de *“ultima ratio”* o intervención mínima, mientras que en la Civil el Juzgador busca que una pretensión le convenza más que la otra). No tener las suficientes pruebas materiales no significa que no las haya, sino que poseerlas y escenificarlas delante de un Juez de lo Penal no es tan sencillo teniendo enfrente a toda la empresa y los abogados que les han ayudado y sobre todo si el DDF fue sorpresivo, con nocturnidad y alevosía. Más el tiempo, dinero, esfuerzo físico y emocional de llevar a cabo todas estas acciones judiciales.

Y aquí es donde se desarrolla el título de este artículo, cómo prepararte para que no te pillen desprotegido.

PARTE 2

1. **La mejor defensa** es tener **un comportamiento ético e irreprochable siempre** y acorde a las normas que la empresa ha establecido. Si éste ha sido tu comportamiento, es imposible que sean capaces de mantener acusaciones falsas durante tanto tiempo y con tanta gente involucrada. Un Despido Disciplinario del art 54 ET debe estar bien detallado ya que si no lo está luego no pueden añadir más argumentos en sede judicial, solo pueden argumentar lo escrito en la carta de despido. Si la carta de despido es muy elaborada se van a pillar y si es escasa y encima falsa o con poca cimentación jurídica van a perder. Recuerda que las normas internas de la empresa están para cumplirse, pero por todos y a todas horas y con aviso si alguien las incumple. Si la empresa tiene normas y deja que se incumplan notoriamente, sería discriminatorio el uso de esa norma como base de un despido y por tanto improcedente y diría que fraudulenta porque saben que están discriminando a alguien (y esto ya sería despido Nulo, no improcedente).
2. Cuando se va a producir un DDF que, por su propia naturaleza, es un despido individualizado (aunque se han dado casos de DDFs múltiples) hay que saber varias cosas: Uno, **le puede ocurrir a cualquiera** independientemente de su posición jerárquica, dos si ha ocurrido una vez puede pasar más veces si siguen las mismas personas y tres debes percibir que hay algún cambio de actitud hacia ti y puede ser tanto una amabilidad exagerada sin razón aparente, como un vacío extraño viniendo de tu Secretaria/o, de la Dirección de Recursos Humanos o tu jerarquía directa. Si hay un cambio de actitud sin causa, es que algo raro pasa. Recuerda la frase: *“si en una mesa de negociación no sabes quien es el que va a por uvas, probablemente esa persona seas tú”*.
3. **Denuncias Anónimas y Canal de denuncias.** Estando de acuerdo en los buenos objetivos de la nueva Directiva EU sobre este tema, se ha convertido en un arma utilizable por las empresas para acusar falsamente y despedir basándose en Denuncias Anónimas inexistentes, o elaboradas *ad hoc*, o utilizar a alguien (llámalo trepa, traidor, débil, etc) para que acuse falsamente al trabajador objetivo a cambio de cualquier promesa tentadora. La Directiva EU, que ya de por sí se llama, “Directiva relativa a la protección de la personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión” se refiere en un 95% a la protección del denunciante, pero ¿qué pasa con la del falsamente denunciado por esta vía? Ciertamente que la Directiva tiene unas líneas diciendo que las denuncias falsas deben ser sancionadas, pero ¿por quien? ¿Por los mismos que las elaboran? A veces nuestros legisladores son un poco *naïve* en algunos aspectos. Ya veremos con el tiempo en el sector privado (el sector público es diferente) cuantas de estas denuncias son “*bottom-up*” en vez de “*top-down*” incluyendo en estas últimas las elaboradas por la Dirección utilizando a personas para que hagan el trabajo “sucio” de denunciar anónimamente o no. La denuncia anónima es de dónde bebe y campa a sus anchas lo peor del ser humano y la gestión interna de estos canales controlada por gerifaltes sin escrúpulos es la manzana del Jardín del Edén que tarde o temprano ofrecerán a quienes consideran molesto o no forma parte del grupo de “elegidos”.

