

Edito

Ya sea a raíz de una incapacidad de trabajo, de la pérdida de un mandato de la empresa o simplemente a causa de los años que pasan, el personal de limpieza está generalmente confrontado a varios despidos durante su carrera.

En competencia para ganarse los mercados, las empresas de limpieza no dudan en reducir su personal y en descartar a los trabajadores menos productivos para ser más competitivas.

Hoy en día, es el personal de limpieza que paga el precio de esta feroz competencia... cadencia de trabajo desenfrenada, consecuencias sobre la salud, periodos prolongados de desempleo, inestabilidad económica, recurso a la ayuda social, pérdida de permiso de estadía.

Pero incluso en caso de despido, usted tiene derechos. ¡Es a usted de hacerlos respetar!

En este número, « Les Super Nettoyeurs » le presentarán brevemente sus derechos en relación a los diferentes tipos de despido. Los militantes del comité de limpieza de Unia le harán igualmente conocer las razones de su compromiso.

Término del contrato de trabajo de duración determinada :

El contrato de duración determinada se termina automáticamente al momento convenido inicialmente: ya sea al término fijado (ej : el 31 de diciembre), ya sea después de una duración determinada (ej : después de dos meses, después de acabar la obra).

No es posible despedirlo mientras dure el contrato, excepto en caso de acuerdo o de despido inmediato justificado.

Despido ordinario :

El empleado o el empleador pueden poner término al contrato de trabajo de duración indeterminada, ya sea oralmente o por escrito.

Si su patrón lo despide sin darle explicaciones, usted puede pedirle que le envíe los motivos por escrito.

La parte que acaba con el contrato de trabajo debe respetar un periodo mín. entre la notificación del despido y el final de la relación de trabajo. Es lo que llamamos preaviso. Éste es de :

- * **7 días netos** (sábados y domingos incluidos) : durante el periodo de prueba (3 primeros meses).
Ej: si recibió la carta de despido el 1° de marzo, su contrato se acaba el 8 de marzo.
- * **1 mes para el final del mes** : durante el 1er año de servicio.
Ej: si fue despedido oralmente el 5 de marzo, su contrato se termina el 30 de abril.
- * **2 meses para el final del mes** : a partir del 2° año de servicio.
Ej: si fue despedido el 28 de marzo, su contrato se acaba el 31 de mayo.
- * **3 meses para el final del mes** : a partir del 9° año de servicio.
Ej: si fue despedido el 10 de marzo, su contrato se termina el 30 de junio.

El empleador puede liberarlo de su obligación de trabajar durante el preaviso.

El despido entra en vigor cuando es recibido por el destinatario :

- * Inmediatamente, cuando es comunicado oralmente.
- * Cuando es recibido por correo.

Despido en tiempo inoportuno :

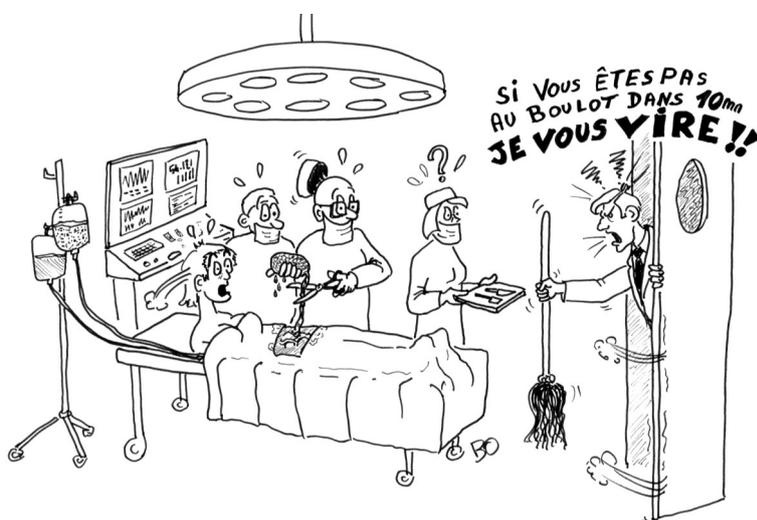
Después del periodo de prueba, el empleador no puede despedirlo :

- * Mientras el trabajador cumple un servicio obligatorio, militar o en la protección civil.
- * Durante los primeros 90 días a beneficio de la indemnidad del seguro de enfermedad ou del seguro de accidentes, que se trate de una incapacidad de trabajo total o parcial.
- * Durante los primeros 360 días a beneficio de la indemnidad del seguro de enfermedad o durante los primeros 720 días a beneficio de la indemnidad del seguro de accidentes, si hace más de tres años que trabaja en la empresa.
- * Durante el embarazo y las 16 semanas que siguen el parto.

Cada nuevo caso abre un nuevo periodo de protección.

Un despido anunciado durante un periodo de protección es nulo y no produce ningún efecto.

Un periodo de protección que se produce durante el preaviso suspende este plazo, que vuelve a correr al final del periodo de protección.



