**Explicación comprensible de 10 conceptos básicos del tema**

Una vez hecha la selección de los términos jurídicos y económicos del texto, se procederá a la explicación de diez conceptos básicos del tema. A continuación se exponen estos diez conceptos con sus respectivas explicaciones:

**Contratación indefinida**

La contratación indefinida es aquella que se concierta sin que se establezcan límites de tiempo en la prestación de los servicios del trabajador, lo que significa que la duración del contrato no está determinada. Lo contrario a un contrato indefinido sería, por ende, un contrato temporal.

Hay tres tipos de contratación indefinida: 1) Transformación de contratos temporales a indefinidos 2) Contrato indefinidos a tiempo parcial y 3) Contrato indefinido de fijos discontinuos.

Cuando se firma un contrato indefinido, la indemnización por despido improcedente es de 33 días por cada año de servicio. Sin embargo, si el despido es procedente, la indemnización de 20 días por año se mantiene para los supuestos de despidos individuales o colectivos por causas objetivas. En este punto, cabe decir que la Reforma Laboral de 2010 una de las cosas que promueve es la ampliación de los supuestos en los que las empresas pueden despedir por causas económicas.

**Contrato**

Un contrato es un acuerdo de voluntades, oral o escrito, entre dos o más personas, que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. No todo el mundo puede firmar un contrato, por lo que es un elemento esencial para su validez; no pueden firmarlo ni menores no emancipados ni incapacitados; de manera que solo pueden firmarlo los mayores de edad, los menores de 18 años emancipados, o aquellos cuya edad está entre 16 y 18 años y tienen autorización de los padres.

Hay algunas características con carácter general que todo contrato debe presentar, entre las cuales la identidad de las partes del contrato de trabajo, la fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de contrato temporal, la duración previsible de la misma, o la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales.

**Despido disciplinario**

Se da el caso de despido disciplinario cuando la empresa considera que el trabajador ha incumplido sus obligaciones de forma grave. En el caso de que el empresario considere que se trata de un despido disciplinario, si no se cumplen los requisitos formales (reflejados en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores), este podría declararse improcedente sin valorar ningún otro aspecto.

Acorde con el artículo 54 del ET se consideran causas de despido disciplinario:

* Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo repetida e injustificadamente
* Indisciplina o desobediencia en el trabajo
* Ofensas verbales o físicas al empresario, a otros trabajadores o a familiares que convivan con ellos.
* Abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
* Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
* Repercusión negativa en el trabajo de una embriaguez o toxicomanía habituales.
* Acoso por razones de discapacidad, edad, convicciones, religión, etnia, orientación sexual.

Es importante que en la elaboración de la carta de despido queden claros los motivos del despido para que en el caso de demanda judicial, la empresa se pueda probar.

**Despido improcedente**

Cuando nos encontramos frente a un caso de despido, es decir, cuando el empleador da por finalizado unilateralmente un contrato firmado con un empleado, se da la posibilidad de que dicho despido sea improcedente. Un despido improcedente se contrapone directamente a un despido procedente. Siendo así, el despido improcedente no presenta una causa demostrable, o dicha causa no está contemplada en la ley o en el contrato firmado entre el empleador y su empleado.

**Despido nulo**

Decimos que un despido es nulo cuando ha estado establecido en alguna de las causas de discriminación que recoge la Constitución (raza, religión, sexo, etc.), o bien si se han vulnerado algunos de los Derechos Fundamentales del trabajador. También son nulos los despidos relacionados con los permisos y suspensiones por maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia.

La Autoridad Judicial también declarará nulo el acuerdo empresarial por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor si no se hubiera obtenido una previa autorización administrativa para extinguir el contrato.

**Despido procedente**

Nos encontramos con un despido procedente cuando el empleador da por finalizado unilateralmente un contrato firmado por un empleado alegando unas causas justificadas para llevarlo a cabo. Estas pueden ser objetivas, en caso de ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones de la empresa o necesidad de amortizar un puesto de trabajo, entre otros. En este caso, el empleado tiene derecho a 20 días de indemnización por año trabajado. En cambio, si las causas son disciplinarias, el derecho a indemnización desaparece. puesto a que el despido puede ser por falta de asistencia, desobediencia o disminución continua del rendimiento.

**Indemnización**

La indemnización es una reparación que consiste en compensar a una persona para resarcirla de los daños producidos o del incumplimiento de un contrato o pacto previo. La indemnización laboral tiene lugar en dos situaciones cuando el empleador despide al trabajador sin que éste haya cometido falta alguna. Además, puede darse que el trabajador tenga cierta antigüedad, por lo que la indemnización sería mayor.

**Notificación de la sentencia**

En un proceso judicial, la sentencia contiene la resolución, es decir, la decisión, tomada por un juez o un tribunal al término de cualquier instancia del proceso. Una sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes y obliga a la otra a acatar la declaración y cumplir lo exigido en dicha sentencia. La notificación de una sentencia la debe llevar a cabo una de las partes implicadas en el proceso, y consiste en darla a conocer a las contrapartes afectadas por la resolución. La notificación de una sentencia es imprescindible, puesto que se trata de un título con fin ejecutorio, y en ningún caso se puede proceder a la ejecución de una sentencia sin haberla notificado previamente. Además, a partir de esta notificación empieza el plazo asignado para interponer recursos

**Salario**

El salario es la cantidad de dinero percibida (es decir, recibida) por el empleado como pago por su trabajo. Este pago puede ser diario, semanal o mensual. Cualquier empleador debe retribuir a sus empleados con un salario cuando exista entre ambos un contrato laboral firmado, y debe abonar a dichos empleados la cantidad establecida en el contrato.

**Violación de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas del Trabajador**

En el derecho español, se consideran derechos fundamentales los contenidos en la Constitución Española. La Constitución Española de 1978 explica los diferentes derechos y libertades inherentes a la persona y que deben respetarse en cualquier situación. Expone, en el Artículo 10, que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. En este mismo artículo de la Constitución de 1978 se explica que todas las normas y regulaciones de los derechos fundamentales y de las libertades se deben interpretar conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados internacionales. En el Capítulo segundo. *Derechos y libertades*, Artículo 14 se recoge que los españoles son “iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Decimos que se ha producido una violación de los derechos fundamentales y de las libertades públicas del trabajador cuando se infringe alguno de los derechos mencionados anteriormente.