4. **La Alta Dirección.** El contrato de Alta Dirección (AD) es un contrato laboral especial. Ser AD implica que tu indemnización está fijada en contrato o, si no lo has hecho, sería de 7 días por año trabajado. Ser Alta Dirección no implica tenerlo escrito en el contrato, cualquier ejecutivo aún siendo contrato laboral ordinario (y así definido en su contrato) puede ser acusado de ser AD. En Derecho las cosas son lo que son, no lo que se dice o se escribe que son (“principio de irrelevancia del *nomen iuris*”). Se puede ser AD sin estar estipulado en el contrato y viceversa. La palabra clave del Alto Directivo es “autonomía”, esto es, responder a un Consejo de Administración o poder tomar decisiones sobre aspectos “nucleares” de la empresa. Cuidado con esos poderes extensivos (aunque no se utilicen) porque pueden acusarte de ser AD. Cuidado si empiezan a hacerte firmar cosas que antes no firmabas y cuidado con esos poderes amplios aunque luego debas pedir permiso para ejecutarlos (si hay normas internas de uso de esos poderes, hazte con una copia). La AD puede ser algo muy subjetivo en juicio y las implicaciones son muy importantes. Si quieres saber más, lee el RD1382/1985 que regula esta relación laboral especial y hay extensa jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo sobre el caso. Si eres ejecutivo, tienes importantes poderes, pero no tienes autonomía, ni tomas decisiones que afecten al núcleo de la empresa sin poder tener el OK de la matriz (muy habitual en Sucursales de multinacionales), estate seguro de tener papeles en tu poder que puedan demostrar esta falta de autonomía a pesar de tener esos poderes con los que puedas hacer casi cualquier cosa. Aún sabiendo que no eres AD, ni tener este tipo de contrato, el verte acusado de ello sabiendo que la indemnización es bajísima mina la moral del trabajador y le asusta, que es justamente lo que la empresa y sus abogados buscan. Si no eres AD y tienes los papeles que lo demuestran y te han acusado de ello, mejor, eso demostrará su mala fe al juzgador y el resto caerá por su propio peso.

PARTE 3

5. **Pruebas, pruebas y pruebas.** La Jurisdicción Social va de hechos que serán probados en sede judicial. El que acusa, la empresa, debe probar y si no tiene pruebas sólidas de TODAS las acusaciones perderá. Y si sabe que va a perder intentará negociar. El abogado, que tonto no será (aunque hay de todo, como en botica), sabe que meter pruebas falsas en juicio le puede acarrear la pérdida de su colegiación. No dudes en denunciarle en su Colegio de Abogados si ha incorporado pruebas falsas en las Diligencias preliminares o su actitud es chulesca y/o te contacta directamente (ten pruebas de todo esto). Puedes incluso ir contra él en vía penal por estafa procesal que es quizás lo peor a que se le puede acusar a un abogado. Las pruebas falsas no son fáciles de crear habiendo hoy en día todo tipo de peritaje informático, *cross-examination* de testigos, del personal de la empresa etc. Por muy fuerte que alguien se crea, delante de un Juez y ante la solemnidad de la Justicia te empequeñeces y acabas confesando muchas veces (“*en interrogatorios hay muchos más suicidios que asesinatos*”, esto es, el testigo acaba confesando sin un gran esfuerzo del letrado de la parte contraria, por eso las empresas no quieren poner a testigos porque no es fácil mantener mentiras delante de un juez, por bien preparados que se crean que están). ¿Qué hacer para tener

pruebas? Llévate a casa todo lo que sea legalmente posible sin incumplir ninguna norma, por ejemplo, tu contrato, tus poderes pasados y variaciones de estos poderes, la normativa interna de la empresa de todo tipo, sé capaz de calcular en cualquier momento tu finiquito e indemnización teniendo en cuenta lo que es y no es salario, tus vacaciones etc. Pero no solo esto, sino también emails donde quizás te han respondido mal, atacado, dicho algo que no debieran, puedes hasta grabarte con el móvil las reuniones que tengas con tu jefe o subordinados donde digan cosas que luego puedas utilizar en juicio a tu favor. Recuerda, en estas grabaciones, que son legales, tienes que estar tú, que tú seas parte interviniente y no puedes “forzar” la conversación o forzar que alguien diga lo que tú quieras. Además, deben tratarse temas de trabajo y realizarse, preferiblemente, en el centro de trabajo y no tienes que avisar que estás grabando las conversaciones si se cumplen estos requisitos (STS 5215/2014). Emails, SMS son pruebas que pueden ser válidas porque hay registros fiables, whatsapps algo menos pero no se descarta. Aunque la empresa está obligada a darte cierta información, siempre lo hará en el último minuto o incluso tarde, ¿qué tienen que perder?. Se puede obtener todo esto vía peritajes informáticos pero es costoso y no va a ser fácil, es mucho más sencillo hacer acopio de todo esto cuando veas que algo “raro” pasa en la empresa contigo.

