

QUÉ PASOS DEBE SEGUIR UN TRABAJADOR QUE ES DESPEDIDO

Cuando se recibe la carta de despido, hay que estudiar el finiquito, analizar la indemnización y, si no se está conforme, acudir a un acto de conciliación.

Los despidos y la inestabilidad laboral ya forman parte de la vida cotidiana de la mayoría de los españoles. La crisis económica, los consecuentes reajustes de plantillas y el cierre de no pocas empresas han llevado a más de seis millones de personas al paro. Saber actuar y conocer cuáles son los trámites administrativos que tanto empresa como trabajador deben cumplir, así como tener en cuenta la indemnización correspondiente, son tareas básicas para todo empleado afectado por un despido.

Firmar el finiquito con la fórmula "**Recibí, no conforme**" faculta al trabajador a poder ejercer posteriores reclamaciones

El despido es la decisión unilateral de un empresario por la que se extingue el contrato de trabajo de un empleado. Una vez que la persona cesada ha recibido esta comunicación, hay que tener en cuenta ciertos pasos:

1. Estudiar la carta de despido

Para que se lleve a cabo el despido, la empresa debe comunicárselo por escrito al trabajador a través de una carta, en la que se tiene que indicar:

- La causa del cese.
- Los hechos que lo han motivado.
- La fecha a partir de la cual tiene efecto.
- La liquidación, el salario y la cantidad que se le adeuda en distintos conceptos, como las vacaciones no disfrutadas o las horas extraordinarias.

Asimismo, el empresario debe entregar al trabajador un certificado de empresa y los documentos de cotización para que pueda solicitar, si tiene derecho, la prestación por desempleo. Además, tiene que poner en conocimiento del representante legal de los trabajadores la documentación que da fin a la relación laboral.

Aunque sean varias las personas que han sido despedidas a la vez, o por un mismo motivo, la notificación de despido debe ser individualizada.

2. Examinar con detenimiento el finiquito

Según el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando finaliza una relación laboral, el empresario tiene que comunicar al empleado el preaviso de la extinción del contrato y acompañarlo con el finiquito, que es el documento de liquidación de las cantidades adeudadas que recibe el trabajador. Mediante el finiquito se certifica que el empresario ha liquidado las obligaciones que tenía con el empleado en razón de dicha relación laboral, cualquiera que sea el motivo del despido.

En el finiquito se deben incluir las cantidades correspondientes a las vacaciones no disfrutadas, la parte proporcional de las pagas extraordinarias, la indemnización, en su caso, y otras cantidades que sean adeudadas por el empresario.

Si el despido no está de acuerdo con el finiquito, puede firmar "Recibí, no conforme", o no firmar, y acudir a un abogado o especialista legal para iniciar los trámites legales oportunos.

3. Analizar la indemnización

La indemnización se calcula de acuerdo al tipo de contrato de trabajo que tenía el trabajador y presenta enormes diferencias, en función de las circunstancias que han motivado el despido:

Si el cese de la relación laboral se produce por causas de fuerza mayor o económicas, por circunstancias objetivas, por disolución de la empresa o por traslado de esta, el empleado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Si el despido se declara improcedente, el empresario deberá abonar al cesado 45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 meses, cuando el contrato se firmó antes de la Reforma Laboral del 10 de febrero de 2012.

Para contratos celebrados después del 10 de febrero de 2012, cuando el despido es calificado como objetivo improcedente, el empleado recibirá una indemnización de 33 días por año trabajado y 24 mensualidades, como máximo.

Calcular la indemnización correspondiente no es una cuestión baladí, pues en esa cantidad se incluye el salario diario, el porcentaje correspondiente a las pagas extraordinarias, si procede, y el tiempo total que se ha prestado servicios en la empresa.

No obstante, si no se está conforme con la cuantía, no se debe firmar. Ante una situación de disconformidad, el paso siguiente es acudir al CMAC (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación) donde, en la gran mayoría de los casos, la empresa y el trabajador llegan a un acuerdo.

