



LETRAS JURÍDICAS

¿ACEPTAR UN CONTRATO BASURA O NO? ESA ES LA CUESTIÓN.

Acudes a una entrevista para trabajar de camarero/a a jornada completa y te ofrecen un salario de 500€ más propinas.

¿Qué puedes hacer en estos casos?

1. Indignarte mucho y decirle al entrevistador que no tiene vergüenza.
2. Quejarte y despotricar en las redes sociales.
3. Aceptar el contrato.

Ahora estarás pensando: “¿Cómo voy a firmar un contrato por 500 euros al mes a jornada completa? Eso es una barbaridad.”

Debes saber que los **derechos** establecidos en el **Estatuto de los Trabajadores** y en el **Convenio Colectivo** de aplicación son **irrenunciables**. Por lo que, aunque firmes un contrato con un salario de 500 euros, después podrías reclamar la diferencia. Si el Convenio Colectivo, dice que tienes que ganar 1500 euros al mes, ése es tu salario y no otro. **Basta con demandar en el Juzgado de lo Social** pudiendo reclamar las cantidades debidas de un año para atrás.

Eso sí, durante el tiempo que estés trabajando, **debes recopilar todas las pruebas posibles**. Por ejemplo:

1. Podrías grabar una conversación con tu jefe en la que le dices que un salario de 500 euros a cambio de trabajar 40 horas es insuficiente y que el jefe te responda que eso es lo que hay, que o lo tomas o lo dejas.
2. Hacer fotos a los cuadrantes de trabajo o parte de firma si lo hay.
3. Comprobar que estás de alta en la Seguridad Social.
4. Cualquier cosa que se te ocurra que pueda probar el trabajo y la jornada que realizas.

Contenido:

◆ Aceptar un contrato basura.

◆ ERES con acuerdo.

◆ Vacaciones no disfrutadas.

◆ Vacaciones en herencia.



LOS ERES CON ACUERDO TIENEN PRESUNCIÓN DE VERACIDAD

Recientemente, el Tribunal Supremo dictó sentencia por la cual, **los despidos realizados en el marco de un ERE**, cuando los representantes de los trabajadores **hayan firmado un ACUERDO**, tienen **presunción de veracidad**. Es decir, que las causas del despido alegadas en el ERE se presumen que son ciertas.

Antes de esta sentencia, un empresario temía realizar muchos despidos en el periodo de 90 días, puesto que si alcanzaban el límite establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, se entendía que era un despido colectivo. El despido colectivo requería de unos trámites que no requerían los despidos objetivos individuales.

Tanto si el despido objetivo era individual o colectivo, el trabajador/a podía demandar en el Juzgado de lo Social y si la empresa no probaba las causas objetivas de dicho despido, el trabajador/a ganaba la indemnización por despido improcedente (33 días de salario por año trabajado)

Tras la sentencia del Supremo, si la empresa cuenta con **representantes de los trabajadores que en realidad no les representan, dispuestos a firmar un acuerdo de despido colectivo, zanján la posibilidad** de que los trabajadores/as puedan demandar individualmente aunque sean falsas todas las causas alegadas. Aunque un sindicato sí podría demandar las causas falsas del ERE. Lo que significa que es **más fácil para la empresa hacer un despido colectivo con acuerdo que despidos individuales**.

Es por eso que es tan importante **elegir unos representantes sindicales dignos, que representen tus intereses y los de toda la plantilla**. Que no firmen acuerdos a espaldas de los trabajadores/as, que no jueguen con tu puesto de trabajo ni con el pan de tu casa.

Los representantes elegidos/as estarán legitimados/as para firmar ciertos procesos negociadores en tu nombre (convenios, ERES, ERTES, descuelgues de convenio..).

**CGT no nos vendemos ni te vendemos.
CGT NO FIRMA ERES.**



VACACIONES NO DISFRUTADAS DE AÑOS ANTERIORES

Según la jurisprudencia nacional, las vacaciones había que disfrutarlas en el año natural y si no se perdían.

Esto ya no es así. En Noviembre de 2017, el Tribunal de Justicia Europeo, estableció que **las vacaciones no se pierden porque el trabajador no las haya solicitado**, por lo que **no prescribe el derecho a disfrute de años anteriores** mientras dure la relación laboral ni tampoco prescribe el derecho a su cobro cuando finalice la relación laboral, siempre y cuando el trabajador/a no las disfrutara por cuestiones ajenas a su voluntad.

Ahora, el pasado Noviembre de 2018, el Tribunal de Justicia Europeo vuelve a decir que es **la empresa la que tiene la carga de la prueba de demostrar que el trabajador no quiso disfrutar de sus vacaciones** y que la empresa le informó de las consecuencias de no disfrutarlas.

Por tanto, sólo se perderían las vacaciones de años anteriores si la empresa demuestra que el trabajador/a sabía de su derecho y podía ejercerlo y aún así no lo hizo, debiendo la empresa informarle adecuadamente.



LOS HEREDEROS PODRÁN COBRAR LAS VACACIONES DEL TRABAJADOR FALLECIDO.

Según reciente sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, el fallecimiento de un trabajador no extingue su derecho a vacaciones anuales retribuidas. De esta forma, **los herederos del empleado/a pueden reclamar una compensación económica por los días no disfrutados.**

La sentencia recoge el caso de dos trabajadores alemanes, uno funcionario de un ayuntamiento y el otro de una empresa privada, que **fallecieron antes de poder disfrutar de todos los días que disponían de vacaciones.** Sus cónyuges, en su posición de únicas herederas, reclamaron a ambos empresarios una compensación económica, solicitud que ambos rechazaron.

El Tribunal resuelve que **el derecho del trabajador fallecido a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas es transmisible mortis causa** a sus herederos.



CONTACTA CON NOSOTROS:

Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:

Dirección : Cristina Morones
Maquetación: Ramón Sanz

[Www. cgtandalucia.org](http://www.cgtandalucia.org)
https://twitter.com/CGT_A
[Www.youtube.com](http://www.youtube.com)
[Www.facebook.com/](http://www.facebook.com/)

