

GUÍA LABORAL

La Sección Sindical de CGT en ALTEN quiere ofrecerte una **breve guía laboral** ante las diferentes situaciones que se te pueden plantear en tu puesto de trabajo. Queremos que no te sientas **desorientado o desprotegida** ante decisiones unilaterales o injustas tomadas por la empresa.

Es importante que conozcas los **primeros pasos** que debes dar frente a un despido, modificación de tus condiciones laborales, subrogación entre empresas, cesión ilegal, etc.

Que conozcas los **derechos que te asisten** en cada momento, y más que nunca, ahora cuando vivimos tiempos de inestabilidad laboral, abuso de superioridad, recortes salariales...

CGT quiere tenderte una mano firme en defensa de tus derechos, informándote ágil y personalmente. Afíliate ahora y, cuando lo necesites, tendrás a tu disposición nuestros servicios jurídicos **adaptados a tus necesidades y situación.**



SINDICATO DE BANCA, BOLSA,
AHORRO, SEGUROS, OFICINAS Y
DESPACHOS, CONSULTORAS
INFORMÁTICAS Y ESTUDIOS
TÉCNICOS DE MADRID

CONTÁCTANOS

CGT ALTEN

<https://www.cgaltenspain.es/>
cgaltenspain@gmail.com

Madrid:

cgaltenmadrid@gmail.com

Barcelona:

cgaltenbcn@cgtcatalunya.cat

Sevilla:

cgaltensevilla@gmail.com

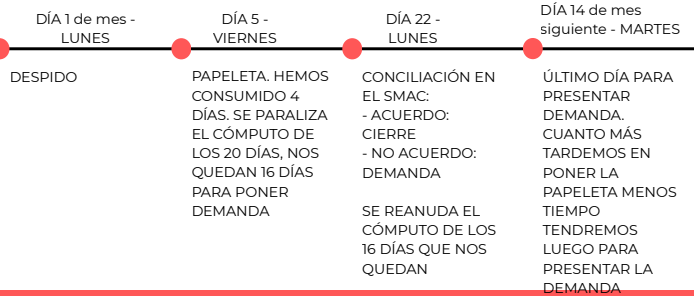
ACTÚA

CGT

cgaltenspain@gmail.com

CUADRO 1: Ejemplo despido

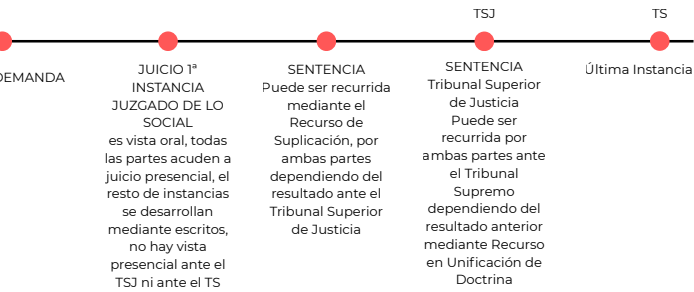
20 DÍAS: en el ejemplo el martes día 2 sería el primer día, NO CUENTAN SÁBADOS, DOMINGOS NI FIESTAS, SÓLO LOS DÍAS HÁBILES



SANCIONES

- 1º- Cualquier sanción es impugnabile, solicita asesoramiento sindical o jurídico lo antes posible. Dispones de 20 días hábiles.
- 2º- En la notificación debe figurar el motivo fundamentado en artículos del EPT y/o Convenio Colectivo que se te aplique. Si no estás de acuerdo, firma la comunicación como "NO CONFORME" e indica la fecha real de recepción.
- 3º- Dependiendo del tipo de infracción (leve, grave o muy grave) existen diferentes plazos de prescripción (10 / 20 / 60 días). La empresa no puede sancionar hechos que ya hayan prescrito.
- 4º- Conserva toda la documentación relacionada con los hechos: correos electrónicos, mensajes, partes de trabajo, justificantes o cualquier otra prueba que pueda ser útil para tu defensa.
- 5º- Una sanción puede llevar aparejado el despido.
- 6º- Ese despido da derecho a PARO.

