

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LAS MUTUAS Y CONSEJOS PREVENTIVOS SOBRE LEGISLACIÓN Y ACOSO.

1. Las mutuas y algunos consejos para que no te engañen.
2. Acoso y maltrato psicológico por parte de los/as encargados/as , muchas veces con el propósito de conseguir bajas voluntarias
3. Despidos con la excusa de robo de 50€ y demás despidos
4. Fraude en contratación
5. Despido nulo
6. Fraude en cobro de cantidades
7. Sanciones
8. Reducción de jornada
9. Cambio sustancial en las condiciones de trabajo
10. Suspensión de primas
11. Vacaciones durante períodos de baja
12. Huelga: solución colectiva

1- Las mutuas y algunos consejos para que no te engañen.

Como introducción es importante saber que ante cualquier tipo de perjuicio producido por la empresa, ya sea accidente laboral, ya sea una enfermedad derivada de la propia actividad en el trabajo (físicas o psicológicas), para ser probadas como tal se debe proceder desde el centro de trabajo y en el mismo momento de producirse los hechos, en los casos en los que proceda.

1º En caso de accidente de trabajo y en el mismo centro de trabajo, antes de dirigirte a la mutua o a la Seguridad Social (en los casos en que la empresa no disponga de mutua), la empresa está obligada a realizar un parte de lo sucedido, en donde además deben constar los datos personales y la firma del afectado. En caso de no corresponderse con la realidad dicho informe, debes firmar no conforme. Acto seguido te dirigirás a la mutua donde te atenderán y donde te darán la baja laboral que será baja por accidente laboral; esto debe ir acompañado de un informe por parte de la mutua. Si no se está conforme con dicho informe se debe acudir a la Seguridad Social para una segunda opinión. Tanto para impugnar el informe de la mutua como el parte de la empresa dado en el momento de suceder el accidente, se debe denunciar en la Inspección de Trabajo, para así tener una prueba en caso de denuncia jurídica.

Muy importante es saber que cualquier reconocimiento por parte de la mutua debe quedar por escrito, con lo cual, y especialmente para la mutua de Mercadona, recomendamos que acuda a la mutua el/la afectado/da con el acompañamiento de dos personas de confianza, porque en caso de negativa a emitir un informe, se necesitarán dos testigos para afianzar cualquier proceso legal que se quiera iniciar por negligencia.

Si la empresa se niega a realizar el parte por accidente o enfermedad, se acudirá a la Seguridad Social, en cuyo parte medico constará que ha sido un

accidente de trabajo. Para denunciar la negación de realizar el parte que está obligada a realizar la empresa, se denunciará a la inspección de trabajo, esta denuncia será válida en caso de interponer denuncia jurídica. También tienes la opción de montar en cólera en el mismo momento de la negativa, y si fuera preciso llamar a alguien de confianza para ayudarte a disuadirles hasta conseguir dicho parte.

Tienes 5 días de plazo para comunicar a la empresa tu baja laboral por enfermedad y te recomendamos lo hagas mediante burofax con copia certificada, puesto que así tienes una prueba válida en caso de juicio de que has comunicado a la empresa dicha baja, ya que pueden decir perfectamente que lo que enviaste fue una felicitación por el cumpleaños de Martínez.

2º En caso de enfermedad derivada de la actividad en el trabajo, el protocolo a seguir será el siguiente:

Enfermedades de tipo físico: Si tienes algún tipo de lesión que creas pueda ser derivada de la actividad en el trabajo, debes ausentarte del trabajo pidiendo el parte a la empresa, argumentando una dolencia en el acto. La actuación posterior será la descrita anteriormente.

Enfermedades de tipo psicológico: Es muy difícil probar legalmente el acoso y la clase trabajadora vive una situación de desamparo legal al respecto. Por lo general las únicas pruebas a las que nos podemos agarrar son testigos y denuncias a la policía. Por ello cuando se sufre un acto de acoso del tipo que sea se debe acudir inmediatamente a urgencias, para así obtener un informe en el que debe constar el malestar presentado, así como el motivo por el cual se sufre el malestar. Posteriormente se acudirá a presentar la denuncia a las dependencias del aparato represivo del estado (la policía). Este procedimiento se realizará cada vez que se produzca un acto de acoso.

La mutua puede llamarte por teléfono según en qué casos para saber si estas en casa, pero en ningún caso puede obligarte a que te incorpores al trabajo, como tampoco puede citarte para una revisión médica (las citas telefónicas encierran peligro). Todo lo que tenga que decirte que te lo dé por escrito.

2- Acoso en el trabajo.

Sin ánimo de frivolar, muchas situaciones de acoso se pueden prevenir recurriendo principalmente a dos factores: el primer factor es tener conocimiento de tus derechos y conocimiento de las características de tu puesto de trabajo; de esta forma tendremos una respuesta rápida ante las imposiciones de superiores/as. Esta respuesta, por regla general (se exceptúa el acoso sexual u otras prácticas vejatorias, ya que éstas requieren de una negativa tajante), nunca debe ser negativa si no evasiva, es decir “si quieres que lo haga, dámelo por escrito”. El acoso puede venir motivado por

las políticas de empresa o sencillamente porque caigas mal al/la encargado/a.

