

ENPRESARIAK LAN KONTRATUAN AGERTZEN DIREN BALDINTZAK ALDA DITZAZKE?

Zeri buruz ari gara?

3/2012 Legearen eskutik heldutako lan erreformak, enpresariari kontratuan adostutako klausulak, aldebakartasunez, aldarazteko boterea handiagotu dio. Mota hauetako neurriak, gero eta maiztasun gehiagoz aplikatzen dira eta azkenengo urtetan ugari izan dira euren jaudunaldi, ordutegi, txandakako lan-erregimena edota soldaten baldintzak aldatuak ikusi dituzten langileak.

Baina, ba al dauka enpresariak horretarako ahalmenik?

Enpresariak, izan badauka neurri hauek hartzeko aukera.

Baina, ezin du edozein modutan jardun, aldaketa hauek aurrera emateko kausa zilegi bat izan behar du, baita legeak exijitzen duen prozedimendua errespetatu ere:



1. Modifikazioa arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketako edota ekoizpenekoetan oinarrituta egon behar da.
2. Langileari eta bere ordezkari legalei jakinarazi behar zaie (Enpresa Komitea edo Delekatuei).
3. Jakinarazpenak aldaketa hori eragin duten arrazoiak berri eman behar du, era egokian zehaztuta eta ez modu generiko batean.
4. Jakinarazpena, gutxienez, 15 eguneko aurrerapenarekin gauzatu behar da.
5. Azkenik, modifikazioa efektiboa izango den data jaso beharko du, baita baldintza berrien izaera azaldu ere: ordutegi berria, jaudunaldia, etab.

Zeintzuk dira aldaketa honen aurrean ditudan aukerak?

Enpresariaren erabakia 15 eguneko epe minimo hori igaro ondoren, aldaketa halabeharrez betetzekoa izango da. Hala ere, langileak hiru jarrera hauen artean aukera dezake:

1. Aldaketa onartu: Enpresariak erabaki duen aldaketa onartu eta baldintza berrietan lan egin ten hasi.

2. Kontratua deuseztatu: Baldintza berriei kontratua deusezteko aukera izango du, lan egindako urte bakoitzeko 20 egunetako kalte-ordaina jasotzeko eskubidearekin, 9 hileko ordainketa maximoaz.

3. Aldaketa inpugnatu: Langileak enpresariaren erabakia inpugna dezake lan-epaitegiaren aurrean. Horretarako 20 egun baliodunetako epea izango du. Sententziak aldaketa justifikatutzat edo injustifikatutzat joko du. Injustifikatuta badago, langilea aurreko baldintzetan ipintzeko eskubidea aitortuko dio. Justifikatutzat jotzen badu, ordea, kontratua deuseztatzeko aukera izango du eta dagokion kalte-ordaina jaso. Dena den, gogora ekarri, hasieran bada ere eta epaileak sententzia argitara eman arte, langileak enpresaren erabakia errespetatu beharko duela. Soilik, erabakia langilearen duintasuna erasotzen duenean, arriskutsua duenean, edota langilearen giza eskubideen aurka egiten duenean, langilea aldaketa hori betetzera uko egin diezaiokie.

ZURE ESKUBIDEAK
EZAGUTU ETA DEFENDA ITZAZU!

¿PUEDE EL EMPRESARIO MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

¿De qué estamos hablando?

La reforma laboral que vino de la mano de la Ley 3/2012 ha allanado el camino a que el empresario, de forma unilateral, modifique alguna de las cláusulas que se acordaron inicialmente en el contrato de trabajo. Estas medidas se aplican cada vez con más frecuencia y no son pocas las trabajadoras que han visto sustancialmente alteradas sus condiciones en materias tales como: jornada, horario, turnicidad, cuantía salarial, etc.

¿Pero, puede el empresario hacerlo?

El empresario puede, efectivamente, adoptar alguna de esas medidas. Pero no puede hacerlo de cualquier manera, para ello habrá de tener una causa justificada y respetar el procedimiento que la ley exige y que es el siguiente:



1. La modificación tiene que estar justificada en base a razones económicas, técnicas, organizativas y de producción.
2. Debe notificarse a la trabajadora afectada y a sus representantes legales (Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical).
3. En la notificación deben venir, correctamente argumentadas (y no de forma genérica), las causas que han motivado dicha modificación.
4. La notificación ha de hacerse con una antelación mínima de 15 días a la fecha en la que se quiere hacer efectiva la modificación.
5. Por último, debe reflejar también la fecha en la que surtirá efecto, así como la naturaleza de las nuevas condiciones: el nuevo horario, jornada, etc.

¿Qué opciones tengo ante una modificación?

La decisión empresarial será de obligado cumplimiento una vez transcurrido el plazo de 15 días de preaviso. No obstante puedes adoptar una de las siguientes posturas:

1. Aceptar la modificación. Aceptar la modificación y prestar servicio en estas nuevas condiciones.
2. Rescindir tu contrato: Si no te interesa seguir trabajando con estas nuevas condiciones, tienes la posi-

bilidad de rescindir el contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades.

3. Impugnar la modificación de condiciones de trabajo ante el Juzgado: Puede optar por impugnar la decisión empresarial ante el Juzgado de lo Social. Para ello, tendrás un plazo de 20 días hábiles. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada. Si es injustificada, reconocerá tu derecho a ser repuesto en tus anteriores condiciones. Si por el contrario, es justificada, tendrás la posibilidad de rescindir el contrato y recibir la indemnización que te corresponde. Recordar que, en principio, y hasta que el Juzgado decida deberás cumplir con la decisión de la empresa. Sólo en el caso de que la modificación atente contra la dignidad del trabajador, que entrañen peligrosidad o cuando el empresario actúe con abuso de derecho o vulnere derechos fundamentales, el trabajador podría negarse a acatarla.

¡ Conoce tus derechos y defiéndelos!

Rekalde Zumarkalea, 62 beheia
Tel.: 94 470 69 00