

## Cese de un autónomo dependiente

JOSÉ MARÍA  
LASTRAS



La nueva figura de "trabajador autónomo dependiente" ha complicado el esquema de las relaciones de prestación de servicios, antes muy delimitado entre prestaciones por cuenta propia y ajena. El nuevo colectivo constituye una figura "híbrida" con características de ambas figuras. El objetivo de su diferenciación es proteger a quienes, realizando su actividad de forma autónoma, dependen prácticamente de un solo contratante (cliente), lo que les coloca en situación económica muy vulnerable. Por ello el legislador les otorga unas garantías mínimas para "fortalecer" su posición frente a la otra parte.

Entre las situaciones objeto de protección especial figura la resolución unilateral del contrato. La dependencia casi exclusiva de un cliente supone un grave problema adicional para estos trabajadores. Para evitar un sistema de libre desistimiento que deje al trabajador al arbitrio de resoluciones contractuales caprichosas, la ley ha recogido varias causas de extinción del contrato. Y si el cliente decide dar por concluida la relación contractual, sin causa justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por daños y perjuicios. Su cuantía será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que sea de aplicación. Cuando tal indemnización no esté fijada, para concretar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del

incumplimiento, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador vinculados a la ejecución de la actividad contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Los tribunales han empezado a pronunciarse sobre estas indemnizaciones. Así, en un supuesto en el que el trabajador obtenía unos ingresos mensuales de 5.563 euros, cuantificó la indemnización en 10.000. En otro caso, la indemnización se fijó en 18.558 euros, 9.279 por falta de preaviso (un mes por año trabajado) y 9.279 correspondientes a tres meses de remuneración, en atención al carácter indefinido del contrato. El juez utilizó para su cuantificación la ley del contrato de agencia, lo que se estimó por el tribunal superior como un "parámetro válido" en atención a la discrecionalidad que dispone el juez para su fijación. ■

### CONSULTORIO LABORAL

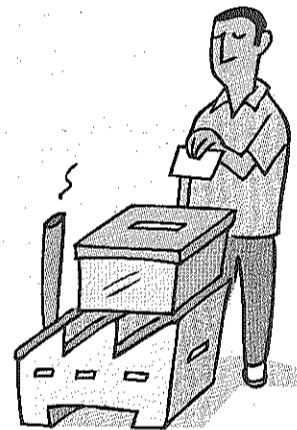
#### ● EXTINCIÓN DE CONTRATO E INCAPACIDAD

**Me han reconocido una incapacidad permanente total. ¿Esta resolución extingue automáticamente mi contrato o la empresa tiene que reubicarme en otro puesto? C. R. V. Madrid.**

La declaración de incapacidad permanente total no produce la extinción del contrato de trabajo de forma automática, sino que se requiere una decisión del empresario de extinguir la relación laboral y que la resolución que declara la incapacidad sea definitiva e irrevocable.

Además, no es una extinción obligatoria, ya que empresario y trabajador pueden pactar el cambio a un puesto de trabajo apropiado a sus capacidades, o incluso el propio convenio colectivo puede obligar al empresario a realizar dicho cambio.

Asimismo, si en la resolución inicial de invalidez consta un plazo, igual o inferior a dos años, para instar la revisión por previsible mejora, durante este tiempo la relación laboral continuará suspendida con reserva del puesto de trabajo.



#### ● ELECCIONES EN LA EMPRESA Y CENSO LABORAL

**¿Para establecer el número de representantes de los trabajadores (comité de empresa) se tiene en cuenta el número de trabajadores que están actualmente en la empresa o el de las últimas elecciones? A. R. B.**

Para determinar el órgano de representación y su composición, el factor numérico a tomar no es el de la plantilla laboral, sino el censo laboral. Se trata de un concepto más amplio, pues comprende a la totalidad de los trabajadores que presten servicios para la empresa, independientemente de la modalidad contractual que les una a ella, esto es, ya sean trabajadores fijos o temporales.

El cómputo del censo debe hacerse en el momento de la convocatoria de las elecciones a celebrar, porque es entonces cuando se determinan los trabajadores electores y los elegibles, sin perjuicio de los ajustes que proceda, en función de las fluctuaciones del censo laboral. ■

Consultorio elaborado por el  
Equipo Jurídico-Laboral de [datadiar.com](http://datadiar.com)  
Teléfono: 902 090 222.