CUADRO 2: Procedimiento Judicial General



DESPIDOS

- 1º- Nunca firmes una baja voluntaria: NO ES DESPIDO Y NO DA DERECHO A INDEMNIZACIÓN NI PARO.
- 2º- Todos los despidos, cualquiera que sea su forma, dan derecho a PARO.
- 3º- Tienes derecho a que un/a representante sindical esté contigo a la entrega de la documentación (artículo 49.2 del EPT).
- 4º- Si no estás seguro/a firma siempre TODO como NO CONFORME e indica la fecha real de recepción de la información.
- 5º- Deben entregarte:
 - Carta de despido
 - Finiquito (correspondiente a los días trabajados en ese mes, prorrateo de pagas extras y vacaciones no disfrutadas)
 - Indemnización que corresponda
 - Certificado de empresa que suelen enviar telemáticamente al SEPE
- 6º- Deben poner a tu disposición, en ese mismo momento, tanto el finiquito como la indemnización.
- 7º- Tienes 20 DÍAS HÁBILES para impugnar un despido. Dentro de ese plazo debe presentarse la papeleta de conciliación y, en su caso, la posterior demanda judicial. No apures hasta el último día, es plazo también para la demanda (ver cuadro 1).
- 8º- Asesórate antes de poner la papeleta en el SMAC, todo lo que no se recoja en ella NO podrás pedirlo en la Demanda, si no se llega a un acuerdo en conciliación.

CESIÓN ILEGAL

- 1º- Si quien te da las órdenes, aprueba tus vacaciones y permisos, te da formación, etc. es la empresa cliente, posiblemente estés sufriendo una cesión ilegal. Artículo 43 del EPT.
- 2º- Recopila toda la información posible para demostrar que quien dirige tu trabajo es alguien que no pertenece a tu empresa.
- 3º- Esta situación es delicada y muy complicada por lo que nuestra recomendación es que busques asesoramiento jurídico mientras estés destinado en el cliente.
- 4º- Si se acredita la cesión, podrás adquirir la condición de persona trabajadora fija en la empresa cliente, manteniendo la antigüedad desde el inicio de la cesión ilegal.

MODIFICACIÓN CONDICIONES LABORALES

- 1º- La modificación de tus condiciones laborales es reclamable: salario, horario, jornada, funciones etc. (artículo 41 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, EPT). Si se trata de un traslado la situación es muy similar pero se recoge en el artículo 40 del EPT.
- 2º- Deben notificarte el cambio con 15/30 días de antelación (modificación/traslado).
- 3º- Si no puedes adaptarte a los cambios, tienes derecho a rescindir tu contrato percibiendo una indemnización de 20 días/año con un máximo de 9/12 meses (modificación/traslado) y, cumpliendo los requisitos que marca el SEPE, podrás percibir también la prestación por desempleo.
- 4º- Todo esto puede ser una estrategia del empresario para ofrecerte que firmes la baja voluntaria. No la firmes nunca porque perderías la indemnización y la posibilidad de solicitar el paro.
- 5º- Si no deseas terminar tu relación laboral, debes reclamar por el procedimiento especial previsto, dentro de los 20 días hábiles posteriores a la comunicación. Asesórate legalmente cuanto antes.

RECLAMACIÓN DE CANTIDADES

- 1º- Si te pagan de menos en nómina o por otro concepto puedes reclamar esta cantidad durante el plazo de un año desde que debió abonarse.
- 2º- Si son cantidades periódicas, manda un burofax o presenta una carta o correo electrónico con acuse de recibo reclamando lo que te deban, eso interrumpe la prescripción y puedes exigir más cantidades que no te vayan pagando.
- 3º- Antes de acudir al juzgado es obligatorio presentar papeleta de conciliación. Asesórate antes porque una reclamación incorrecta o incompleta puede dificultar posteriormente la reclamación judicial.
- 4º- Si no te pagan o no se llega a un acuerdo en conciliación hay que poner demanda.

Y recuerda que:

EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL NO HAY CONDENA EN COSTAS PARA LA PERSONA TRABAJADORA EN NINGUNA INSTANCIA