6. **La resolución judicial.** El Juez de lo Social, en despidos, transforma todo en dinero, tú hablas de honor, él de dinero, tú hablas de dignidad, él de dinero, tú hablas de reputación, él de dinero. Para la Jurisdicción Social, la improcedencia o el despido nulo es la condena para la empresa cuando esta condena no resarce a un trabajador que ha sufrido un DDF en lo más mínimo pero es como actualmente está construido el sistema, y mientras no cambie adáptate y respira hondo. Nadie, absolutamente nadie, va a recuperar el estado que tenía antes de un DDF, es como el asma, tienes que aprender a vivir con ello, por tanto y, a menos que vayas a la jurisdicción penal, **piensa única y exclusivamente en dinero.** Por otro lado un Juez de lo Social solo podrá conceder la indemnización que procesalmente está fijada, ni un euro más, por tanto siempre obtendrás más dinero fuera de Sala que en Sala. Aunque la estrategia y la cabeza fría es importante para conseguir lo que quieres. Hablar de daños morales en este país es irrisorio, creo que la indemnización más alta es alrededor de Eur185.000 pero lo normal es mucho más bajo. Cuando las indemnizaciones en este país se fijan en base a lo que dicen quien tiene que pagarlas, pues nos imaginamos.
7. **¿Cómo conseguir este extra de dinero?** La empresa y sus abogados te van a llevar siempre al límite porque son varios meses que tú estás solo y, en cambio, ellos se protegen unos a otros. A menos que aceptes la primera indemnización (baja) o algo más, a mitad del proceso (igual llegan hasta el improcedente), será raro no llegar al día del juicio si quieres más del improcedente. Además, la enemistad, desconfianza y ganas de revancha habrá subido tanto que se hace difícil un acuerdo antes de ese día final. Importante **la vía penal**, si es posible por calumnias e injurias no dudes en utilizarla pero debe ser **individualizada**, esto es, hoy en día las personas jurídicas pueden ser penalmente responsables pero lo que hace daño es individualizar la querrela a personas físicas y subsidiariamente a la empresa.

La querella **tiene que tener sustento** porque gastar dinero, energía y esfuerzos en una querella posteriormente inadmitida solo va a dar fuerzas a la otra parte. No utilices la vía penal solo para asustar, no funciona, pero si hay base jurídica debes utilizarla, no ya solo porque hace daño a la otra parte sino por tu dignidad. Una vez se decide tiene base jurídica, **gestiona los tiempos** para que la admisión/inadmisión de la querella penal sea posterior al juicio por despido ya que un posible acuerdo en el Laboral, a cambio de una indemnización superior, vendrá con la obligación de quitar la querella, y claro, eso tiene un precio. Recuerda las calumnias e injurias son un delito penal privado, ni público, ni semipúblico y por tanto precisa un acto de conciliación previo (tarda unos dos meses) y después interpones la querella. Tampoco interviene el Ministerio Fiscal y es dispositiva, esto es, puedes quitar la querella cuando quieras. Lo importante es que, llegado este momento, la querella sea admitida a trámite (precisa de un convencimiento del Juez de Instrucción de alrededor de un 25% de culpabilidad posible y para eso necesitas pruebas, pero si es un DDF las tendrás). Una querella de delito privado admitida a trámite la sigue el mismo juez de instrucción, y las personas acusadas se convierten en investigados (antes llamados imputados) y empiezan los interrogatorios a todas las partes que hayas nombrado en tu querella. Y, te aseguro, esto no le gusta a nadie, además, en algunos sectores, como en banca, ser imputado por un Juez implica la dimisión o se le aparta porque esta persona no puede/debe representar a la institución y esto tiene un precio también. Si el Juez de Instrucción considera necesario la apertura del Juicio Oral entonces es otro Juez quien presidirá el acto. Dudo que una institución que ha actuado de esta manera quiera llegar a este punto por las consecuencias hacia las personas implicadas y lo que éstas pueden luego hablar/decir. Ya sabes, en una institución que actúa de esta manera, las cuchilladas por la espalda están a la orden del día. ¿Por qué se llega generalmente al último día para llegar a un acuerdo antes de entrar en Sala? Sencillo, la empresa no puede pagar más del improcedente antes de ese día porque sería dejar claro que alguien ha hecho un tremendo “error” y está poniendo en riesgo la institución y probablemente a ciertas personas. Si han hecho un DDF saben que van a perder, que la sentencia puede ser dura, luego tienen enfrente la vía penal, etc por tanto ofrecerán el improcedente semanas antes del juicio pero no más. Sólo pueden justificar pagar más del improcedente el día del juicio porque, ante sus superiores, pondrán la excusa que había que hacerlo porque el Juez estaba beligerante o cualquier otra justificación, necesitan una excusa para pagar más y esta excusa es el Juez y el riesgo de entrar en Sala.

