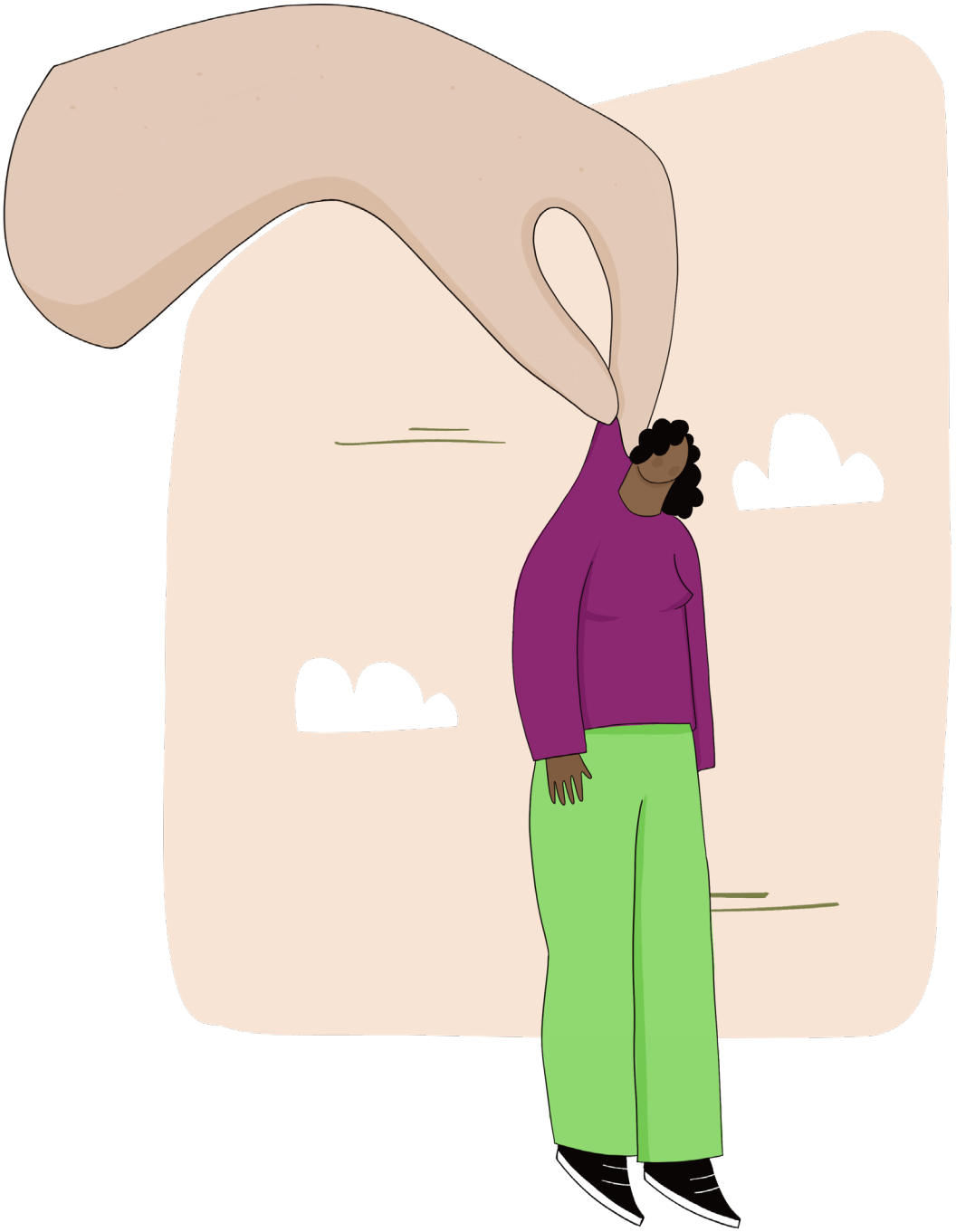
VITORIA GASTEIZ
green capital

El despido

y otras formas de poner fin a una relación laboral

Cuaderno Nº7



Materiales del Servicio de información y orientación para trabajadoras de hogar y de cuidados de la Casa de las Mujeres

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala

4	INTRODUCCIÓN
5	No existe derecho a la indemnización
6-11	Fin de la relación laboral o despidos
12-14	Veamos algunos casos

