

EMPLEO

TIPOS DE DESPIDO:

Una relación laboral puede acabar de forma voluntaria por el trabajador, o de forma voluntaria por el empleador, en cuyo caso estamos hablando de un despido. Existen varios tipos de despido, cada uno con peculiaridades propias. El Estatuto de los Trabajadores contempla los siguientes tipos de despido:

- I. **DESPIDO OBJETIVO:** Deben darse unas condiciones para que el empleador despidiera objetivamente a un trabajador. Estas condiciones son:
 - i) Por **ineptitud del trabajador** conocida después de empezar a trabajar en la empresa. Si durante el periodo de prueba ya estaba claro que no éramos capaces de desarrollar el trabajo, el empleador no podrá alegar esta causa de despido una vez transcurrido el periodo de prueba.
 - ii) Si en nuestro puesto de trabajo se introduce algún tipo de modificación técnica razonable, el empresario está obligado a ofrecer un curso para facilitar la adaptación a esa modificación (durante ese curso se sigue considerando que el trabajador realiza trabajo efectivo, por lo que seguirá cobrando lo mismo). Si transcurridos dos meses desde que se introdujo la modificación o se finalizó el curso, **el trabajador no ha sido capaz de adaptarse a las novedades técnicas**, el empresario está facultado para despedir objetivamente al trabajador.
 - iii) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.
 - iv) Por **faltas de asistencia al trabajo**, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.
 - v) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

El despido objetivo tiene una serie de obligaciones para el empleador:

- Debe entregar al trabajador una comunicación escrita expresando la causa del despido. Esa carta deberá firmarla el trabajador al recibirla, prestando mucha atención a la fecha que viene en la carta, que debe coincidir con el día en el que se la entregan.
- Esa comunicación escrita debe entregarse 15 días antes de producirse la extinción definitiva del contrato. Durante esos días de preaviso tendremos derecho a un permiso retribuido de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.

- A esa comunicación escrita se le acompañará la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Esta indemnización se conoce coloquialmente como finiquito.

II. **DESPIDO DISCIPLINARIO:** El empleador tiene que aludir a uno o varios incumplimientos contractuales graves del trabajador. El estatuto de los Trabajadores considera incumplimientos:

- a. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Al igual que el despido objetivo, el despido disciplinario debe cumplir unos requisitos de forma. Debe ser notificado al trabajador por escrito, describiendo los hechos que lo motivan, así como hacer constar la fecha desde la que tendrá efectos. Si el despido se realiza sin cumplir el requisito anterior, el empresario tiene la facultad de volver a realizar un nuevo despido en los 20 días posteriores al despido fallido. El empleado tendrá derecho a recibir el salario normal por los días que transcurran desde el primer y hasta el segundo despido.

CALIFICACION DE LOS DESPIDOS:

- **DESPIDO PROCEDENTE:** El empleador prueba que tuvieron lugar los hechos que motivaron el despido, perdiendo el derecho a la indemnización por despido, pero no al finiquito.
- **DESPIDO IMPROCEDENTE:** El trabajador prueba que los hechos que han motivado su despido no han tenido lugar. En este caso el empleador tendrá la facultad de elegir entre readmitir al trabajador (pagándole los salarios de trámite, es decir, los salarios que dejó de percibir desde su despido hasta la readmisión) o bien continuar adelante con su despido, en cuyo caso tendrá que abonar la indemnización por despido al empleado. Si ese trabajador es representante de los trabajadores será suya la elección de aceptar la indemnización o volver a su puesto anterior en la empresa.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y FINIQUITO, DIFERENCIAS:

A menudo estos dos conceptos se confunden, a continuación, veremos las diferencias:

1. Finiquito:

Cuando una relación laboral finaliza (ya sea por alcanzar el fin de su duración pactada, por despido o baja voluntaria del trabajador) la empresa debe entregar un documento en el que exprese todas las cantidades que debe al empleado.

El finiquito está compuesto por los siguientes conceptos:

- Indemnización por despido (sólo se recibe si la relación laboral finaliza por despido)
- Indemnización por fin de contrato (la Ley y algunos convenios establecen una indemnización a recibir por el trabajador cuando su contrato de duración determinada llega a su fin. Lo más común es encontrarse con una indemnización de 12 días de salario por año trabajado)
- Salario de los días trabajados durante el mes que finaliza la relación laboral.
- Parte proporcional de las pagas extra, si no las tienes prorrateadas.
- Vacaciones a las que tienes derecho y no has disfrutado.
- Otros conceptos a los que tengas derecho: horas extra, comisiones, participación en beneficios...

Los convenios colectivos que establecen la obligación de avisar con x días de antelación a la empresa si pensamos dimitir, suelen incluir otra cláusula por la que la empresa puede sustraer del finiquito cierta cantidad por cada día de preaviso que no cumplamos, por lo que se puede dar la circunstancia de que nuestro finiquito salga con saldo negativo.

Firma del finiquito: la mayoría de finiquitos llevan un texto en el que se hace saber que mediante su firma se está mostrando la conformidad a las cantidades descritas y se renuncia a toda acción de impugnación de cantidades. Esto es perfectamente legal, por ello es muy importante escribir en todas las copias que nos den, o bien “no conforme”, o bien “pendiente de revisión”. Esto no supone que la empresa no vaya a ingresar la cuantía que dice que nos debe, pero nos permitirá impugnar ese finiquito en el plazo de un año, si creemos que las cantidades descritas no coinciden con las que nos deben.

