

SI ERES TRABAJADOR/A EVENTUAL, TE INTERESA: TIENES LOS MISMOS DERECHOS

Las recientes sentencias del Tribunal de Justicia Europeo se pronuncian sobre una cuestión importante en el ámbito de las relaciones laborales: el derecho a una indemnización por la extinción de cualquier contrato de trabajo temporal.

Se determina en las mismas que es discriminatorio denegar el derecho a una indemnización por finalización de contrato temporal, sea cual sea su naturaleza.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, máximo órgano judicial de la CAPV, ha hecho suya la tesis de los tribunales europeos estimando que no puede existir una diferencia de trato en la indemnización que tienen que cobrar los trabajadores y trabajadoras al finalizar su relación laboral por el mero hecho de ser fijos o temporales.

En esta coyuntura, ELA defenderá ante los Tribunales:

- El pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, por la finalización de los contratos de duración determinada.

¿Quién puede reclamar?

Todas las personas que hayan tenido un contrato laboral temporal de duración determinada y a su extinción no hayan percibido la indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

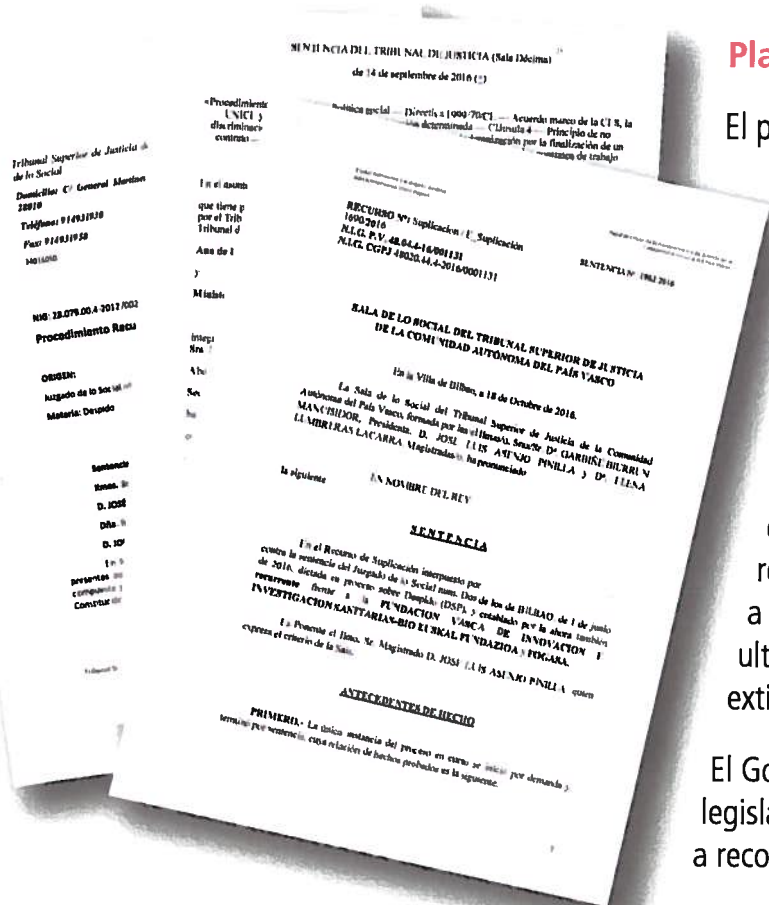
Plazo para reclamar

El plazo es de un año a contar desde que se produce la finalización del contrato temporal.

Dónde debes acudir y documentación a aportar

Si te encuentras en esta situación ponte en contacto con la sección sindical y/o los/as delegados/as de ELA de tu centro de trabajo, o pasa por el local más cercano, previa recopilación de toda la documentación relativa a tu situación laboral (contratos laborales, últimas nóminas, finiquito, notificación de la extinción...).

El Gobierno ya anuncia una nueva reforma legislativa que, sin duda, será regresiva y volverá a recortar derechos.



Ahora es el momento idóneo
para reclamar con los servicios
jurídicos de ELA. ¡¡No esperes!!

ALDI BATERAKO LANGILEA BAZARA, INTERESATUKO ZAIZU: ZUK ERE ESKUBIDEAK BADITUZU

Duela gutxi Europako Justizia Auzitegiak epaia eman du lan harremanetan garrantzi handia duen gai bati buruz: aldi baterako edozein lan-kontratu amaitzean kalteordaina jasotzeko eskubideaz, alegia.