4. Acudir a un acto de conciliación (CMAC)

La conciliación es la fase previa al procedimiento judicial y constituye un intento de llegar a un acuerdo entre el empresario y el empleado. Si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, o no está conforme con alguna de las circunstancias que aparecen en la carta de despido o en el finiquito, dispone de un plazo de 20 días hábiles, desde la comunicación del cese, para presentar una demanda o papeleta de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

La papeleta de conciliación es un escrito donde el empleado expone en qué empresa estaba ocupado, la antigüedad que tenía, por qué causa ha sido cesado y cuál era su sueldo. A través de esta demanda, el trabajador solicita que su despido sea declarado nulo o improcedente. El acto de conciliación se celebra ante un letrado conciliador, con un representante de la empresa y el empleado o su representante (que puede ser o no abogado).

5. Presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social

Si no hay acuerdo entre las partes en el acto de conciliación, el trabajador puede presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social correspondiente antes de que se cumpla el plazo de los 20 días hábiles, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

Hay que destacar que el empleado puede efectuar la demanda por sí mismo o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato, en su caso. Con carácter general, el Juzgado competente será el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.

Para el cómputo de los plazos, se suman los días que transcurren entre la jornada siguiente al despido y la de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación, y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social, hasta llegar a 20 días hábiles.

La demanda ante el Juzgado se formula por escrito y ha de contener los siguientes apuntes:

- Los datos del demandante con su DNI y el de los otros interesados que serán llamados al proceso y sus domicilios, siempre con los nombres completos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas.
- La enumeración concreta de los hechos alegados. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en el acto de conciliación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a él.
- El lugar de trabajo, salario, forma de pago, horarios, antigüedad en la empresa, categoría profesional y las características particulares de la labor que se realizaba antes de producirse el despido.
- La fecha de efectividad del cese y la manera en que tuvo lugar.
- Si el cesado fue representante legal o sindical de los trabajadores durante el año anterior al despido.
- Si el empleado está afiliado a algún sindicato, cuando ha alegado la improcedencia del despido por haberse realizado sin la presencia de los delegados sindicales, si los hubiera.
- Si el demandante litiga por sí mismo, ha de designar un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado, en el que se practicarán todas las diligencias referidas a él.
- La fecha y la firma.

El juez será quien califique el despido y tendrá que comunicar si está ajustado o no a lo establecido por la ley.

6. Acatar la sentencia del juez

En la sentencia, el juez de lo Social dictaminará si se ha de readmitir al empleado en su puesto de trabajo. En caso de readmisión, el empresario tendrá que abonar los salarios de tramitación dejados de percibir por el trabajador y su cotización a la Seguridad Social desde la fecha del despido. Por el contrario, si la sentencia no es favorable, el empleado tendrá que apuntarse al paro.

7. Inscribirse en el SEPE

El trabajador cesado que no logra su readmisión en la empresa, debe asumir su nueva situación con serenidad y sosiego. Aunque el número de personas que engrosan las listas del paro es cada vez mayor, en el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) se ofrecen cursillos e itinerarios de empleo que podrán ayudar al nuevo parado. Para ello, hay que acudir a una oficina de empleo y solicitar el DARDE (Duplicado de la demanda de empleo). Este documento tiene una validez de un año y hay que sellarlo cada tres meses, aunque se puede hacer a través de Internet.

Mientras se busca un nuevo trabajo, lo más aconsejable es actualizar el currículum, aprender un nuevo idioma o afianzar los que ya se conocen, refrescar los conocimientos de informática y darse de alta en las redes sociales profesionales de Internet, como LinkedIn.

Además, se recomienda preparar una carta de presentación y un currículum genérico (de dos páginas, como mucho) que se irá adaptando en función de los puestos y empresas a los que se optará.