

Botatzea Espainian

Botatakoen kopuruaren arabera hainbat botatze mota dago: bakarkakoa, kalte-ordaina ordaindu behar zaio langileari bidegabekoa bada; eta kolektiboa, Administrazioaren baimena behar duena, eta baita sindikatuekin negoziatzea ere.

Bakarkako botatze motak:

Deusez: diskriminazioaren ondorioz sortzen dena, Konstituzioak edo Legeak debekatuta, eta beste kasu batzuetan, amatasun babesarenean bezala. Enpresak langilea berriz hartu behar du eta falta diren soldatak ordaindu behar dizkio.

Bidegabekoa: Enpresariak ezin du frogatu kaleratzerako emandako arrazoia. Salbuespenak salbuespen, enpresariak bi aukera dauka: langilea berriz hartzea, edo landutako urteko 45 eguneko soldata ordaintzea (gehienez 42 hilabete) kalte-ordainaren gisa. "Enplegu mugagabeko sustapenerako" kontratuak badira, 33 eguneko da (gehienez 24 hilabete)

Bidezkoa: enpresaren arrazoiak frogatuta daude. Langileak ez du kalte-ordaina kobratzeko eskubiderik, baina arrazoi objektiboak badira – antolatzeak, produkziokoak, ekonomikoak... - landutako urteko 20 eguneko kalte-ordaina dagokio (gehienez 12 hilabete).

Kaleratze kolektiboa:

Arrazoiak: Lan-kontratuen etetea arrazoi ekonomiko, tekniko, antolatzeak edo produkzioko arrazoiak oinarritu behar da. Enplegu-erregulazioko espediente baten bitartez gauzatu behar da. Langileen ordezkari eta lan-administrazioak agintariek baimena eman behar dute.

Erasandakoak: gutxienez 10 langile, 90 egun epean, 100 baino langile gutxiagoko enpresetan, edo %10 langile 100 eta 300 langileen arteko enpresetan. 300 baino langile gehiagoko enpresetan, gutxienez 30 langile bota behar dira kaleratze kolektiboa izateko. Aipaturiko mugak ez badira gainditzen, bakarkako kaleratzeen arautegia aplikatzen da.

Kalte-ordainak: Gutxienezko kalte-ordaina landutako urteko 20 eguneko da, gehienez 12 hilabete, nahiz eta negoziatzean muga hori gaindi daitezkeen arren.

	Bakarkakoa	Kolektiboa
Deusez	Langilearen berriz hartzea eta falta diren soldatak ordaintzea	X
Bidegabekoa	Landutako urteko 45 egun. (gehienez 42 hilabete)	X
Bidezkoa	Landutako urteko 20 egun. (gehienez 12 hilabete)	X
"Enplegu mugagabeko sustapenerako" kontratuak. Arrazoi objektiboak	"Enplegu mugagabeko sustapenerako" kontratuetan 33 egun (gehienez 24 hilabete), kaleratzea arrazoi objektiboen ondorioz egiten bada.	X
Lan-erregulazioko espedientea	X	Urteko 20 egun (gehienez urte bat). Negotziagarria

Taula 1. Laburpena. Kaleratzeak eta kalte-ordainak.

El despido en España

Hay tipos de despido en función del número de afectados: el individual, con indemnización para el trabajador si resulta improcedente; y el colectivo, que necesita autorización administrativa y negociación con los sindicatos.

Tipos de despido individual

Nulo: El que tiene su origen en causas de discriminación prohibidas por la constitución o la ley, y en otros supuestos como la protección de la maternidad. La empresa debe readmitir al trabajador y pagarle los salarios pendientes.

Improcedente: Cuando el empresario no puede acreditar el incumplimiento de la causa alegada para el despido. Salvo excepciones, el empresario puede optar por la readmisión o por indemnizar al trabajador con 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades – 33 días y 24 mensualidades en los contratos de “fomento del empleo indefinido”, si el despido es por causas objetivas.

Procedente: Es el despido en que quedan acreditados los motivos alegados por el empresario o la certeza de las causas objetivas. El trabajador no tiene derecho a indemnización, pero si se debe a causas objetivas – organizativas, productivas, económicas... - le corresponden 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Despido colectivo

Causas: La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La formula para realizarlo es el expediente de regulación de empleo (ERE). Requiere la autorización de los representantes de los trabajadores y autoridad laboral competente.

Afectados: Debe incluir, en un periodo de 90 días, al menos a 10 trabajadores en las empresas que tengan menos de 100 empleados; al 10% en las que tengan entre 100 y 300, y a más de 30 cuando la plantilla sobrepase los 300. Cuando no se rebasen esos límites, la normativa aplicable es la del despido individual.

Compensación: La indemnización legal mínima es de 20 días por año trabajado, con un máximo de 1 año, aunque en la negociación se puede superar esta cantidad.

	Individual	Colectivo
Nulo	Readmisión del trabajador y pago de los salarios pendientes.	X
Improcedente	45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades	X
Procedente	20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.	X
Causas objetivas con contrato “Fomento del empleo”	33 días y 24 mensualidades en los contratos de “fomento del empleo indefinido”, si el despido es por causas objetivas.	X
ERE (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción)	X	20 días / año (1 año). Negociable con comité.

Tabla 1. Resumen de los tipos de despidos e indemnizaciones.