Epai europarrek diote diskriminazioa dela aldi baterako kontratua amaitzen denean, edozein dela ere, kalteordaina jasotzeko eskubidea ukatzea.

EAEko Justizia Goi-Auzitegiak, erkidegoko organo judicial gorenak, bere gain hartu du auzitegi europarraren tesia, eta ebatzi du ezin dela tratu ezberdina eman lan-harremana amaitzen denean langileek jasotzen duten kalteordainari dagokionez, langile finko zein tenporalak izan.

Horrenbestez, ELAk Auzitegietan hau defendituko du:

- Lan egindako urteko 20 eguneko kalteordaina, gehienera 12 hilabete adina, iraupen mugatuko kontratuak amaitzerakoan.

Nork jar dezake erreklamazioa?

Iraupen mugatuko lan-kontratuak izan duten guztiak, baldin eta kontratua amaituta ez badute jaso lan egindako urteko 20 eguneko kalteordaina.

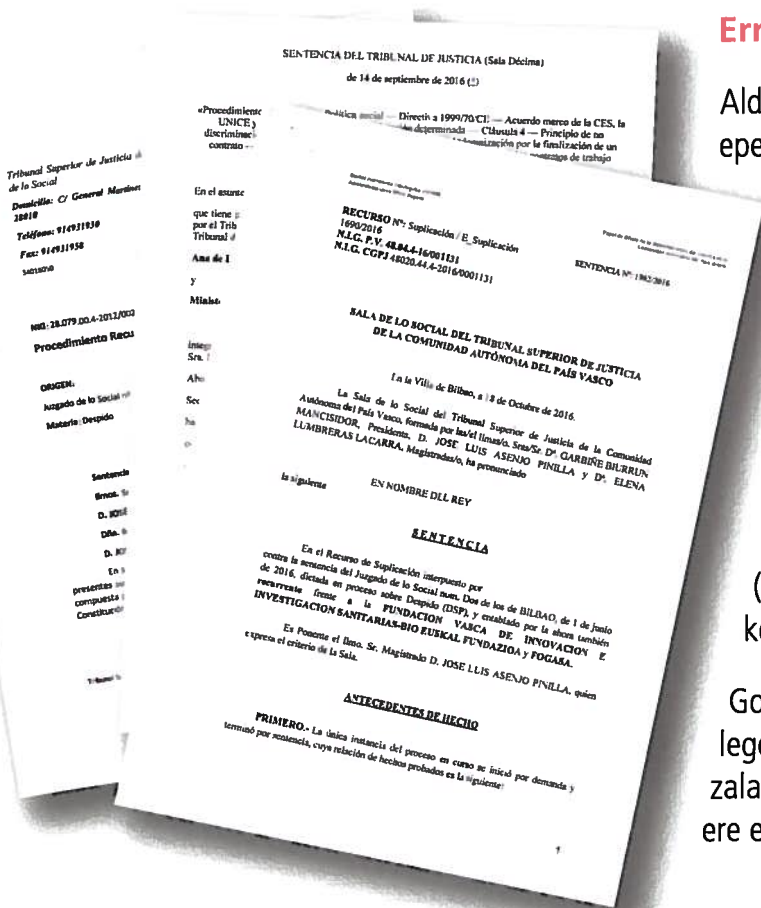
Erreklamazioa egiteko epea

Aldi baterako kontratua amaitu eta urtebeteko epea dago.

Nora jo eta zein agiri ekarri behar duzun

Zure egoera aipatutakoaren modukoa bada, jar zaitez harremanetan zure lantokiko ELAren atal sindikalarekin zein ordezkariarekin, edota zatoz hurbilen duzun lokalera; aurrez, presta itzazu zeure lan egoerari buruzko agiri guztiak (lan-kontratuak, azken nominak, finikitoa, kontratu-amaieraren jakinarazpena...).

Gobernuak dagoeneko iragarri du lege-erreforma berri bat egingo duela; hau, zalantzarik gabe, atzerakoia izango da eta osterera ere eskubideak murriztuko ditu.



Hauxe duzu ELAren zerbitzu juridikoekin erreklamazioa egiteko une egokia. Ez utzi gerorako!!