PARTE 4

8. Ten en cuenta una cosa muy importante, ante cualquier despido individual, **los plazos procesales son muy cortos** y los días pasan rápido. En 20 días laborales debes presentar tu demanda, de lo contrario caduca la acción y se acabó, es como si hubieras aceptado que el DDF fuese procedente. Las empresas y los abogados que hacen estos actos ilegales saben que el mejor momento para hacer un DDF es cuando el trabajador está a punto de irse de vacaciones y por tanto más presión tiene el trabajador para firmar un

acuerdo rápido. Es cierto que antes de interponer la demanda existe un acto de conciliación ante el SMAC (la papeleta de conciliación) que suspende esta caducidad durante 15 días hábiles desde que te ponen el sello de entrada en el SMAC o desde que se celebre el acto de conciliación si es antes de finalizar estos 15 días (lo cual es difícil). Por tanto al día siguiente del despido empiezan los 20 días laborales, el día que te ponen el sello de entrada en el SMAC (digamos han pasado 10 días) cuentas 15 días hábiles de suspensión del plazo y después quedan otros 10 días laborales para realizar y presentar la demanda (si has celebrado el acto de conciliación antes de pasar los 15 días, el plazo de 10 días que quedan continúa desde ese momento). En todos estos días laborales de caducidad o suspensión no cuentan sábados, domingos ni fiestas de la sede del órgano jurisdiccional que va a ver tu caso.

9. **El SMAC** en Madrid (ya que en otras CCAA puede tener otro nombre) es el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación y sirve para que los abogados de las partes se conozcan, si no se han conocido antes, y lleguen a un acuerdo allí mismo (difícil). En un DDF es casi imposible que se llegue a un acuerdo en el SMAC porque esto sucede a los pocos días de una acción ilegal y abusiva y resulta imposible pensar que se va a llegar a ningún acuerdo allí. **Importante:** la presencia del trabajador es obligatoria en el SMAC, no así la empresa (se considera sin avenencia por incomparecencia y se le condena en costas). El trabajador si quiere puede ir solo, no es preceptiva la presencia de abogados. Y si quieres hablas y si quieres no, dices que no hay acuerdo cuando te llamen y te vas a los dos minutos. Si la otra parte no imaginaba tu postura de negociación, ahora ya la sabe. Ir con abogado o no, hablar o no hablar, dejar hablar a tu abogado o no depende de ti y tú decides la estrategia con tu abogado. Si quieres mostrar que vas a por todas, vete solo (pero no puedes equivocarte de sitio, ni olvidar tu DNI). Si es un Despido Fraudulento y estás fuerte, ve solo, demuestra entereza y convencimiento. Una última cosa del SMAC, **la papeleta de conciliación NO ES la demanda** de despido y no tiene por qué contener lo que la demanda de despido va a contener sobre todo las pruebas que vas a presentar. Puedes ser más sucinto con esta papeleta (a veces los abogados te hacen escribir la demanda en esta papeleta y no creo que sea lo correcto), lo mejor, creo, es presentar la papeleta lo antes posible, pero bien hecha, y así tendrás más tiempo para la demanda que es lo importante. Eso sí no puede haber contradicciones entre la papeleta de conciliación y la demanda posterior, esto es lo que dice el art 80.1.c de la Ley 36/2011 del 10 de Octubre, LRJS *“En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previas variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad”*. Por tanto los hechos deben coincidir pero no necesitas mostrar las “armas” que vas a utilizar.
10. **Tu Abogado:** Si eres un trabajador, con independencia de tu rango, olvídate de los grandes despachos, Tier 1 y Tier 2 porque estarán probablemente ayudando a la empresa o estarán en conflicto. Además nunca serás importante para ellos. Tienes que buscar un despacho pequeño, con experiencia en laboral, que haya llevado casos similares y un excelente procesalista, negociador, comunicador, empático, agresivo y que esté allí

cada vez que le llames....y barato. Ya sé, no existe y es verdad pero si pagas un poco más sí encuentras. Sería fantástico, estés o no amenazado por un DDF, que conozcas ya alguno , mejor dos , y mejor tres, o sepas alguien que te pueda recomendar uno muy rápidamente. Los días pasan rápido tras un DDF, no estarás en tu mejor estado emocional, no sabrás por donde empezar e igual te tienes que ir de vacaciones. Y si te dan algún nombre intenta hablar con él o tomar un café algún día, lo importante es tener un abogado al día siguiente del DDF y ponerte a trabajar desde ese momento y si te conoce de antes y se siente a gusto contigo más rápido irá todo.