El segundo factor es el psicológico, que podemos resumir en valentía, ya que debemos ser conscientes de que estamos ante una situación de degradación de nuestra persona, que en ningún caso debemos permitir. Sabemos por los distintos casos de trabajadores/as de Mercadona que se acercan a CNT, que muchas veces el acoso se muestra mediante la imposición de tareas que, cuando no son correspondientes a otro tipo específico de categoría profesional, son de carácter directamente vejatorio (por ejemplo, limpiar el suelo con un cepillo dental). Cuando se produzca una situación de acoso sexual, aunque la información que desde aquí se describe es válida también para estos casos, no debe perderse de vista el asesoramiento específico al respecto. Si por miedo al despido se aguanta una situación de este tipo, debes saber que la mayoría de las veces es quien padece el acoso quien decide terminar la relación laboral; esto significa que la empresa se queda con tu dinero correspondiente a la indemnización por despido improcedente. Existe un tipo de cese voluntario, llamado resolución de contrato, el cual alegando cambio sustancial en las condiciones de trabajo, cobrarías igualmente tu indemnización, para esto consulta el apartado 9. El protocolo a seguir en estos casos para conseguir pruebas válidas se describe en el apartado sobre las mutuas “enfermedades de tipo psicológico”. En cualquier caso, nunca se debe acceder a las presiones por parte de los/as jefes/as, para firmar contra otros/as compañeros/as de trabajo, ya sean despidos o sanciones, esta presión se equipara al acoso laboral aunque este hecho también significa vender tu dignidad y supone formar parte activa en la política retorcida de Mercadona, porque te están utilizando, y supone también traicionar a un/a compañero/a, que seguramente sea molesto (y aunque no fuera así) porque no se adapta al prototipo de trabajador/a borrego/a que Mercadona necesita. Quien vende a un/a trabajador/a, vende a la clase trabajadora.

3- Despido.

Cuando se notifica un despido éste debe ser siempre por escrito, en dicha carta se comunican las razones del despido, aunque a veces se incluya el finiquito. En esta carta de despido debe constar la fecha (ojo con esto) del día en el que recibes el escrito. Siempre firma no conforme sin adjuntar firma y en caso de no corresponderse la fecha, poner la fecha a mano. Con este papel ya se puede poner demanda por improcedencia o nulidad del despido. En caso de que el despido fuera verbal y no hubiera posibilidad de pedirlo por escrito, debes presentarte con dos testigos a la mayor brevedad posible en el centro de trabajo, para que delante de estos testigos se reconozca el despido verbal y proceder a la demanda. También es recomendable mandar a la vez a la dirección de la empresa un telegrama exponiendo lo siguiente:

“con relación al despido verbal ocurrido el día (fecha) en (lugar), manifiesto mi disconformidad con dicho despido”.

4- Fraude en la contratación.

Se comete fraude en la contratación, cuando la causa que se hace constar para justificar un contrato temporal no se concreta o no se ha cumplido dicha causa. En estos casos para presentar demanda legal por despido improcedente, se debe dar la condición de despido, se cuenta con 20 días hábiles para poner dicha demanda. Para tener mayor garantía de ganar la demanda, se necesitarán testigos.

5- Despido nulo.

Se denomina despido nulo a aquel que se debe a causas de cualquier tipo de discriminación, ya sean sindicales, religiosas, étnicas o de género, o bien, por embarazo o bajas por peligro en el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento. En definitiva cuando no exista causa legal que lo justifique, o que aun aludiendo a causa legal, esta venga motivada por las causas anteriormente descritas. También se puede alegar despido nulo en casos de cesión ilegal de trabajadores/as, siempre y cuando se cumpla el requisito de haber presentado demanda por cesión ilegal con anterioridad al despido. Es muy importante disponer de pruebas para probar el despido nulo, para lo cual es recomendable obtener pruebas escritas por parte de la empresa, testigos y asimismo dotar a la empresa de pruebas escritas por parte del trabajador, siempre por medio de burofax con certificado de contenido. Para presentar demanda por despido nulo, se cuenta con 20 días hábiles.

6- Fraude en cobro de cantidades.

Cuando se te da a firmar un finiquito con cualquier cantidad económica, hay que firmar no conforme sin adjuntar firma, porque en muchas ocasiones te hacen firmar y luego no te dan el dinero, quedando reflejado que has recibido esa cantidad sin haberla cobrado, por eso lo ideal es que no firmes nada hasta no tener el dinero. Una vez tengas el dinero en tu poder ya puedes firmar, pero siempre adjuntando un no conforme, sin este no conforme no tienes derecho a reclamación de cantidades. Para reclamar cantidades se cuenta con un año de plazo.

