



**servicios a la ciudadanía
carretera y logística**

HOJA INFORMATIVA AMBULANCIAS CUENCA

LOS TRABAJADORES TIENEN OBLIGACIONES, PERO LA EMPRESA TAMBIÉN TIENE, Y LA PRIMERA ES CUMPLIR CON EL CONVENIO VIGENTE, SOBRE TODO EN MATERIA SALARIAL, DE DERECHOS Y DE SALUD LABORAL

A la ingente cantidad de expedientes informativos, contradictorios (para Delegados y Representantes Legales) y las consiguientes sanciones, que desde la UTE se están aplicando a sus trabajadores y trabajadoras, ayer, 25 de Julio, (día de Santiago Apóstol, “patrón de España”) la dirección de la empresa ha enviado a todos sus “colaboradores” un comunicado sobre “Obligaciones y Deberes Inexcusables”, que no vamos a describir ni repetir, para no cansar a nuestros lectores.

Al igual que con los expedientes disciplinarios y sanciones, nuestros afiliados/as están siendo asesorados y atendidos por nuestros abogados, éste tipo de comunicados también lo hemos puestos en conocimiento de nuestra Asesoría Jurídica y del Sector regional y estatal de Transporte Sanitario de CCOO para ver si es denunciabile.

Desde CCOO aconsejamos a todos los trabajadores y trabajadoras que hayan recibido esta comunicación de la UTE, que ruega se firme “a efectos de recibido”, que si se firma, se ponga fecha y hora, pero también la frase: “pendiente de revisar”.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario.

Los derechos de los trabajadores son:

- Derecho a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo. Este derecho supone la obligación por parte del empresario de proporcionar al trabajador un trabajo de modo real y adecuado.
- Derecho a la promoción y formación en el trabajo, esto es, la facultad de acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, y el derecho a obtener permisos para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.
- Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

Con ello nos referimos a las políticas de prevención de riesgos laborales y psicosociales, es decir, al conjunto de facultades o medidas adoptadas o

previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Es el derecho al salario, que deberá abonarse en la fecha y lugar convenidos.

Cumplimiento del convenio

.

- Derecho al ejercicio individual de acciones derivadas de su contrato de trabajo, esto es, derecho a acudir a los tribunales en defensa de sus derechos e intereses.

Derecho hacer huelga.