

Síntesis conceptual

Asignatura: Itinerario Personal para la Empleabilidad I

Unidad: 5. Condiciones laborales II

Resumen

La relación laboral conlleva una asunción de derechos y obligaciones por parte de todos los intervinientes. Por ello, no todo el mundo puede adoptar la posición de parte en un **contrato de trabajo** pues se deben cumplir los requisitos para obrar en nombre propio y hacer efectiva su formalización. Este documento ha de tener una estructura legalmente reconocida, es decir, seguir un formato válido en el que se incluyan los elementos temporales, la identificación de las partes, el lugar de trabajo, la categoría profesional, el salario, el convenio colectivo y los períodos vacacionales.

Aunque la última reforma laboral haga en todo momento alusión al **carácter indefinido** que se le dará por defecto a los contratos de trabajo, la realidad es que existen **contratos temporales** por circunstancias de la producción y de sustitución, entre otras, así como contratos a tiempo parcial o de relevo, cada uno de ellos con sus particularidades. Además, se añade una nueva categoría híbrida, como son los contratos **fijos discontinuos**, que se regulan con detalle los contratos para la formación y la práctica profesional.

Con respecto a la **modificación del contrato de trabajo**, distinguimos tres supuestos:

- **Movilidad funcional:** se cambian las funciones que venía desarrollando el trabajador de manera habitual y para las que fue contratado. Puede ser horizontal o vertical.
- **Movilidad geográfica:** trasladar al trabajador de forma definitiva o desplazarlo temporalmente a otro centro de trabajo.
- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:** siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

También se podría dar la **suspensión del contrato de trabajo**, que produce una exoneración temporal de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero con pervivencia del vínculo jurídico. Las causas vienen recogidas en el artículo 45 del Estatuto del Trabajador.

Por último, la **extinción del contrato de trabajo** conlleva la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador. Las causas de extinción del contrato vienen reguladas en el artículo 49 del Estatuto del Trabajador. En general, se pueden agrupar en tres categorías:

- Extinción por **voluntad de las partes**, bien por acuerdo entre ambas o porque así lo establezca el contrato.
- Extinción por **voluntad del trabajador**, ya sea porque el empresario incumpla gravemente sus obligaciones contractuales o por decisión libre y personal del trabajador.
- Extinción por **voluntad del empresario**, en la que deberá justificar si se produce por causas objetivas, motivos disciplinarios, fuerza mayor o despido colectivo. Si el trabajador no está de acuerdo con las causas que motivan su despido, puede llegar hasta a la vía judicial, donde un juez lo declarará nulo, procedente o improcedente. Antes, puede intentar un acuerdo extrajudicial con el empresario mediante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Conceptos fundamentales

- **Contrato indefinido ordinario:** se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Se podrá concretar de forma escrita o verbal y puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- **Contrato fijo discontinuo:** se trabaja en un periodo determinado a lo largo del año y el resto, la relación laboral se mantiene suspendida. Se puede celebrar para trabajos de naturaleza estacional, actividades productivas de temporada y prestaciones intermitentes en períodos ciertos, determinados o no. Se debe formalizar por escrito.
- **Contrato temporal:** establece la relación laboral por un tiempo determinado. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista. Podrá celebrarse a jornada completa o parcial y, como norma general, se formalizará por escrito.
- **Finiquito:** documento que pone fin de manera oficial a la relación laboral existente entre el empresario y el trabajador. Debe reflejar la propuesta de liquidación de las cantidades que se adeudan al trabajador por la extinción del contrato de trabajo, de manera que aparezcan todos los importes pendientes.
- **Despido colectivo:** se extinguén los contratos de gran parte de la plantilla porque concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo justifican.
- **Fuerza mayor:** acontecimiento extraordinario, imprevisible e inevitable que atente contra la actividad laboral hasta imposibilitarla de manera definitiva, como los incendios, las inundaciones y otras catástrofes y calamidades.
- **Causa objetiva:** aquella motivación que es ajena a la voluntad del trabajador, pero que perturba el normal funcionamiento de la empresa, como la ineptitud conocida o sobrevenida, la falta de adaptación a las modificaciones técnicas o la amortización de puestos de trabajo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- **Despido nulo:** aquel que atenta contra los derechos fundamentales y/o libertades públicas del trabajador, por lo que queda anulado y se obliga a su readmisión en la empresa y al pago de los salarios de tramitación (los dejados de percibir desde el despido hasta la comunicación de la sentencia).
- **Despido procedente:** el juez considera que han quedado acreditados los motivos de despido alegados por el empresario. En el caso del despido disciplinario declarado procedente, el trabajador no tendrá derecho a indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo. En el caso del despido objetivo declarado procedente, se considera que concurren la causa y los requisitos de forma, recibiendo el trabajador una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
- **Despido improcedente:** los motivos alegados por el empresario no han sido acreditados o no se han cumplido los requisitos de forma (comunicación escrita, motivación, causas...). El empresario tendrá que optar entre la readmisión del trabajador (abonando los salarios de tramitación) o el pago de una indemnización de 33 días por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades.