

PREAVISOS

El preaviso en la finalización de los contratos es el tiempo de antelación con que una parte ha de avisar a la otra de su voluntad de dar por finalizada la relación laboral que mantienen.

El plazo es diferente según qué parte finaliza el contrato y según las circunstancias de esa finalización.

- Cuando es la empresa quien finaliza la relación con el trabajador.

Cuando una empresa opta por despedir a un trabajador, puede hacerlo de varias formas. Y según el tipo de despido habrá de producirse o no un preaviso:

- Despido disciplinario: Es aquel despido en que la empresa considera que el trabajador ha incumplido y que existe causa legal para finalizar la relación con él. En este caso, si media incumplimiento, no ha de respetarse ningún plazo y puede ser de inmediato.

- Despido improcedente: Cuando una empresa despide a un trabajador sin causa para ello, no ha de preavisarle. Habrá de asumir las consecuencias de este despido, que serán la readmisión o una indemnización, pero no hay un plazo de preaviso que haya de concederse.

- Despido objetivo: Se trata de un despido en que la empresa ha de prescindir de un trabajador porque, debido a causas económicas y organizativas, desaparece el puesto de trabajo que ocupaba. Cuando esto sucede, la empresa ha de preavisar al trabajador por escrito con un mes de antelación. Si no lo hace, y despide de forma inmediata, ha de pagarle el salario de un mes además de la indemnización que corresponde.

- Finalización de contratos temporales: Cuando un contrato llega al término pactado, la empresa ha de comunicar antes de su término su voluntad de no prorrogarlo. Si no lo hace, puede (salvo prueba en contrario) entenderse que se convierte en indefinido. Si la duración del contrato ha sido superior a un año, habrá de notificarse la voluntad de finalizarlo con un preaviso de quince días.

Las finalizaciones de contrato han de comunicarse por escrito.

Incluso el despido más justificado será improcedente si la empresa no cumple el formalismo de notificarlo por escrito al trabajador alegando detalladamente las causas que lo han motivado.

- Desistimiento por parte del trabajador.

Cuando el trabajador opta por marcharse voluntariamente de la empresa, ha de comunicarlo por escrito y mediante un plazo de preaviso que no se establece de forma fija en la Ley, sino que varía según los convenios colectivos y los contratos individuales entre empresa y trabajador.

Así, el plazo mínimo más habitual en los convenios y contratos suele ser de quince días. Y puede llegar a ser mucho más prolongado en caso de trabajadores con especial cualificación.

La consecuencia de que el trabajador no respete el plazo de preaviso es que la empresa puede descontarle de la liquidación (finiquito) que le corresponda el salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido. (Y ello tanto si lo incumple total como parcialmente. Por ejemplo, si tenía que preavisar con quince días de antelación y lo hace con diez, le podrán descontar una cantidad equivalente a cinco días de salario por los cinco días incumplidos).

Hay veces que el trabajador no puede irse libremente sin consecuencias económicas de la empresa ni siquiera con preaviso. Por ejemplo, en el caso de trabajadores cualificados, en que la empresa esté asumiendo una formación costosa, puede pactarse en el contrato de trabajo una permanencia obligatoria del trabajador en la empresa por un plazo que no podrá superar los dos años. Si el trabajador se va antes de ese plazo pactado, tras haber recibido la formación, la empresa puede solicitarle una indemnización por daños y perjuicios.