

GUÍA LABORAL

La confederación General del Trabajo (CGT) 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 desprotegido ante decisiones unilaterales o injustas tomadas por tu empresario.

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 etc...,

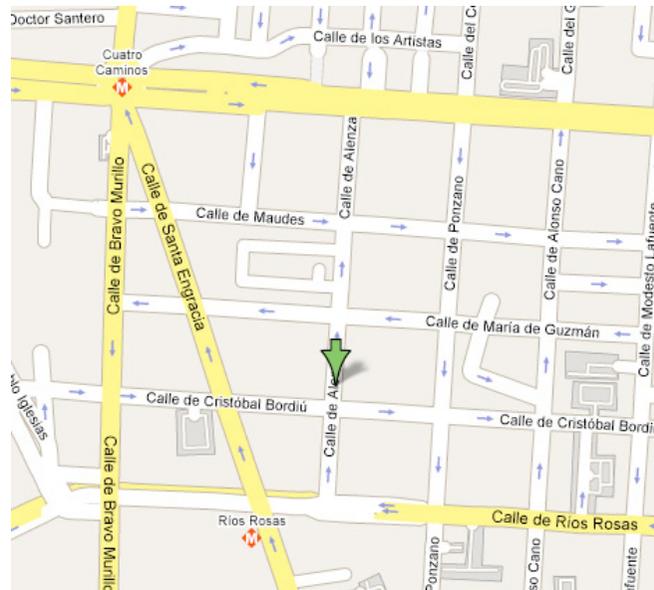
CGT, seas o no afiliado, quiere tenderte una mano firme en defensa de tus derechos, informándote ágil y personalmente, poniendo a tu disposición nuestros servicios jurídicos adaptados a tus necesidades y situación.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO C.G.T.

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

Para más información puedes dirigirte a:
C/ Alenza nº 13, Telf: 91 533 72 15
o remitirnos un correo a
sindicato@bancamadridcgt.org



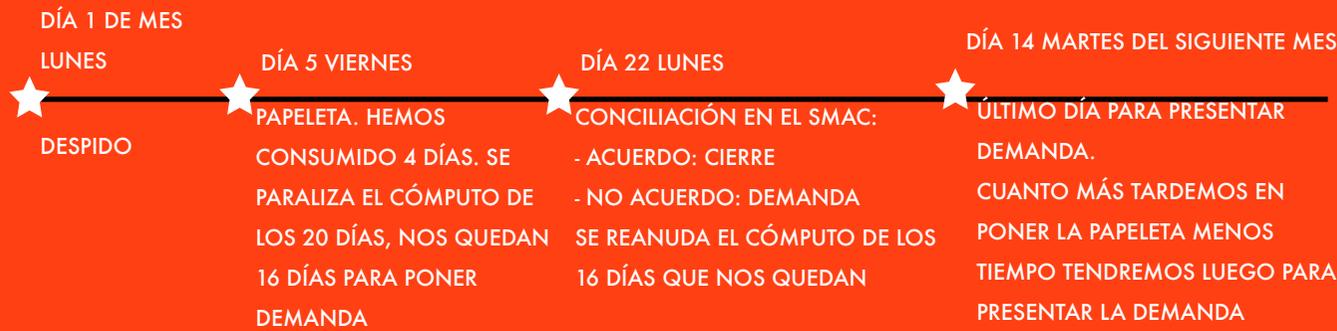
"En cuanto alguien comprende que obedecer leyes injustas es contrario a su dignidad de hombre, ninguna tiranía puede dominarle"
Gandhi

ACTUA



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



RECLAMACIÓN DE CANTIDADES

- 1º- Si te pagan de menos en nómina o por otro concepto puedes reclamar todo lo que te deban un año atrás
- 2º- Hay que interponer papeleta de conciliación.
- 3º- Tienes UN AÑO para reclamar.
- 4º- Si son cantidades periódicas, manda un burofax o presenta una carta reclamando lo que te deban pidiendo que te la sellen cuando la entregues, eso paraliza el cómputo del año y puedes exigir más cantidades que no te vayan pagando.
- 5º- Asesórate antes de poner la papeleta de conciliación, los cálculos deben ser lo más correctos posible, si pides de menos no podrás rectificar.
- 6º- Si no te pagan o no se llega a un acuerdo en conciliación hay que poner demanda.