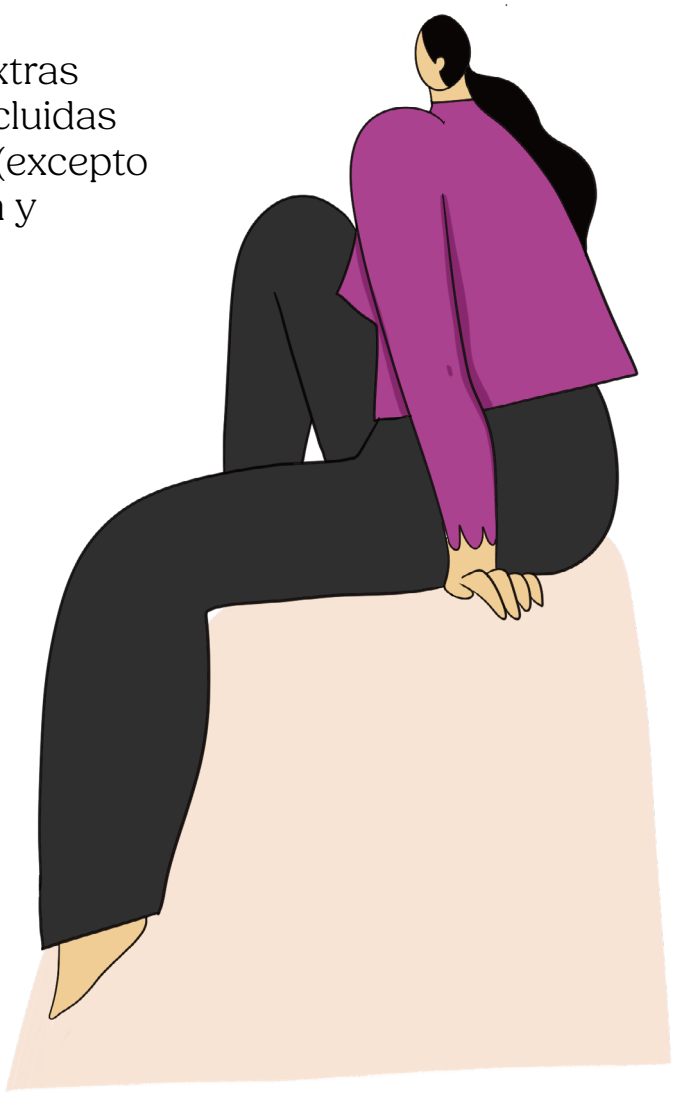
Contenidos: Enarak Kooperatiba y Liz Quintana, Procuradora y *Experta en materia laboral en Empleo de Hogar y de Cuidados.*

En este cuadernillo trataremos las formas de terminar una relación laboral, ya que los contratos laborales pueden finalizar por un despido o por otras causas y es fundamental estar informadas.

1. INTRODUCCIÓN

Una relación laboral puede terminar por distintos motivos y cada uno de ellos tiene distintos requisitos y consecuencias.

Lo primero que se debe tener en cuenta es que, sea cual sea el caso, **SIEMPRE se tiene derecho a cobrar una liquidación** que incluye el salario de los días trabajados el último mes y las partes proporcionales de pagas extras (salvo que ya estuvieran incluidas en el salario) y vacaciones (excepto si ese año ya se disfrutaron y pagaron).



En cuanto a la indemnización, va a depender de cada situación concreta, como veremos a continuación:

1. Si la relación laboral termina por **Mutuo acuerdo entre las partes**, es decir, la persona empleadora y la trabajadora están de acuerdo en poner fin al contrato. En este caso, **no existe indemnización.**

2. Si termina por **voluntad de la trabajadora.** En este caso, **tampoco existe derecho a indemnización.** Es muy importante, antes de tomar esta decisión, tener en cuenta que la baja en la Seguridad Social será voluntaria, lo que implica perder el derecho a cobrar paro o solicitar prestaciones o ayudas sociales. También puede tener consecuencias negativas de cara a renovar los permisos de residencia y trabajo. Antes de dar ese paso, es preciso informarse.

3. **Fin del contrato temporal.** Se puede contratar a una trabajadora para cubrir una situación temporal (que no va a durar más de 6 meses) o para sustituir a otra trabajadora hasta que ésta se reincorpore. Una vez finalice ese contrato se debe indemnizar con 12 días de salario por cada año trabajado, pero solo cuando es una contratación temporal, cuando se trata de una sustitución, no existe derecho a indemnización.

