

La mayoría de las personas no prepara una negociación de indemnización hasta el momento en que se ve de cuajo ante un despido. Llega el burofax, se convoca una asamblea apurada y, entre nervios, se firma algo que condiciona años de trabajo. Llevo más de quince años aconsejando a trabajadores y a pequeñas empresas en Sevilla, y he visto pactos geniales, otros con franqueza mejorables y ciertos que, por precipitación, cerraron la puerta a derechos valiosos. Negociar bien no es cuestión de suerte. Es método, información y saber interpretar tiempos, actores y documentos.

Antes de charlar de números, asegure el terreno

Una negociación sólida empieza antes de sentarse con la compañía. No tiene glamur, mas marca la diferencia. Lo primero es identificar el género de despido, por el hecho de que de eso depende el cálculo y el margen de mejora. En la práctica sevillana, me encuentro con tres escenarios recurrentes.

El despido disciplinario se presenta sin indemnización, con alegaciones de incumplimientos graves. En muchas ocasiones se apoya en hechos interpretables o en sanciones previas mal tramitadas. Ahí la palanca es procesal: si vemos debilidades, el coste de ir a juicio para la empresa sube, y se abre espacio para convertir ese disciplinario en objetivo o pactar una salida indemnizada. El despido objetivo, por causas económicas, técnicas u organizativas, arranca con 20 días por año y encuentro de 12 mensualidades, más preaviso de 15 días o su sueldo equivalente. Acostumbra a venir con memoria justificativa escueta. Si esa memoria cojea, la compañía lo sabe y de manera frecuente está presta a prosperar la indemnización a cambio de paz. Luego está el acuerdo de extinción pactada, a veces disfrazado de baja voluntaria con finiquito generoso. Mucho cuidado con esto, por el hecho de que la baja voluntaria puede dejarle sin paro. Si la compañía desea una salida afable, que conste como despido o como mutuo acuerdo en un acta de conciliación administrativa o judicial.

El segundo punto es documentar. No me refiero a un archivador perfecto, sino a lo imprescindible: contrato y anexos, nóminas de los últimos 12 meses, calendario de vacaciones, variables y bonus pactados, correos o whatsapps relevantes si hay un enfrentamiento latente, y, si procede, justificantes de reducción de jornada, lactancia o excedencias. Con esto calculamos bien el salario regulador, que no es siempre y en toda circunstancia el bárbaro de nómina. A veces el plus de transporte o la media de variables empujan la cifra de forma decisiva.

El tercer pilar es el calendario. En Sevilla, la papeleta de conciliación frente al CMAC interrumpe el plazo de 20 días hábiles para demandar. Ese respiro es oro. Si un cliente me viene con un despido discutible, preferimos presentar papeleta pronto, bloquear plazos y sentarnos a negociar con cabeza, no con el reloj echado encima.

El sueldo regulador, ese gran olvidado

La discusión más tensa que he tenido con directores de recursos humanos no ha sido por el tipo de despido, sino más bien por el salario regulador. Ese número determina la indemnización y suele aparecer infracalculado en cartas tipo. Se calcula con el sueldo anual real, prorrateando pagas extras y medias de variables, dividido entre trescientos sesenta y cinco para el salario diario si hablamos de días por año. En empleados con incentivos, la media de los últimos doce meses es el enfoque más defensible. En comerciales de zona en Sevilla y provincia, con picos en primavera y otoño, doce meses y no 3 atrapa mejor la realidad. Si la compañía se aferra a una media corta, se abre otra palanca de negociación.

También hay que revisar el cómputo de antigüedad. Un contrato temporal encadenado, entonces indefinido, cuenta desde el primero de los días si no hubo interrupciones significativas. En hostelería y comercio me he encontrado “vacíos” de una o un par de semanas entre contratos que la empresa invoca para partir la antigüedad. No siempre y en todo momento cuele. Si ese tramo se cubrió con llamamientos regulares o hay prueba de continuidad material, la antigüedad completa se puede proteger y eso sube en cientos o miles de euros.

Por último, conceptos como dietas o pluses de locomoción, que muchas empresas consideran extrasalariales, pueden integrar el sueldo regulador si encubren parte del sueldo o si son fijos y no responden a gasto real. Esto se discute caso a caso. En un taller de Alcalá de Guadaíra, un plus autodenominado “herramientas” de 180 euros mensuales sin justificación terminó formando parte del salario a efectos indemnizatorios. Fue una diferencia de quince días de salario en el total, que no es menor.

La primera reunión: objetivos y guion

Llegados al frente a frente, el fallo usual es abrir con exigencias desorganizadas. Yo prefiero proponer un marco simple y realista, y reservar la artillería para cuando haga falta. En la primera reunión, aclaro 3 cosas: base de cálculo, calificación discutida y posibles peligros para cada parte.