En caso de firmar el finiquito sin escribir “no conforme” o “pendiente de revisión” estaremos dando valor liberatorio a ese documento, por lo que impugnarlo será muy complicado.

2. Indemnización por despido:

Tendremos derecho a una indemnización por despido cuando la extinción de la relación laboral se hace a instancia de la empresa. Existen varios tipos de indemnización:

- Indemnización por fin de contrato: Dependiendo de la fecha de formalización del contrato de duración determinada nos corresponden 8 a 12 días de salario por año trabajado.
- Despido disciplinario:
 - o Procedente: No tendremos derecho a una indemnización.

- Improcedente: si nuestro contrato laboral se firmó antes del 12 de febrero de 2012 tendremos derecho a 45 días de salario por año trabajado (con un tope de 42 mensualidades). Si firmamos el contrato después del 12 de febrero de 2012 nos corresponden 33 días de salario por año, con el tope de 24 mensualidades).
- Nulo: supone la vuelta al puesto de trabajo.
- Despido por causas objetivas: 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.
- Despido colectivo: mínimo 20 días de salario por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

¿CÓMO ACTUAR FRENTE A UN DESPIDO DEL QUE NO ESTAMOS CONFORMES?

SOY MENOR DE EDAD, ¿PUEDO TRABAJAR?

Los menores de edad, siempre que sean mayores de 16 años, podrán trabajar con una serie de especialidades. Mientras que los menores de 16 años tienen en principio prohibido trabajar, existen casos en los que sí se permite emplear a un menor de 16 años (series de TV, obras de teatro...). Las especialidades que deben tenerse en cuenta para contratar a un menor son:

1. Deberá constar la autorización escrita de padres o tutores, que ha de ser comunicada a la Autoridad Laboral.
2. El contrato deberá ser de duración determinada, salvo en casos muy concreto en los que se permite el contrato indefinido.
3. No pueden trabajar en horario nocturno, esto es, después de las 22:00 y antes de las 06:00 horas.
4. No pueden realizar actividades que supongan algún riesgo para el menor, como trabajar con sustancias tóxicas, trabajos en altura, etc).
5. Su jornada máxima será de 8 horas, y si se desempeñan en el seno de un contrato de formación, las horas destinadas a esa formación computarán como horas de trabajo efectivas.

TIPOS DE CONTRATO LABORAL:

1. Indefinidos:

Se pacta que las obligaciones de ambas partes se prolonguen indefinidamente en el tiempo.

2. De duración determinada.

Contratos formativos:

- Contrato de trabajo en prácticas:
 - Se hace por escrito y en el modelo oficial.
 - Para la práctica laboral y profesional del recién titulado.

- Debe estar en posesión de un título habilitante y no han podido pasar más de 5 años desde que lo obtuvo.
- La duración máxima oscila entre los 6 meses y los 2 años, variable según el convenio.
- Retribución según convenio o contrato, oscilando entre el 60-75% del salario del convenio.
- Contrato para la formación y el aprendizaje:
 - Edad de 16 a 25 años.
 - Cualificación profesional en alternancia con actividad formativa.
 - La duración del contrato oscila entre 1 y 3 años.
 - El tiempo destinado a trabajo efectivo puede llegar al 75% de la jornada máxima prevista en el Convenio durante el primer año, y durante el segundo y tercer año puede alcanzar hasta el 85%. Los porcentajes restantes se destinarán a la formación del empleado.
 - Retribución conforme al Convenio Colectivo.

Contratos estructurales:

- Contrato de obra y servicio:
 - Para la realización de obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa.
 - La duración no puede exceder de 3 años, ampliable 12 meses más por negociación colectiva de carácter sectorial.
 - A su término, el trabajador tiene derecho a una indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por año trabajado.
- Contrato eventual:
 - Tienen su motivo en circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
 - La duración máxima es de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir de cuando empiezan las causas de eventualidad. Se puede modificar en el convenio colectivo.
 - Al llegar la fecha de finalización, al trabajador le corresponde una indemnización de 12 días de salario por año de trabajo.
- Contrato de interinidad por sustitución:
 - Se sustituye a un trabajador con derecho de reserva de puesto de trabajo.
 - La duración del contrato será la de la ausencia de ese trabajador sustituido.
 - El contrato se hace por escrito, identificando al sustituido, las causas por las que estará ausente y su puesto.

- Se extingue la relación laboral por la reincorporación del trabajador o por la extinción de las causas.
- Contrato de interinidad por vacante:
 - Se realiza durante un proceso de selección.
 - La duración máxima es de 3 meses, mientras continúe abierto el proceso de selección para esa vacante.
 - Se extinguirá cuando haya una provisión definitiva para ese puesto o transcurridos los 3 meses.
 - El trabajador no tiene derecho a una indemnización por fin de contrato.

EXCEDENCIAS

Los distintos tipos de excedencias contempladas en el Estatuto de los Trabajadores son:

1. Excedencias forzosas

Se dan cuando un trabajador es elegido para desarrollar sus funciones en un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. Tiene derecho a conservar su puesto de trabajo, al que deberá reincorporarse como muy tarde un mes después de cesar en su cargo público. Mientras dure la excedencia, la antigüedad del trabajador sigue contándose.

2. Excedencias voluntarias

Se fundamentan en la voluntad del trabajador, que tiene derecho preferente a las vacantes de igual o similar categoría. Se pueden solicitar una vez transcurrido el primer año de pertenencia a la empresa, y la excedencia tendrá una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años. Una vez reincorporado a la empresa deben pasar 4 años para solicitar otra excedencia.

3. Excedencia por cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. Excedencia por cuidado de familiares

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