4

Fallecimiento de la parte empleadora. En este caso, se tiene derecho a una indemnización de un mes de salario con prorrata de pagas extras. Esta indemnización no depende del tiempo que se lleve trabajando en ese domicilio.

5

Incumplimientos graves de la parte empleadora. Puede haber causas que justifiquen que la trabajadora solicite romper el contrato con derecho a indemnización.
Por ejemplo, que no se abonen los salarios, que se modifiquen sustancialmente los horarios o la jornada, malos tratos, acoso sexual...Dependiendo de cada caso, la forma de proceder puede ser distinta y es muy importante, antes de dar el paso de cesar en el trabajo, informarse para no perder derechos.

6

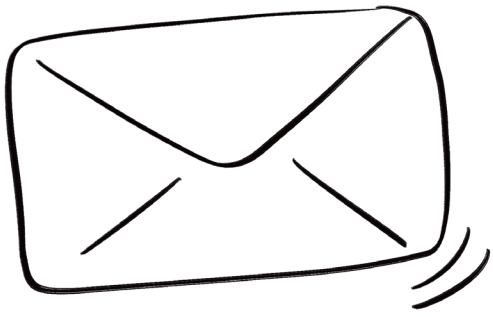
Incumplimientos graves de la trabajadora. Si la trabajadora no cumple con las obligaciones del contrato, la parte empleadora la puede despedir sin derecho a indemnización.
Por ejemplo, si no cumple con los horarios estipulados, si falta al trabajo sin causa justificada... Ahora bien, el despido debe ser siempre comunicado por escrito concretando la causa que lo motiva. Si no se comunica no se prueba debidamente la causa alegada, se deberá abonar una indemnización de 33 días de salario por año trabajado.

7 Despido justificado, solo si se dan alguna de las tres razones siguientes:

- Disminución de los ingresos o incremento de los gastos de la parte empleadora por alguna nueva circunstancia, de tal forma que no sea posible seguir sosteniendo el contrato de trabajo.

- Modificación sustancial de las necesidades de la parte empleadora que justifiquen el cese de la trabajadora. Por ejemplo, cuando la persona a la que cuidas es internada en una residencia.

- Pérdida de confianza, debido a comportamientos que justifiquen esa decisión, de manera razonable y proporcionada.



En estos tres supuestos, la parte empleadora **debe entregar una comunicación por escrito**, concretando una de estas tres causas como motivo de esa decisión. Además, debe poner a disposición de la trabajadora, en ese mismo momento, una **indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado**.

Si no se cumple con estas obligaciones, se considerará un despido improcedente y la indemnización pasará a ser de 33 días de salario por cada año trabajado.

También se debe **avisar de esta decisión con tiempo, 7 días antes si se ha trabajado menos de un año y con 20 días de antelación, si el trabajo ha durado más de un año**. Si no se preavisa con ese plazo, se debe pagar el salario correspondiente a esos días.

En este período de preaviso le corresponde a la trabajadora una hora libre cada día (además de las horas libres que ya tenga pactadas) para buscar otro empleo.

8

Por embarazo de la trabajadora. No se puede despedir a una trabajadora estando embarazada ni durante los 12 meses posteriores al parto. Ese despido conlleva una indemnización de 33 días de salario por año trabajado y los salarios de tramitación (es decir, los salarios que no se percibieron desde la fecha de despido hasta que el tema se resuelva).
Dependiendo del caso, se podría pedir, además, una indemnización complementaria.

En caso de despido, debemos tener en cuenta que el plazo para reclamar, si no estamos de acuerdo, es solo de 20 días hábiles (es decir, no cuentan fines de semana ni festivos)

Además, **se pueden reclamar todas las cantidades que no se hayan percibido en su momento**, aunque solo las del año inmediatamente anterior a la reclamación.