Si la empresa expone un despido objetivo con indemnización sobre un salario regulador bajo, empiezo reencuadrando: “Conforme a las nóminas y variables de los últimos doce meses, el sueldo regulador asciende a X. Si tomamos ocho años de antigüedad, veinte días por año dan Y. Con esa cantidad, y viendo que la memoria económica no especifica proyecciones, la contingencia de improcedencia existe. Podemos cerrar hoy por una cuantía intermedia y eludir litigio”. Curiosamente, lo más persuasivo rara vez es invocar artículos. Hablar de peligros específicos y de previsibilidad hace más por el acuerdo que citar jurisprudencia a borbotones.

Pongo un ejemplo real, con datos alterados para resguardar identidades. Una administrativa de 42 años, 10 años de antigüedad, mil seiscientos cincuenta euros de salario base, dos pagas extras, variable medio de 150 euros, despedida por causas organizativas. Carta adecuada en apariencia, pero la memoria justificaba la reestructuración con cifras globales de grupo, no de la sede en Sevilla. Mi cálculo de sueldo regulador subió a 1.950 euros mensuales prorrateando. La compañía ofrecía doce.000, que equivalen a 20 días por año sobre un sueldo de mil quinientos. Tras enseñar números y el flanco de la memoria, aceptaron dieciocho y quinientos y pago fraccionado en dos meses. No fue un acuerdo perfecto, mas evitó 8 meses de litigio y la incertidumbre de la prueba.

Tiempos, silencios y el uso del CMAC

En Sevilla, el acto de conciliación frente al CMAC no es un mero trámite. La mesa, el funcionario conciliador y los 20 minutos de conversación generan un entorno favorezco para que cada parte mida su amplitud de maniobra. Si en la primera asamblea privada la empresa se encasquilla, fijar el CMAC a una data próxima desbloquea. Hay directores que necesitan la presión ligera del expediente administrativo para desplazar ficha, por el hecho de que saben que si no hay avenencia, el próximo paso es demanda.

También hay estrategia en el silencio. He visto mejoras de oferta cuando el trabajador, tras escuchar una cantidad baja, solicita tiempo para consultar y se toma un par de días. No es teatralidad, es respeto por la resolución. La empresa que quiere cerrar rápido puede volver con un ajuste al alza. Si aprietan con “oferta que caduca hoy”, lo anoto como mala señal. La precipitación es terreno fértil para fallos. Un buen despacho letrado laboral lo sabe, y lo desactiva con calma y hechos.

Finiquito no es lo mismo que indemnización

Confundir finiquito con indemnización crea disgustos. El finiquito liquida sueldos pendientes, vacaciones no gozadas y parte proporcional de pagas extras. La indemnización compensa la extinción y se calcula conforme la calificación del despido. Me llegan consultas de personas que firmaron “recibí” creyendo haber cobrado todo, cuando solo habían percibido el finiquito. Por eso, en la documentación del pacto debe figurar nítidamente cada concepto, con cifras separadas y bases de cálculo. Si la empresa mezcla todo en un número global, pida el desglose por escrito. Y si hay bonus anual devengado parcialmente, que conste en el finiquito. En algunas empresas sevillanas de tecnología, el variable se liquida en marzo. Si le despiden en el último mes del año, su prorrateo es exigible salvo cláusula válida que afirme lo opuesto.

Qué ofrecer a cambio: renunciaciones, plazos y forma de pago

No todo es “pago más por pagar menos”. En ocasiones la compañía valora tranquilidad en frente de terceros, o una salida ordenada. He pactado mejoras de indemnización a cambio de un plan de transición de quince días en el que el trabajador documenta procesos y entrega proyectos en curso. Asimismo se negocian plazos de pago y certificaciones para el SEPE. Si la compañía atraviesa tensiones de tesorería, un pago fraccionado con garantías puede desbloquear. He llegado a articular aval bancario simple sobre el segundo tramo.

En cuanto a renunciaciones, prudencia. Firmar un “saldo y finiquito” genérico puede cerrar el paso a reclamaciones futuras, aun de conceptos que aún no se ven. Si el caso tiene aristas, delimite la renuncia: se desiste de acciones por la extinción, pero no de posibles diferencias salariales pasadas si resultan de una auditoría, por ejemplo. Este matiz protege sin dinamitar el pacto. Un letrado laboral en Sevilla que conozca el tejido local acostumbra a advertir por dónde van los tiros y propone redacciones quirúrgicas.

¿En qué momento merece la pena ir a juicio?

No todo se negocia. Hay supuestos donde la oferta es tan baja o la causa tan endeble que recomiendo demandar. Si el despido encubre discriminación por embarazo, reducción de jornada por guarda legal o represalia sindical, el litigio no solo busca indemnización, asimismo la nulidad y salarios de tramitación. En casos de trabajadores con 20 años de

antigüedad y sueldos medios, la diferencia entre 20 y 33 días por año, con tope más alto, es substancial. Además de esto, hay empresas que solo mueven ficha cuando ven aceptada la demanda.