11. **¿Cuanto cuesta todo esto?** Pues barato no es y todo este coste viene de tu indemnización futura por eso debes pedir más de tu improcedente ante un DDF (otra gran ventaja para la empresa ya que sin salarios de tramitación ni costas aunque sea improcedente, saben que el tiempo juega a su favor a nivel emocional) . También depende de lo fácil que vea el abogado ganar al menos el improcedente. Hoy en día la negociación de honorarios es libre entre el abogado y el cliente. Recuerda, hablamos de un arrendamiento de servicios y solo se obliga el abogado a hacer lo que mejor pueda utilizando sus conocimientos y la praxis normal y sin garantizar resultados. Si estás convencido de ganar el improcedente, entonces el variable debería ser un % por encima del improcedente si hay negociación y no se entra en Sala. Si se entra en sala solo se podría ganar el improcedente por lo que los honorarios serían una cantidad fija. Las horas trabajadas con anterioridad al acuerdo negociado o entrar en Sala serán remuneradas por horas pero con un máximo. Un abogado de este tipo de despachos podría estar desde 130/250 euros la hora (ya, es amplio) pero lo importante es dar lo mínimo de la cantidad de la improcedencia y ser más generoso por encima. Luego todo esto depende de las cantidades brutas que estemos hablando, no es lo mismo una indemnización por improcedencia de Eur100.000 que Eur1.000.000. En la primera cantidad se debería pagar @5k y en la segunda @25k más el % por encima del improcedente pero todo está abierto y depende de lo bien que se negocie. Una cosa está clara debes cerrar una idea del coste lo antes posible para así evitar sorpresas, y antes de ver al abogado trabájate los números y díselos tú a él antes de que te los diga él a ti porque van a ser seguro más caros. Di lo que puedes pagar, a ellos les interesa llevar casos contra empresas porque se dan a conocer. No les exprimas pero sé justo y recuerda que el dinero es tuyo y te lo mereces.

PARTE 5

12. Aunque tengas un abogado no dudes en conseguir **hablar con otros** y exponerles tu problema y tus acciones. Deben ser amigos de amigos, o primeras entrevistas con otros, a cambio puedes aconsejarles clientes en un futuro y ellos lo saben, por eso te van a tratar bien aunque sepan que tienes ya abogado. Además en un momento determinado puedes pedir la venia (es decir , cambiar de abogado) y pueden ser ellos los elegidos, lo cual es MUY habitual. Así que habla con otros dos o tres, sé transparente con ellos y que te aconsejen pro bono, te darás cuenta lo diferente que son sus estrategias,

comportamientos, ideas y el que más va a ganar eres tú con estas conversaciones porque sabrás cómo actuar en cada momento.

13. **La comunicación:** Normalmente es entre los abogados pero tú decides si se lleva a cabo o no y si se hace por correo siempre por burofax. Si te envían Burofax puedes no cogerlos inicialmente (cuando el cartero llame dos veces) pero después vete a cogerlos a la oficina de Correos (tienes casi 1 mes) . No cogerlos te evita tener información, segundo no cogerlos no significa que no se te haya notificado si el cartero cumple las reglas de entrega y tres siempre puedes reaccionar a esa información variando tu estrategia. Peores cosas de lo que ya han hecho no podrán hacer en burofax, así que.

14. En la **querrela penal**, busca un abogado penalista, no un abogado laboralista que haga una querrela penal. Para interponer la querrela busca uno relativamente barato porque la querrela te la vas a currar tú si es calumnias e injurias (se basará en la demanda por despido y las acusaciones falsas) , él no sabe nada de lo que te ha pasado ni sabe de laboral y lo que va a hacer es transcribir de una manera jurídica tus ideas, pensamientos, pruebas que tengas etc. Si la querrela penal va a contener otros delitos tipificados como delito contra la intimidad, acoso etc entonces búscate un buen penalista. Llegar hasta el juicio oral en penal no es tan fácil en estos casos de calumnias e injurias, no porque no tengas razón, sino sobre todo porque el juicio penal viene después de la demanda laboral y veremos que la presión para llegar a un acuerdo es muy fuerte, incluso de tu propio abogado y recuerda que casi siempre sacarás más dinero llegando a un acuerdo que no. Ahora bien si eres ya millonario, tus valores son superiores a todo, quieres justicia y hacer responsables a los responsables puedes buscar la improcedencia o nulidad y luego la justicia penal y publicar todo. Veremos luego que, incluso con estas características, y todas las de ganar , la cosa no es tan fácil y nunca, nunca, nunca, se te resarcirá cómo tu crees que se debiera porque lo que te han hecho no desaparecerá por mucho dinero que te den o mucha penal que le caiga al/los responsable(s). Veremos las complicaciones que se pueden presentar.

15. **¿Despido nulo?** : Normalmente , en estos casos, el trabajador pide despido nulo y subsidiariamente improcedente. Muchos trabajadores que han sufrido un DDF piensan que el despido nulo es lo mejor (reintegración en el puesto cobrando los salarios de tramitación). Piénsalo dos veces, ¿quieres volver a trabajar con los que han hecho esto? 8 horas al día hasta la jubilación y probablemente sin un puesto bien definido (no podrán vaciarlo de contenido, pero no tendrá mucho contenido tampoco). Los jueces no creen que dictar despido nulo sea lo mejor para el trabajador a menos que sea de libro (trabajadora embarazada, miembro del comité de empresa o una discriminación clara, es decir, una evidente vulneración de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas). Además no es lo mismo volver a un puesto repetitivo y sin grandes interrelaciones profesionales que volver a un puesto de ejecutivo. Por otro lado, creer que con el despido nulo la empresa va a dejarte en casa, pagándote el salario mensual hasta tu jubilación es arriesgado, ¿qué pasa si no lo hacen?. Además no podrás trabajar ni por cuenta ajena ni propia como socio trabajador si quieres cobrar ese sueldo

