

DECÁLOGO 6 A 10: MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

6.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. REDUCCION DE JORNADA DE CARÁCTER TEMPORAL O PERMANENTE.

EMPRESA

- El empresario podrá reducir la jornada de trabajo cuando concurran causas económicas, organizativas o de producción.
- Esta reducción de jornada podrá realizarse:
 - Vía Artículo 41 E.T, cuando la situación sea de carácter definitivo o permanente.
 - Vía artículo 47 E.T, mediante la tramitación de un Expediente Temporal de Empleo cuando la situación sea de carácter temporal, coyuntural o sobrevenida.
- En ambos casos se deberá comunicar por escrito, respetando el plazo de preaviso legalmente establecido.

TRABAJADOR

- El trabajador ante la Modificación Sustancial de condiciones de Trabajo, tendrá los siguientes derechos:
 - Reducción de Jornada- Artículo 41 E.T:
 - Solicitar extinción del contrato con indemnización de 20 días de salario por año trabajado con máximo de 9 mensualidades.
 - No tiene derecho a cobrar desempleo por la parte correspondiente a la que ha sido reducida la jornada
 - Reducción de Jornada-Artículo 47 E.T:
 - Solicitar desempleo parte proporcional reducción de jornada practicada.

¿Qué medidas se deben adoptar?

- Si la empresa realiza Reducción de Jornada de carácter colectivo y/o temporal debe seguir la tramitación de un ERTE.
- Dar traslado de esta medida a los Representantes de los Trabajadores.

7.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

EMPRESA

➤ La empresa podrá extinguir la relación laboral :

- Por no superación del periodo de prueba, el trabajador no tiene derecho a indemnización.
- Por finalización del Contrato Temporal (excepto formativos-prácticas), el empresario deberá preavisar si el contrato es superior al año, e indemnizar con 12 días de salario por año trabajado al trabajador.
- Durante la vigencia de la relación laboral, al concurrir causas disciplinarias, económicas, objetivas o de producción.

TRABAJADOR

➤ El trabajador también puede extinguir la relación laboral:

- Durante el periodo de prueba, sin necesidad de preavisar.
- Al solicitar Baja Voluntaria, si el contrato es superior al año debe preavisar con 15 días de antelación, en caso contrario se le podrán descontar los días correspondientes por falta de preaviso.
- Cuando solicite la extinción de la relación laboral al amparo de lo regulado en el Artículo 50.E.T, en estos casos tendrá derecho a una indemnización de despido improcedente.

¿Qué medidas se deben adoptar?

Se debe comunicar la extinción de la relación laboral por escrito y respetar los plazos de preaviso que vengán establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, y en su defecto si el contrato es de duración igual o mayor al año el preaviso será de 15 días.

8.- DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS: ECONÓMICAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN.

EMPRESA

- La empresa podrá despedir al trabajador cuando concurran las causas previstas en el Art. 52. E.T. relacionadas con el Art. 51.1 del mismo texto legal.
- Los requisitos que debe cumplir la carta de despido son:
 - Comunicación escrita al trabajador.
 - Descripción detallada de las causas que concurren, poner a disposición del trabajador la documentación que justifica las causas alegadas en la carta de despido.
 - Si en la carta de despido se hacen constar causas genéricas, se deberá adjuntar a la misma documentación que acredita el despido.
 - Entrega simultánea de indemnización.
 - Comunicación y traslado de la carta de despido a los Representantes de los Trabajadores.

TRABAJADOR

- El trabajador podrá accionar frente al mismo dentro del plazo de 20 días a contar desde la fecha efectiva del despido.
- En caso de que el despido no se haya realizado cumpliendo los requisitos de forma deberá hacerlo constar en la Papeleta de conciliación y demanda.

¿Qué medidas se deben adoptar?

Con el objeto de evitar que el despido se declare improcedente por defecto de forma, es imprescindible cumplir los requisitos legales que se han hecho constar, destacando la entrega simultánea del importe de indemnización junto a la carta de despido, si esta se realiza por transferencia bancaria se recomienda hacerla el mismo día que se comunica despido a primera hora de la mañana.

9.- DESPIDO DISCIPLINARIO.

EMPRESA

- La empresa podrá despedir al trabajador cuando éste incurra en incumplimiento contractual según lo establecido en el Artículo 54.2 del E.T.
- El despido se realizará por escrito y con descripción detallada de los incumplimientos contractuales en los que el trabajador ha incurrido.
- Si en el centro de Trabajo existen Representantes de los Trabajadores, el despido será comunicado al trabajador en presencia de los mismos. En caso contrario, se recomienda entregar carta de despido en presencia de dos testigos, si el trabajador no quiera firmarla a efectos de recibí, estos darán testimonio de la entrega.

TRABAJADOR

- El trabajador no debe negarse a firmar la carta de despido, ya que con dicha conducta no consigue un bien mayor (en caso contrario se la remitirán por burofax).
- Deberá firmar la carta de despido disciplinario haciendo constar “no conforme”.
- Dispone de un plazo de 20 días para interponer la Papeleta de Conciliación ante el CMAC y demanda.

¿Qué medidas se deben adoptar?

- Respetar la Teoría Gradualista del Despido, la sanción empresarial que se imponga debe ser proporcional al incumplimiento del trabajador, antes de proceder al despido disciplinario hacer uso del Régimen Sancionador previsto en el C. Colectivo de aplicación.
- En caso de que éste prevea la apertura de Expediente disciplinario deberán adoptarse las máximas precauciones al respecto, para evitar la Nulidad del despido.

10.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA DE TRABAJADOR. PRORROGA, REINGRESO.

El Artículo 46.2 del E.T regula, el derecho que tiene el trabajador a solicitar Excedencia Voluntaria, dentro de los siguientes límites: tener como mínimo un año de antigüedad, duración mínima 4 meses y máximo 5 años, no puede volver a ejercitar el derecho hasta que transcurran 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria".

EMPRESA

- La empresa debe acceder a esta solicitud si el trabajador reúne el periodo de antigüedad en la empresa.
- En el caso de que concurren circunstancias de "índole mayor" la empresa puede negarse a otorgar la excedencia, el trabajador podrá ejercitar su derecho judicialmente.
- No está obligada a reservar el puesto de trabajo, salvo que el Convenio Colectivo de aplicación disponga lo contrario.

TRABAJADOR

- El contrato de trabajo permanece en vigor, no computa a efectos de antigüedad y no se puede solicitar prestación de desempleo.
- El trabajador conserva un derecho de reingreso preferente en un puesto de igual o similar categoría profesional, salvo que el convenio disponga lo contrario.
- Deberá solicitar reingreso con 15 días de antelación.

¿Qué medidas se deben adoptar?

- Tanto la empresa como el trabajador deberán comunicar por escrito todas las decisiones en relación a esta medida.
- La empresa no queda obligada acceder a la solicitud de prórrogas instada por el trabajador.
- El trabajador no puede ejercitar el derecho sin consentimiento expreso de la empresa, en caso contrario deberá reclamarlo judicialmente.