Las probabilidades se valoran con honestidad. No prometo victorias seguras. Análisis pruebas, coherencia reportaje y la sala que tocaría en Sevilla. Hay juzgados más estrictos con la prueba de causas objetivas y otros más sensibles a la proporcionalidad de sanciones [incapacidad laboral Sevilla](#) disciplinarias. Los datos ayudan, pero no determinan. Si el margen supera un sesenta por ciento a favor y el cliente del servicio puede aguantar los tiempos, recomiendo luchar. Si la diferencia de oferta respecto a la expectativa de improcedencia es menor de un 15 por ciento, y el cliente del servicio necesita liquidez, cerrar en CMAC suele tener sentido.

La fiscalidad, ese detalle que cambia el neto

En conversaciones tensas me he encontrado con trabajadores que admiten una cantidad redonda sin preguntar el impacto fiscal. Las indemnizaciones por despido improcedente o objetivo están exentas hasta el límite legal, siempre que no medie pacto entre las partes para extinguir la relación. El problema es la forma. Si se firma un mutuo acuerdo con indemnización, probablemente Hacienda lo considere renta sosten a IRPF. Para evitar sustos, encaje el acuerdo en un reconocimiento de improcedencia en acta de conciliación o en sede judicial. Eso exige un mínimo de rigor formal, mas la diferencia de neto lo justifica.



Además, ojo con los sueldos de tramitación o los pagos por no competencia. Estos sí tributan. Y si hay fraccionamiento, resulta conveniente planear en qué ejercicio cae cada tramo. He ajustado pagos para repartirlos entre un par de años y así no empujar al usuario a un tramo marginal más alto.

Errores que encarecen el conflicto

Hay patrones que, si los advierto tarde, complican todo. Firmar la carta de despido con la coletilla “no conforme” es un gesto pequeño que evita alegaciones de conformidad implícita. Dar el móvil de empresa sin conservar copia de comunicaciones clave, otro tradicional. En un caso reciente, un comercial borró sus chats ya antes de devolver el terminal por vergüenza de conversaciones banales. Perdimos mensajes donde el gerente admitía sobrecarga de trabajo y órdenes contradictorias. No hacía falta imprimir nada: bastaba con enviarse a su correo personal, con data. Legal y simple.

Otra piedra es negociar solo. Comprendo que no siempre y en todo momento se puede acudir de inmediato a un letrado laboralista Sevilla, pero un acompañante que tome notas y haga preguntas pausadas cambia la activa. La asimetría entre un trabajador solo y dos personas de recursos humanos es evidente. En ocasiones, solo con solicitar que las propuestas se pongan por escrito y dar veinticuatro horas para responder, la presión baja y las cifras suben.

Particularidades sevillanas que conviene conocer

No es lo mismo negociar en una multinacional del PCT Cartuja que en una empresa familiar de Dos Hermanas. En la primera, la línea viene desde la capital de España o desde fuera, y el margen local es limitado. En la segunda, decide quien firma y pesa la reputación en el ambiente. He visto dueños progresar ofertas para evitar que el enfrentamiento se transforme en tema de charla en el distrito. También hay ámbitos donde los convenios colectivos locales influyen en complementos por incapacidad o pluses que, bien integrados, elevan base reguladora. Construcción, hostelería y comercio en Sevilla capital y su área metropolitana comparten peculiaridades en pagas y jornadas que hay que dominar.

El CMAC en Sevilla suele citar con velocidad relativa, entre dos y 5 semanas, aunque en picos de verano puede alargarse. Programarse con esa ventana ayuda a fin de que el trabajador no se quede sin ingresos. Y si la empresa ofrece excedencia o recolocación en otra sociedad del conjunto ubicada fuera de la provincia, valore desplazamientos y dietas. No es la primera vez que una recolocación a 80 kilómetros diarios termina resultando inviable y sirve más de presión que de solución.

Cómo escoger apoyo legal y qué exigirle a su abogado

En más de una ocasión me han preguntado si hace falta sí o sí un letrado para firmar un acuerdo. La ley no lo impone para el CMAC, mas la práctica lo recomienda. Un buen abogado laboral en Sevilla no solo calcula bien, también huele las debilidades y lee entre líneas. Si busca ayuda, solicite claridad en honorarios y en escenarios. Escape de promesas grandilocuentes. Las cantidades honestas, con rangos y condiciones, son mejor guía. Y demande borradores conforme con redacción limpia, que distinga finiquito, indemnización, datas de pago y certificados para el SEPE.