Despido abusivo :

El despido es abusivo, y por lo tanto ilegal, cuando es fundado:

- * Por una razón inherente a la personalidad.
Ej: sexo, orientación sexual, origen, edad, seropositividad, religión, opiniones políticas, etc.
- * Debido al ejercicio de un derecho constitucional.
Ej: participación a una huelga, afiliación a un partido político a pertenencia a un grupo religioso, etc.
- * Para impedir el surgimiento de pretensiones resultantes del contrato de trabajo.
Ej: si lo despiden la víspera de su 11° año de servicio para que no pueda beneficiar de su deracho a 5 semanas de vacaciones por año.
- * Porque la persona reclama pretensiones resultantes del contrato de trabajo.
Ej: si ha sido despedido porque reclamó el pago del 13° salario.
- * Debido al cumplimiento de un servicio obligatorio, militar o en la protección civil.
- * Debido de la afiliación a un sindicato o al ejercicio conforme al derecho de una actividad sindical.

Si dese reclamar por un despido abusivo, tiene que hacer una **oposición al despido por escrito** (a más tardar hasta el final del preaviso), y enseguida debe introducir una **demanda de pago en el tribunal** (durante los primeros 180 días desde el final de las relaciones de trabajo). Además, tendrá que probar la existencia del motivo abusivo de despido y de un vínculo de causalidad entre este motivo y el despido.

Si su patrón lo despiden de manera abusiva, tiene que votar employeur vous licencie de manière abusive, tiene que pagarle una **indemnidad equivalente hasta máx. 6 meses de salario**. Es el juez que fija esta indemnidad en función de la gravedad del abuso, de la duración de las relaciones de trabajo, de las repercusiones del despido sobre su salud, etc. En cambio, **usted no tiene derecho a ser reintegrado en su puesto de trabajo**.

Despidos colectivos :

Cuando los despidos en una empresa alcanzan, en un **lapso de 30 días**, las cantidades siguientes:

- * 10 despidos, sobre 20-100 trabajadores.
- * 10% despidos, sobre 100-300 trabajadores.
- * 30 despidos, sobre 300 trabajadores.

Obligaciones del empleador :

- * El empleador está obligado de informar a los trabajadores o sus representantes.
- * Debe consultar a los trabajadores o sus representantes sobre la manera de evitar los despidos y sobre un plan social.
- * Tiene que informar al Oficio cantonal del empleo, quien debe intentar encontrar soluciones al despido.

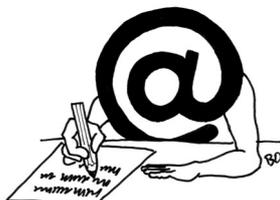
En caso de violación de la procedura de consultación, los despidos pronunciados son abusivos.

Correo de lectores :

Para todo comentario, reacción ou testimonio, escribanos:

E-mail : camila.aros@unia.ch

Correo: Chemin Surinam 5
1203 Genève
A l'att. de Camila Aros



Despido inmediato :

El empleador y el trabajador pueden terminar inmediatamente con el contrato de trabajo en todo tiempo y por motivos justos.

« **Motivos justos** »: todo lo que puede destruir la confianza entre empleado y empleador de tal manera que la relación de trabajo no puede ser continuada, incluso durante el preaviso.

Ej: robos, agresión física, acoso sexual, etc.

En caso de insolvabilidad del empleador (retrasos repetidos del pago del salario, ausencia de pago de las cotizaciones sociales), el trabajador puede terminar inmediatamente con el contrato si el empleador no le otorga garantías en un plazo apropiado.

Si es despido inmediato es justificado, la parte que no ha respetado el contrato de trabajo debe **reparar integralmente el daño causado**, hasta el término ordinario de la relación de trabajo.

Ej: gastos de remplazo, pérdida de ganancia.

Si el despido inmediato es injustificado, el trabajador tiene **derecho a lo que hubiera ganado hasta el final del preaviso**. El juez puede condenar al empleador a pagarle al trabajador una **indemnidad equivalente hasta máx. 6 meses de salario**.

Cuando el trabajador abandona su empleo abruptamente y sin motivos justos, **el empleador tiene derecho a una indemnidad igual a 1/4 del salario mensual y a la reparación del daño**.

Lo que conviene saber : si se ausenta de su trabajo, su patrón tiene que pedirle que retome su trabajo o que presente un certificado médico antes de despedirlo con efecto inmediato.

La palabra a los militantes del comité de limpieza de Unia :



« *Nos comprometimos en el comité de limpieza para informarnos sobre nuestros derechos y para poder informar a nuestros colegas en el trabajo* ». Isabel, Daniela, Irene

« *Participamos en el comité para defender los derechos e intereses de los trabajadores de la limpieza* ». Maria, Julio, Joao

« *Lo que nos motivó a venir al comité de limpieza fue de intentar mejorar las condiciones de trabajo del personal de la limpieza* ». José, Paul

« *Comencé a venir al comité de limpieza para informarme sobre las formaciones posibles a seguir en el sector de la limpieza y para motivar a mis colegas a formarse* ». Manuela

ÚNASE AL COMITÉ DE LIMPIEZA!!!

Nuestros próximos encuentros : a las 18h, Unia

- **Sábado 2 de abril** : comité de limpieza
- **Sábado 30 de abril** : comité de limpieza

Contacto : Camila Aros 022 949 12 29

Nuestras permanencias :

De lunes a viernes de 16h00 a 18h00

Unia Genève - Chemin de Surinam 5 -1203 Genève
+41 848 949 120—geneve@unia.ch