

Crónica de un despido anunciado

Los días de preaviso con los que la empresa tiene que comunicar un despido al empleado no son sólo el prólogo de un amargo final: el afectado puede aprovecharlos para negociar las condiciones de la salida, pedir referencias y, si es necesario, plantearse la presentación de posibles reclamaciones.

Estás despedido. En 30 días tienes que dejar la empresa". Excepto en los despidos disciplinarios, la empresa debe comunicar el despido al empleado con varios días de preaviso, 30 en caso de despido objetivo y 15 si se trata de la no renovación de un contrato temporal de más de un año de duración. En el caso de los directivos el despido suele ser más consensuado y es frecuente que se ofrezca al trabajador un período de dos o tres meses para que tenga tiempo de recolocarse. Jorge Herrero, socio director de Hay Group, advierte no obstante que "si el despido se produce en frío, sin haber sido previamente debatido, lo habitual es que la salida del trabajador sea inmediata". Por tanto, el empleado suele marcharse a casa el mismo día en que recibe la carta de despido, aunque legalmente sigue trabajando en la empresa - y por tanto cobrando-durante todos los días de preaviso.

El preaviso no da demasiado tiempo y el trabajador suele quedar sumido en la confusión, pero es importante actuar rápidamente y aprovechar esos días.

Si el despido se ha producido de forma más o menos amistosa, lo mejor es "salir por la puerta grande, y si es a hombros mejor", recomienda Jordi Vilà, socio director de Human Management Systems. Aunque no siempre es fácil recibir el finiquito con tanta diplomacia, la actitud de Frank Rijkaard tras saber que sería cesado como entrenador del Barça podría ser un buen modelo. "Hay que buscar una salida elegante y dejar las cosas bien atadas, porque nunca se sabe si la empresa que te despide podrá serte útil para recomendarte de cara a un futuro empleo", recuerda Vilà.

Herrero apunta como anécdota que "los despidos por sorpresa se suelen producir los viernes a última hora. La empresa intenta así que el despido pase lo más desapercibido posible entre el resto de compañeros y el empleado no tenga todo el tiempo del mundo para despedirse de sus colegas, lo que generaría un mal ambiente". De esta forma la empresa pretende además evitar que el trabajador pueda "vengarse" de la compañía, por ejemplo llevándose datos confidenciales que puedan favorecer a la competencia. Vilà recomienda huir de este tipo de juegos sucios que "pueden incluso perjudicar al afectado a la hora de encontrar otro trabajo, porque la empresa donde desee trabajar no se fiará de una persona que haya hecho daño a su compañía anterior".

Vilà recomienda ser muy práctico, mirar hacia adelante y empezar a buscar un nuevo empleo "desde el primer día en que se recibe la carta de despido, o incluso antes si tenemos sospechas fundadas de que la empresa tiene previsto prescindir de nuestros servicios". En caso de despido objetivo, durante los 30 días de preaviso la empresa está obligada a facilitar al trabajador 6 horas semanales para que vaya buscando otro empleo. Además, nunca está de más pedir a la empresa cartas de recomendación: siempre podrán resultar de utilidad para encontrar un nuevo empleo.

Si el trabajador no está de acuerdo con el despido puede reclamar. Para ello dispone de 20 días. El primer paso es presentar una demanda de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, que le citará a él y a la empresa para que intenten llegar a un acuerdo. Si no se logra, puede recurrir al Juzgado de lo Social, que deberá decidir si el despido es o no improcedente. Eduard Riera, abogado de Mercer, señala que en caso de despido objetivo es muy frecuente que el trabajador demande a la empresa, ya que para ésta es muy difícil demostrar la procedencia del despido. El trabajador, por su parte, no tiene nada que perder, puesto que tiene asegurada una indemnización de 20 días por año trabajado y, si el tribunal le da la razón, llegaría a 45 días por año. Si el contrato que se rescinde era eventual por circunstancias de la producción o por obra y servicio el empleado también puede demandar alegando que el contrato estaba hecho en fraude de ley porque su temporalidad no estaba suficientemente justificada. Si el juez le da la razón la no renovación pasaría a ser un despido y, por tanto, tendría derecho a una indemnización.

Nuria Peláez
[L Vanguardia](#)

Fecha artículo: lun 09 jun 2008 06:30:00 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es