7- Sanciones.

En caso de sanción, esta debe ser siempre por escrito, igualmente se firma no conforme y se tiene 20 días hábiles para recurrir esta sanción ante el SMAC, que te aconsejamos siempre recurras, porque la acumulación de faltas puede ser motivo de despido procedente. Muy a menudo se dan calificaciones incorrectas a las sanciones (las magnifican) o directamente se las inventan, para esto es muy útil el convenio colectivo, porque viene

detallada cada infracción, con sus respectiva sanción. También es importante saber las causas que son motivo de infracción, para así evitarlas o saber como actuar a posteriori, ya que si se quieren deshacer de ti, estarán esperando pillarte en un renuncio.

8- Derecho a reducción de jornada.

La reducción de jornada es obligatoria concederla en casos en los que se tenga cargas familiares, en caso de negarla en estos supuestos se debe denunciar alegando concreción de jornada. En caso de reducción de jornada se respetarán horarios, centro de trabajo y puesto desempeñado.

9- Cambio sustancial en las condiciones de trabajo.

El cambio sustancial en las condiciones de trabajo supone una alteración de las circunstancias que se vienen disfrutando cuando se realiza el trabajo. Normalmente se deben a intenciones de forzar un despido voluntario, con lo cual la empresa no tiene posibilidad legal de probar la necesidad de dichos cambios. Ante cualquier cambio sustancial la empresa está obligada a comunicarlo por escrito, así que procederemos a evadir la orden verbal del/a superior/a exigiendo que nos lo comuniquen por escrito. Mediante demanda jurídica podemos reclamar la resolución de contrato; esto significa el cese voluntario de la relación laboral (que no despido voluntario) alegando cambio sustancial en las condiciones de trabajo, y se cobraría la indemnización por despido improcedente. En el supuesto de ser un cambio sustancial que supone un menoscabo en la dignidad del/la trabajador/a, o bien cuando éste cambio viene motivado por el impago del salario, se podrá cobrar 45 días de indemnización. En los otros supuestos se podrá cobrar 20 días de indemnización, o bien se cobrarán 45 días cuando, habiéndose denunciado con anterioridad el cambio sustancial, la empresa no cumpliera el mandato judicial de restablecer las condiciones que el/la trabajador/a venía disfrutando. Las causas alegadas deben estar motivadas por cambio en la jornada de trabajo, cambio en el horario, cambio en el régimen de turnos, movilidad geográfica, negar ocupación efectiva, cambio en las funciones (cuando estas no se incluyen en la movilidad funcional), impago de salarios, acoso (aunque es muy difícil probarlo) o cualquier situación que suponga una degradación del/la trabajador/ra. Se podrá denunciar una vez se obtenga una prueba escrita por parte de la empresa informando de dicho cambio, y en los casos de acoso cuando se reúnan las pruebas necesarias descritas en el apartado sobre las mutuas(1).

10- Suspensión de primas.

La suspensión de primas obedece normalmente a criterios de castigo para el/la trabajador/a; las causas de suspensión están recogidas en el convenio y se deben mayoritariamente a causas de absentismo laboral. Debes mirar el

convenio para ver si procede dicha suspensión. En caso de no proceder, tienes un año para reclamar cantidades. La duración de la suspensión será determinada, de acuerdo al tiempo en que se computan las primas, establecido según convenio.

11- Vacaciones durante períodos de baja.

Aunque este tema está sujeto a muchas variables, por regla general las vacaciones se disfrutarán aparte del periodo de baja cuando se cumplan dos circunstancias; 1º que se termine la baja dentro del año natural ,2º que las vacaciones no hayan sido avisadas con anterioridad a la baja, ya sea por escrito individual o bien mediante cuadrante anual.

12- Huelga: solución colectiva

Lo descrito anteriormente son medios de prevención y actuación ante la vulneración de nuestros derechos. Debemos ser conscientes de que esta situación de vulnerabilidad es una constante y responde a un ataque directo hacia todos/as los/as trabajadores/as, ya que el único cometido de la patronal es llenarse los bolsillos a costa de los recortes de derechos de la clase trabajadora y demás prácticas sin escrúpulos. No olvides que lo descrito anteriormente no son formulas infalibles, que dependen de la decisión de un/a juez/a, que a su vez depende de un conjunto de leyes, que se enmarcan dentro de una sociedad capitalista, por lo tanto sin ninguna garantía de que los procesos legales salgan favorables a la clase trabajadora. La huelga constituye uno de los mejores métodos de acción colectiva y directa para solucionar nuestros conflictos. Esta acción colectiva y directa es la única herramienta que tenemos de defensa efectiva para frenar los atropellos de la patronal y evitar así la necesidad imperiosa de dejar tu puesto de trabajo.

**¡OBRERO ORGANIZADO,
PATRÓN ACOJONADO!**

CNT - AIT