hasta la jubilación (sí como socio capitalista, con cuidado si haces trabajos también). El despido nulo no es la panacea y pensar que no vas a hacer nada laboral hasta la jubilación aunque te paguen, creo, que tampoco. Si el despido se declara judicialmente improcedente, la empresa también puede decidir reintegrarte en vez de pagarte la indemnización, art 56 ET, pagando los salarios de tramitación. La empresa puede “amenazar” diciendo a tu abogado que es ésta la opción que va a ejercer si no se llega a un acuerdo si creen que tú odiarías volver a trabajar, por eso se pide siempre despido nulo aunque no lo quieras para demostrar que no te importaría incorporarte (también puedes cogerte la baja indefinida dado el caso que te quieran reincorporar por depresión sobrevenida, pero como ves, todo esto es complicado). Por eso digo que entrar en sala tiene más juego procesal de lo que uno cree en un principio y puedes acabar ganando pero con una solución que no desees. Es raro que una empresa opte por la readmisión en vez de la indemnización en un despido improcedente (en el despido nulo decide el trabajador, en el despido improcedente decide la empresa) pero no es imposible y puede ser una estrategia para asustar al trabajador si se niega a una indemnización que incluso tu abogado considera aceptable.

PARTE 6

16. **Estas solo.** Esto es España, por tanto considera que nadie de la empresa te va a ayudar después de un despido, ni tus más íntimos colaboradores. El que te adulaba te va a criticar, el que te obviaba te va a olvidar y el que te criticaba probablemente haya ayudado a realizar este despido fraudulento. Esto es así y es mejor que estés preparado tanto mentalmente como materialmente con todo lo legalmente posible en casa. Con respecto a la gente de fuera, clientes, etc, es mejor que te recluyas en tu familia y puñado de amigos íntimos y esperes a acabar todo y ganar para quedar con clientes, conocidos etc porque tener que explicar todo tantas veces es cansado y parece que te estás excusando cuando no has hecho nada malo. Los malos son ellos, no tú.
17. Si además de la demanda por despido, y la penal individualizada, puedes atacar por vulneración de Derechos Fundamentales, también ante **la Agencia de Protección de Datos**, ante el Colegio de Abogados etc mejor, pero **siempre que tengas argumentos para hacerlo** y eso te lo tendrá que decir un abogado especialista en el tema. Te recomiendo leer el **Código Deontológico de la Abogacía** porque seguro que el abogado que ha ayudado a este DDF ha incumplido normas, que son ley, de su Código deontológico y esta denuncia se analiza en el Colegio a pesar del corporativismo mal entendido que, a veces, campa a sus anchas en los Colegios de Profesionales con respecto a los Despachos de primera línea. El DPO (Data Protection Officer) de la empresa está obligado a responder a tus requerimientos, por tanto si hay temas de utilización de tus datos, emails etc, requiere que responda a tus preguntas, pídele todo lo que tenga sobre ti y que anule los archivos que tenga sobre tu persona. Te responderá que según la RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) puede mantener y no darte todo aquello que sirva para defender los intereses de la empresa en el juicio que tienen contra ti y esto es un cajón de sastre porque ¿quién decide esto?

En cualquier caso al estar obligado a responder y tener responsabilidad personal hazle (por burofax) todas las preguntas porque a veces encuentras “oro” en lo que pueda responder y que te ayude en tu demanda.