DESPIDO

- 1º- Nunca firmes una baja voluntaria- NO ES DESPIDO Y NO DA DERECHO A PARO
- 2º- Todos los despidos cualquiera que sea su forma dan derecho a PARO
- 3º- Tienes derecho a que un representante sindical esté contigo a la entrega de la documentación.
- 4º- Si no estás seguro firma siempre TODO como NO CONFORME
- 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 (puede que lo envíen telemáticamente al INEM y no te lo entreguen)
- 6º- Deben poner a tu disposición en ese mismo momento, tanto el finiquito como la indemnización.
- 7º- TIENES 20 DÍAS HÁBILES PARA PRESENTAR PAPELETA DE CONCILIACIÓN pasado ese tiempo pierdes la posibilidad de reclamar frente al despido. 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.

MODIFICACIÓN CONDICIONES LABORALES

- 1º- Cualquier modificación de tus condiciones laborales es reclamable: salario, horarios, jornada, funciones etc...
- 2º- Deben notificarte el cambio con 30 días de antelación
- 3º- Desde la notificación tendrás 20 días hábiles para solicitar la extinción de tu contrato con 20 días de indemnización
- 4º- O si no deseas terminar tu relación laboral, reclamar por el procedimiento especial previsto, dentro de los 20 días posteriores a la comunicación.
- 5º- Puede que el empresario realice la modificación sin observar los 30 días, en ese caso debes asumir la modificación y reclamar, tendrás UN año para ello.
- 6º- Esto puede ser una estrategia del empresario para ofrecerte que firmes la baja voluntaria.
- 7º- En el caso de que exista modificación sustancial observando el requisito del preaviso de los 30 días, no hace falta interponer papeleta de conciliación, directamente se interpone la demanda
- 8º- En caso contrario sí será necesaria la papeleta y posteriormente la demanda.

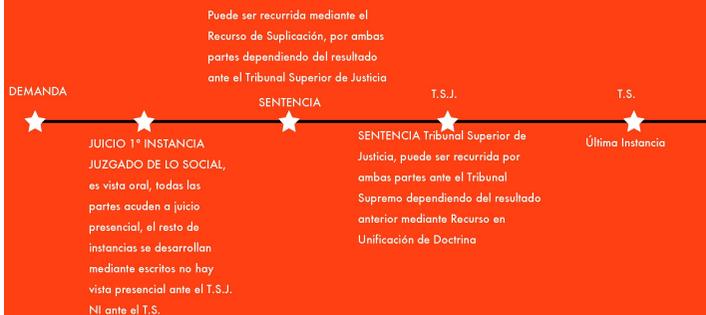
SANCIONES

- 1º- Cualquier sanción es impugnabile en un plazo de 20 días hábiles desde la notificación.
- 2º- Debe figurar el motivo fundamentado en artículos del Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Colectivo que se te aplique.
- 3º- Dependiendo del tipo de infracción que se te impute tienen diferentes plazos para su prescripción y sanción, es decir, el empresario no puede sancionar por una acción ya prescrita. Habrá que verlo en cada caso concreto.
- 4º- Es necesario interponer papeleta de conciliación dentro de los 20 días siguientes a la sanción. No apures el plazo.
- 5º- Si no se llegara a un acuerdo en conciliación o si no se retira la sanción, hay que poner posteriormente demanda.
- 6º- Una sanción puede llevar aparejado el despido.
- 7º- Ese despido da derecho a PARO.

CESIÓN ILEGAL

- 1º- Si trabajas para una subcontrata y quien te da las órdenes, aprueba tus vacaciones y permisos, te da formación etc.. no es quien firma tu contrato de trabajo, sino la persona de la empresa que contrata con la tuya, posiblemente estés sufriendo una cesión ilegal
- 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 acudas a un abogado

CUADRO 2: procedimiento judicial general



EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL NO HAY CONDENA EN COSTAS PARA EL TRABAJADOR EN NINGUNA INSTANCIA