## RELANZA TU CARRERA

### Veinte años de experiencia sin titulación

**PREGUNTA.** Tengo 44 años y llevo más de 20 trabajando como diseñador (industrial y de interiores). El problema es que mi formación ha sido autodidacta y aunque tengo varias titulaciones, ninguna de ellas es oficial o académica. Ahora veo que a mi edad, a pesar de la amplia experiencia que poseo, estoy en inferioridad con los candidatos que tengan formación superior. Por ello estoy pensando en hacer una ingeniería por la UNED, que a la vez que me permite ampliar mis conocimientos pueda depararme a medio plazo una titulación universitaria con la que afrontar con mayor seguridad los cambios laborales que se puedan producir. ¿Es demasiado tarde para empezar una carrera teniendo en cuenta

que me quedan más de 25 años de vida laboral? J. G. Internet

**RESPUESTA.** Nunca es demasiado tarde para empezar si se tienen ganas, interés y motivación. Aunque en su caso yo no hablaría de "empezar", sino más bien de emprender un proceso de actualización o sistematización de conocimientos que ha venido adquiriendo a lo largo del tiempo.

Lo que a veces llamamos "vuelta a empezar" no es sino mantener nuestro nivel de empleabilidad, si lo enfocamos desde el punto de vista práctico, o nuestro nivel de aprendizaje, si lo hacemos desde el punto de vista del enriquecimiento personal.

Creo que el hecho de que empiece una carrera superior (ingeniería u otra) a estas alturas de su vida no representa solamente ponerse al mismo nivel de otros profesionales del mercado (¡que también lo es!), sino que supone además un reto personal y una exce-

lente forma de estar intelectualmente activo, con objetivos que trascienden la vida laboral y que generan un grado de autosatisfacción y confianza.

**Volver a empezar no es sino mantener nuestro nivel de obtener un empleo**

Como bien dice, tiene 25 años

de vida laboral por delante y también muchos años de vida por vivir. Y aunque no fuera así, la satisfacción que nos proporciona hacer lo que creemos que debemos hacer en cada momento no debería estar condicionada (sobre todo en el caso de la adquisición de conocimientos) por su aplicabilidad a medio plazo y sí por nuestro deseo de enriquecernos y crecer como personas.

Así que no se lo piense, y adelante. ■

Sonia María Pedreira de Pinho es consejera delegada de Odgers Berndtson España.

**ODGERS BERNDTSON**

## Un salario mayor en la empresa privada

**PREGUNTA.** Soy funcionario y número uno de mi promoción. Hablo y escribo perfectamente inglés y francés. Se me da bien hablar en público. Diseño y construyo sistemas de recopilación y tratamiento de datos de mercados. Tengo cuarenta años, estoy contento con mi trabajo y me siento valorado, pero me pregunto si en la empresa privada no tendría algún puesto en el que, desarrollando estas capacidades, pudiera cobrar más de 2.500 euros netos mensuales sin perder calidad de vida. ¿Qué opinan? S. D., Internet

**RESPUESTA.** Dada la descripción de su formación y experiencia profesional, estamos seguros de que en el sector privado tendría oportunidades laborales. Su perfil es atractivo y el hecho de que hable y escriba perfectamente inglés y francés es un valor añadido muy importante.

El sueldo de 2.500 euros al mes neto que percibe equivale a

un bruto aproximado de 50.000 euros anuales. Esta retribución, en el sector privado, se corresponde con puestos de cierta responsabilidad, desempeñados por profesionales cualificados desde un punto de vista técnico en cuanto a contenidos del puesto se refiere.

**Valore su calidad de vida y decida si le compensa dejar el sector público**

El siguiente tramo de salarios, entre 50.000 euros y 90.000 euros, corresponde a puestos "directivos" o de "gestión", en los que el profesional, además de su cualificación formativa y técnica, aporta otras habilidades y competencias, como la capacidad de dirigir equipos y/o de gestionar objetivos comerciales y de negocio.

Por tanto, si su perfil actual aporta este tipo de experiencia relacionada con el liderazgo de personas y/o la gestión de objetivos de negocio o equivalente, puede optar a una categoría de puestos en los que en efecto mejore su actual nivel retributivo e incluso pueda incrementarlo de forma significativa con bonus adicionales, eso sí, siempre que su desempeño real suponga una aportación para la empresa superior a la retribución fija percibida.

Respecto a no perder calidad de vida en el cambio del sector público al privado, le convendría ser realista. Aunque todas las organizaciones y compañías hacen un esfuerzo importante por mejorar las condiciones de conciliación de la vida laboral con la vida familiar de sus empleados, lo cierto es que casi siempre las necesidades de las empresas son prioritarias frente a las necesidades de las personas y acaban imponiéndose aunque nadie lo desee.

La extrema competencia en el mercado, la limitación de recursos, la necesidad de cumplir plazos cada vez más limitados, las exigencias de los clientes y, en definitiva, la obligación de hacer siempre "más con menos" lleva a que la inmensa mayoría de las compañías requieran de sus empleados niveles de compromiso muy elevados que se traducen en una presión y unos objetivos muy fuertes, unos horarios extendidos y una dedicación casi permanente, sobre todo en sus profesionales y directivos.

Valore usted su calidad de vida actual y decida si le compensa suficientemente, en términos económicos y personales, el paso de un sector a otro. ■

Emilio Solís es director general adjunto de Ray Human Capital.

**RAY**  
Human Capital