18. **Si la empresa está en un sector regulado** y te acusan falsamente de algún delito penal (uso de información privilegiada, revelación de secretos art 197 CP, etc) no habrán hecho las comunicaciones pertinentes a los reguladores porque, claro, las acusaciones son falsas. Por ejemplo los bancos deben comunicar, desde que se conozcan estos actos, al Banco Central, al regulador del país , al SEBLAC (Autoridad de prevención del Blanqueo), etc. Si ellos no lo han hecho lo puedes hacer tú, la CNMV en España tiene un canal específico para empleados y ex empleados, y si llega a oídos de estos reguladores porque les escribes, incluidos los reguladores de UK y EEUU (con potestad supranacional) y el banco tiene establecimientos allí, entonces esta institución tiene un gran problema, con una sanción muy importante si no comunicaron lo que obligatoriamente deben hacer. Otros sectores, como Seguros, pueden tener también estas obligaciones.
19. **Y los jueces de lo Social:** Es muy simple, si pueden forzar a un acuerdo judicial sin entrar en Sala, lo harán y utilizarán todos los medios a su alcance. Y cuanto más complicado es un despido y cuanto más alto esté en la jerarquía el despido más forzarán a que se llegue a un acuerdo. Y no les culpo, yo haría probablemente lo mismo ya que aunque vean un comportamiento inaceptable por parte de la empresa (y os aseguro que en dos minutos ya saben de dónde cojea cada uno) ellos no pueden dar más del dinero estipulado en las leyes, por tanto su pensamiento es, si la empresa es culpable el trabajador conseguirá más dinero fuera de sala que en sala y por tanto hará lo posible para que este acuerdo se alcance el día del juicio, si no se llegó antes. Prepárate para estar 3, 4 ó 5 horas allí con tu abogado arriba y abajo con el Letrado (LAJ), el Juez (menos veces) , el abogado de la empresa, aunque cada Juez y Juzgado es un mundo y más en la Jurisdicción Social. No intervengas, déjale a tu abogado y tú puedes estar tomando un café cerca hasta que te llame. Es aquí donde se alcanzan la mayoría de acuerdos de DDF complejos donde el trabajador se negó a negociar desde un principio. Todo lo que se acuerde tiene que pasar por ti antes y ver con tu abogado pros y contras y si hay acuerdo léelo antes, no solo la cantidad monetaria sino que haya concordancia entre tus obligaciones accesorias (quitar las querellas, demandas etc) y las tuyas (pagarte en pocos días, aceptar la improcedencia sin ambages etc). Llegado este punto no busques hacer “más sangre” una vez que has obtenido la indemnización que buscabas o que has aceptado pero examina que no haya desequilibrios entre los otros temas, sobre todo los días para realizar lo acordado y la aceptación de la improcedencia sin cortapisas.
20. **El LAJ (Letrado de la Administración de Justicia):** Es muy importante que tu abogado tenga o entable una relación positiva con el LAJ del juez que va a decidir tu caso (no significa acosarle o convencerle de tu caso, sino facilitarle la vida). El LAJ es la mano derecha del Juez y , a diferencia del Juez, él/ella si puede prejuzgar, como persona que es, y nunca se sabe la relación entre su Señoría y el LAJ, por tanto mejor ser super-profesional, hacer las cosas fáciles

con ellos (que curran lo suyo) y dejar la soberbia y el ego en casa cuando se está en pre-sala. Como en todo, hay LAJs y LAJs y el abogado debe saber cómo y qué hacer sin traspasar un milímetro los usos y costumbres de la práctica jurídica. Así el día del juicio Su Señoría nunca será tajante con las partes antes de entrar en Sala (no puede prejuzgar) pero cualquier abogado le “leerá” relativamente fácil por donde van los tiros si hay una reunión previa. El Juez prefiere que haya acuerdo y la parte que le fuerce a celebrar el juicio cuando él/ella consideraba que el acuerdo era posible, probablemente empiece con -5 puntos (al menos de simpatía) en su casillero.

PARTE 7

21. Si crees que es bueno para tu estrategia **retrasar el juicio**, habla con tu abogado, siempre hay maneras legales para hacerlo. Además, la otra parte, en su habitual comportamiento impropio, entregará en el juzgado el día anterior todo lo que le pediste como diligencias preliminares hace meses, y además, probablemente un exceso de documentos para que por un lado diga que ha cumplido con el requerimiento del Juez (aunque tarde) y por otro a ti no te de tiempo a leerlo y prepararlo. Por esta causa se puede suspender el juicio, si bien algunos jueces pueden celebrarlo y después dejar hacer, por escrito, conclusiones finales de esas diligencias preliminares tardías (esto no es lo ideal para ti). Si ves que esto va a suceder y entregan todos esos papeles tarde, intenta retrasar el juicio, esto no va a gustar a la empresa (pero discútelo con tu abogado). Al final los juicios no los ganan los mejores abogados sino los mejores procesalistas. Esto es estrategia, no manipulación, manipulación es lo que hacen ellos entregando 1000 hojas cuando has pedido 1 sola o esperar al último día para entregar las diligencias preliminares en vez de entregarlo cuando lo pidió el juez, meses antes, esto ya demuestra que lo dan por perdido y están en “*damage control*”.
22. **Los testigos:** Si tienes testigos a tu favor que van a ir al juicio sin problemas no necesitas citarles judicialmente sino que lleguen el día del juicio. Ahora bien dudo que un Juez acepte más de 5 testigos por parte (y ya son muchos) pero lleva todos los que puedas a tu favor (aunque luego no les dejen declarar, porque puede ser útil para un posible recurso) en cambio concéntrate en los que debes citar judicialmente porque de lo contrario no vendrán y son los que molestan a la otra parte, por ejemplo, el Presidente o CEO de la entidad si crees que está involucrado o el más alto ejecutivo posible siempre razonando el porqué de su presencia para tener un juicio justo.
23. Ahora vamos a por **lo que puede pasar negativamente contra tus intereses aunque ganes** la improcedencia del despido (esto no sucede si es despido nulo porque la ejecución no se suspende aunque se interponga Recurso). En la Jurisdicción Social se llama Recurso de Suplicación ante el TSJ de la CCAA correspondiente. Si la empresa pierde, puede recurrir consignando la cantidad de la indemnización improcedente en el Juzgado. Esto ya son 1 año más o menos de espera y si la cantidad supera 600.000 euros o hay interés casacional y la empresa pierde el Recurso de Suplicación