Si asiste a un despacho abogado laboral con experiencia, pregunte por casos similares en su campo y por el criterio del profesional sobre ir o no a juicio. Un abogado laboralista Sevilla curtido no empuja a litigar por deporte, pero tampoco se pliega ante ofertas bajas por comodidad. El equilibrio es saber cuándo una última vuelta de tuerca en CMAC puede sumar dos.000 euros y en qué momento lo único sensato es presentar demanda.

Un caso práctico: de 0 a catorce y trescientos euros en 3 semanas

Comparto un caso que ilustra bien los resortes. Obrero de almacén en el Polígono La Negrilla, 7 años de antigüedad, sueldo anual con extras de diecisiete y cuatrocientos euros, variable cero. Recibe despido disciplinario por supuestas faltas de puntualidad y desobediencia. Sanciones previas: una amonestación simple por retraso de diez minutos y un día de suspensión por desamparar el puesto para ir al servicio sin informar. La carta del despido amontonaba hechos, pero sin gradación ni proporcionalidad. El usuario quería su improcedencia. La compañía ofrecía nada. Presentamos papeleta en CMAC a los tres días. En la primera reunión, recalqué que, con esa gradación, el disciplinario era flojo y que el juicio podía convertirlo en improcedente. Pusimos cifra: treinta y tres días por año sobre salario regulador de 47,67 euros al día, tope de siete años. Eso son unos once euros. Aceptaron siete.000. Contraoferta de 12.000 más carta de recomendación. Silencio tres días. Acto en CMAC: avenencia por catorce y trescientos, pago único a quince días, reconocimiento de improcedencia y exención fiscal. Tiempo total: 3 semanas. El cliente salió con dinero y con un papel que le abrió otra puerta en una compañía vecina.

Guía veloz para no perderse en la mesa

- Compruebe género de despido, sueldo regulador y antigüedad real ya antes de hablar de cifras.
- Interrumpa plazos con papeleta en CMAC y use ese tiempo para negociar con calma.
- Exija desglose de finiquito e indemnización, por escrito y con datas.
- Valore peligros, tiempos y fiscalidad; si la mejora real en frente de juicio es prudente, cierre.

- No firme renunciaciones genéricas; delimite el alcance y resguarde derechos futuros claros.

Lo que se juega no es solo dinero

Negociar una indemnización es tomar una resolución vital en un instante emocionalmente cargado. No se trata solo de arañar mil euros más o menos. A veces, un cierre limpio, con certificados en regla y una redacción cuidada que no manche reputación, vale más que una cifra inflada que se cobra tarde y mal. Otras veces, por justicia y por futuro, toca plantar cara y sentar un precedente.

Si está en Sevilla y ha recibido una carta de despido, respire, recopile papeles y pida una opinión fundada. Un letrado laboral Sevilla con oficio le dirá, con números y probabilidades, por dónde va su caso. Tal vez su despido objetivo aguante, pero la memoria económica es débil y hay margen para la mejora. Tal vez el disciplinario luce grave, pero la proporcionalidad y el historial real lo desarmen. En cualquier caso, la clave es no jugar a ciegas. Con procedimiento, información y una negociación bien llevada, el resultado suele separarse del mínimo legal y acercarse a lo que usted de verdad merece. Y si la empresa solo comprende el idioma del juzgado, asimismo hay caminos para que la balanza se equilibre.

Para quienes dirigen pequeñas empresas, un apunte final: preparar despidos con tiempo, documentar causas y cuidar el trato humano evita litigios y costes. He acompañado a pymes sevillanas que, con una carta bien fundamentada y una oferta realista, cerraron procesos sin sobre-reacciones ni daños colaterales. La seguridad jurídica no está reñida con la empatía. Y una negociación honesta, con cuentas claras, rara vez se pierde.

Ramos Abogado Laboralista Sevilla
P.º de las Delicias, 3, 1º D, Casco Antiguo, 41001 Sevilla
Teléfono: 620 71 09 97
Web: <https://ramosabogado.com>

Bufete especializado en Derecho Laboral en Sevilla, especialistas en Derecho Laboral y Seguridad Social. Proporcionamos asesoramiento experto tanto a empresas como a trabajadores. Nuestro propósito es garantizar respuestas prácticas y apoyo especializado en cualquier situación relacionada con el ámbito jurídico-laboral. Nuestros servicios laborales incluyen: Consultoría legal laboral Tramitación de conflictos laborales ante CMAC o SERCLA Representación ante juzgados Defensa de derechos ante accidentes laborales Impugnación de despidos injustificados Incapacidad laboral ¿Necesitas asesoramiento legal en temas laborales? Este bufete está listo para ayudarte para defender tus intereses y gestionar tus reclamaciones laborales de manera justa y eficiente. Solicita tu cita con un abogado laboralista en Sevilla si buscas asistencia legal en materia laboral.