

PRESENTAR DEMANDA POR DESPIDO

PLAZOS: 20 días hábiles judiciales desde el día de efectos del despido.

LUGAR: Presentar papeleta de conciliación ante el **Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación, el de la Comunidad de Madrid (SMAC).**

Calle Princesa, 5 de Madrid, con horario de lunes a viernes de 8:30 a 14:00.

SOLICITAR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

REQUISITOS: Estar registrado como **DEMANDANTE DE EMPLEO** en el Servicio Público de Empleo, y mínimo 360 días de cotizaciones sin consumir en los últimos seis años, o el subsidio por insuficiencia de cotización, en el caso de no llegar a esa cantidad pero si cumplir otros requisitos.

PLAZOS: 15 días desde que se acaba la relación laboral. Si la empresa te ha pagado vacaciones no disfrutadas en el finiquito, una vez pasados esos días empieza el plazo.

El SEPE toma como fecha de presentación de la solicitud el día en que se pide la cita revia bien por teléfono o por Internet.

LUGAR: Oficinas del SEPE con cita previa solicitada por internet en

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/cita_previa.html

o por teléfono en el 910 504 598.

Aunque la inscripción como demandante de empleo puede hacerse el mismo día que se tiene la cita con el SEPE, es **recomendable** hacerlo antes. En algunas comunidades como la de Madrid, existe la posibilidad de tramitarlo online.

DOCUMENTACIÓN PARA EL SEPE

La documentación necesaria en todos los casos para la solicitud del paro es:

- El impreso de solicitud de la prestación. Se puede descargar o conseguir una copia en la oficina de empleo.
- DNI o NIE.
- El documento de identificación de los hijos a cargo indicados en la solicitud.
- Libro de Familia
- Un justificante de la titularidad de la cuenta bancaria de quien va a cobrar la prestación.
- El Certificado de empresa, en caso de que ésta no lo envíe telemáticamente, sellado y firmado por la empresa. Si se ha tenido más de un trabajo en los últimos 6 meses, los certificados de estos trabajos.
- La demanda de empleo, el documento que justifica que se está inscrito en el paro.

Otros documentos que es posible que le puedan solicitar dependiendo del caso concreto:

- En el caso de haber trabajado en Europa previamente es necesario aportar el Formulario U1.
- En el caso de haber trabajado en los últimos 6 años a tiempo parcial, los contratos de esos trabajos, para el cómputo exacto de los días cotizados.

Cualquier otra circunstancia especial puede ser consultada en el SEPE.

PUNTOS DE REVISIÓN EN LAS LIQUIDACIONES:

- La prorrata de pagas extras se debe abonar por enteros, no pudiendo prorratearse en ningún caso, ni en la nómina de incorporación ni en la de liquidación. (Art. 28,2 convenio colectivo).
- Las vacaciones no caducan, todos los días pendientes de años anteriores deberán ser liquidados en el finiquito exactamente igual que los del propio año. (Jurisprudencia TSJU 6 Nov. 2018, sentencias C619/16 y C684/16)
- Se liquidará la parte proporcional del fin de semana a los días trabajados la semana de la liquidación según las horas trabajadas con el ratio de 0,40 por jornada completa trabajada (ajustar según cómputo anual, aprox. 8h por jornada). (Jurisprudencia AN 3843/2013)
- Las vacaciones generan vacaciones. Los periodos vacacionales son generadores a su vez del propio derecho a las vacaciones tanto en cuanto la relación contractual con la empresa es, a diferencia de la huelga, plena. Es por ello por lo que a efectos de liquidación el cómputo de días anuales (23 a efectos liquidativos) se debe dividir por 11 meses, ya que en una liquidación no se va a permitir generar a los mismos dicho derecho tanto en cuanto se suspende la relación.
- Los trabajadores que hayan trabajado con anterioridad en la empresa o filiales de esta, en la misma categoría, función o empleo, no están afectados por el periodo de prueba establecido por el convenio, por lo que la relación tendrá sus obligaciones para la interrupción de forma plena desde el primer día. (Art. 14.1 ET)
- La firma de la liquidación no puede en ningún modo suponer renuncia alguna a derecho de reclamación posterior, siendo los derechos laborales irrenunciables, no pudiendo acuerdo entre partes dejarlos sin efecto, salvo renuncia voluntaria del trabajador (extinción o baja voluntaria).
- Puede por lo tanto el trabajador despedido firmar la correspondiente liquidación para cobrarla y reclamar a posterior (20 días) las cantidades faltantes que considere oportunas. En cualquier caso recomendar siempre que junto a la firma haga constar el “no conforme” o “no revisado”. (TS de 3 de diciembre de 2014 (Recurso 2253/2013). TSJ de Madrid de 14 de noviembre de 2016 (Rec. 723/2016).