podrían incluso llegar al T.Supremo en Recurso de casación, esto son 3 años de espera. En todo este tiempo no ves la indemnización y sigues en batallas judiciales durante todo este tiempo, con su correspondiente coste emocional, económico y familiar. Por esto digo que solo hay que pensar en el dinero y si se puede obtener más fuera de Sala mejor que entrar porque aunque ganes y, por tanto, no vas a quitar la querrela penal u otras, la otra parte va a hacer (o puede hacer) lo necesario para hacerte la vida más y más complicada (también para ellos, pero ellos, recuerda, socializan sus ilegalidades). Lo ideal es que esta gente acabara en la cárcel pero , hoy en día, esto es casi imposible. Una sentencia es pública y si crees que vas a entrar en Sala debes pedir (con antelación) que **la sentencie se publique en la Memoria de la Entidad y se le de la publicidad interna necesaria** para que todos los empleados y accionistas la vean. No dudes en comunicarla a los responsables que elaboran los índices bursátiles si la empresa cotiza para que vean si debe continuar en estos índices de buen gobierno corporativo o, al menos, que hagan un análisis de la situación.

24. Hay un tema también importante, **tu familia**. Tu familia sufre contigo y aunque sepan que no has hecho nada , es un día y otro durante meses esperando que se haga justicia. Ha habido casos de vigilancia al extrabajador y a su familia para forzar a que se llegue a un acuerdo y esto sucede cuando se ven acorralados. Probablemente no vaya más allá de asustar pero nunca sabes hasta donde se les puede ir la mano. **Sé vigilante** sobre todo si hay querrelas penales a altos cargos.

PARTE 8

25. La fiscalidad. La indemnización por despido tributa y mucho. Defender una renta irregular en esta indemnización no funciona. La empresa, que te ha pagado, no va a ayudarte en nada así que no hay mucho que hacer. Los primeros Eur180.000 están exentos y el resto a lo que te toque según tu IRPF, "*c'est la vie*". Por tanto aún ganando, no te pagan lo que debieran, te has gastado dinero en abogados, procuradores, peritos, especialistas etc que no te compensan aunque ganes, has estado todo este tiempo sin trabajar para defenderte de algo que es fraudulento y con la cabeza focalizada en este "trabajo" y cuando recibes la indemnización porque te dan la razón tributas como si hubieras trabajado, pero sin trabajar. ¿Se extraña alguien de que este "negocio" les funciona a las empresas y a sus abogados y que muchos trabajadores firmen una indemnización a la baja aunque se sientan insultados? Pues es lo que hay hasta que alguien abra los ojos.

26. Una última cosa. **Un DDF se convierte para ti en el trabajo de tu vida**, 24/7 durante todos los meses que dure el proceso. Tu abogado no conoce la empresa, no sabe lo que pasó, no te conoce a ti y tú, solamente tú, serás capaz de explicarlo, mostrarle todo, hacer que entienda la situación de la A a la Z, casi vas a hacer tú la demanda y la estrategia, no tu abogado, y esto requiere mucho trabajo, en solitario en casa , y luego con el abogado dándole todo bien elaborado. Desde el primer día que has sufrido este despido fraudulento **tienes que escribir todo** lo que se te pase por la cabeza, anotarlo,

clasificarlo, y contarlo tal y como es. Cuanto más preparado estés, más fuerte estarás en la mesa de negociación invisible que sucede todos los días.

Sufrir un Despido Disciplinario Fraudulento no es agradable pero son ellos los que son unos delincuentes, no tú, eso tenlo claro. Nunca vas a conseguir que se haga lo que esta gente se merece pero una cosa estate seguro, este tipo de empresas, donde sus altos ejecutivos no tienen ética alguna y probablemente sean unos corruptos mientras se les llena la boca de valores y principios tan vacíos de contenido como su dignidad, este tipo de empresas, NO SOBREVIVE y acaba hundida en bolsa y sus buenos empleados acabarán en otras empresas que les traten mejor. Y cuando acaben en Concurso de Acreedores, recuerda, quien ríe último siempre ríe mejor y más fuerte.

BBE