Por ejemplo, si el salario era inferior al que se debía cobrar, pagas extras o vacaciones no abonadas, horas de presencia y horas extras, festivos trabajados. Para reclamar estas cantidades, el plazo es de 1 año.
Si la parte empleadora nos exige firmar un finiquito y no estamos seguras de que incluya todo lo que nos deben, podemos poner en el mismo: “No conforme”

Ante cualquiera de estas circunstancias, es importante acudir a una asociación, colectivo o sindicato para que nos asesoren y hagan los cálculos exactos de nuestra liquidación. También nos irán indicando los pasos legales que se deben dar en cada uno de los casos y nos acompañarán en todo el proceso.

Veamos algunos casos:

Cristina tiene 3 años de trabajar de interna en una casa y de un día para otro le dicen que está despedida, que tiene que marcharse. Le dan un finiquito; pero, como no le parece que esté todo el dinero que le corresponde, no lo firma, sino que pone la palabra “no conforme” y consulta sobre su indemnización. Ella trabajaba aproximadamente 10 horas al día, pero en el contrato solamente ponía que trabajaba 40 horas a la semana, a pesar de reconocer que también trabajaba durante las noches.

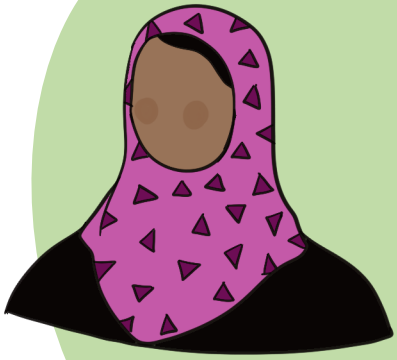
¿Qué podría reclamar?

En el caso de Cristina, al haber sido despedida de forma verbal y sin alegar una causa, **puede reclamar un despido improcedente** con una indemnización de 33 días de salario multiplicado por los 3 años que llevaba en la casa. Además, tiene derecho a su liquidación, que será el salario del último mes que trabajó y las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones que quedaran pendientes. Por último, podría reclamar todas las horas que estuvo trabajando de más, aunque solo las del último año.

Marlene ha estado trabajando de interna muchos años, va al médico y este le da la baja por que tiene mucho dolor en un brazo y el hombro. Estando de baja le despiden porque le dicen que van a ingresar a la persona que cuida en una residencia.

¿Qué debe hacer?

En el caso de Marlene, lo primero sería concretar si ese dolor es consecuencia del tipo de trabajos que realiza. En cuyo caso, se podría considerar como una enfermedad profesional y no como una enfermedad común. Hoy en día es bastante difícil ese reconocimiento, pero se podría intentar, ya que resulta mucho más favorable para la trabajadora. Respecto al despido, es posible que sus empleadores puedan despedirla alegando esa causa, utilizando la opción que explicamos en el punto 7, cumpliendo con los requisitos que allí se establecen y abonando la indemnización y liquidación correspondientes. En todo caso, a pesar del despido, Marlene seguirá cobrando su baja por enfermedad el tiempo que ésta permanezca.



Felicita ha estado trabajando durante 2 años. Ahora trabaja 11 horas a la semana, pero el primer año estuvo trabajando solo 6 horas. Sin embargo, no se modificó el contrato ni se comunicó ese cambio a la Seguridad social. Ahora, le despiden y cuando va a consultar su vida laboral se da cuenta que solamente ha estado de alta en la Seguridad social 6 horas durante dos años.

¿Qué tiene que hacer cuando le den el finiquito?

En el caso de Felicita, se presentan **dos temas distintos**. Por un lado, **la reclamación pertinente por el despido y cantidades pendientes**. Y por otro, **la reclamación frente a la Seguridad social.** Para lo cual, debe presentar una denuncia ante la Inspección de trabajo, a fin de que puedan comprobar cuál fue exactamente su horario de trabajo. Si logra acreditar que su horario durante el último año fue de 11 horas y no de 6, Inspección levantará un acta donde hará abonar a la parte empleadora las cuotas de Seguridad social que no abonó en su momento, con los recargos correspondientes. A Felicita le aparecerán en su vida laboral esas cotizaciones y eso es importante de cara a distintos derechos, como el cobro de su paro (si le correspondiera) o de cara a su futura jubilación, por ejemplo.

Este librillo forma parte de una colección de 18 tomos, en los cuales se tratan y reivindican los derechos laborales de las trabajadoras de hogar y de cuidados en el País Vasco.

hegoaldetik
ENARAK
kooperatiba

EMAKUMEEN ETXEA
CASA de las MUJERES
Vitoria-Gasteiz