

DUDAS SOBRE LA EXCEDENCIA LABORAL



- *Tipos de excedencia*
- *Consecuencias de solicitar la excedencia*
- *Reserva del puesto*
- *Cuando se puede solicitar la excedencia voluntaria*
- *Cómo solicitar la excedencia voluntaria*
- *Preaviso*
- *Contestación por la empresa*
- *Trabajo en otra empresa*
- *Prestación por desempleo*
- *Duración de la excedencia*
- *Solicitud de una prologa*
- *Finalización y reincorporación a la empresa*
- *Cuestiones importantes.*

Tipos de excedencia

Existen tres tipos de excedencia:

1. La **excedencia forzosa** motivada por la elección del trabajador en algún cargo público.
2. La **excedencia voluntaria** analizada en esta entrada.
3. La **excedencia por cuidado de un familiar** dependiente de hasta segundo grado o de un hijo menor de tres años.

1. La excedencia forzosa

Tres son las causas por las cuales se puede solicitar a la empresa el disfrute de una excedencia forzosa debido a que es imposible realizar el trabajo: que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un **cargo público, sindical o político** de nivel autonómico, provincial o municipal. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La excedencia voluntaria

Es la suspensión del contrato de trabajo solicitada por el trabajador durante un periodo de tiempo que **como mínimo tiene que ser de cuatro meses y como máximo de cinco años.**

Está regulada en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y en el art 20 del convenio colectivo, aunque puede haber acuerdos dentro del marco del convenio colectivo que previo acuerdo entre las dos partes modifique estos dos art de algún tipo de preaviso o procedimiento especial.

3. Excedencia por cuidado de un hijo o familiar

El artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores regula la excedencia por cuidado de un hijo, o por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Las empresas **están obligadas a permitir que el trabajador disfrute de la excedencia cuando cumplan los requisitos exigidos**, teniendo en cuenta que es indiferente el tipo de contrato y antigüedad que tenga el trabajador.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La excedencia por cuidado de un hijo no es equiparable a una excedencia voluntaria, sino que responde a una causalidad, y por lo tanto sus efectos en cuanto a antigüedad y reserva de puesto son diferentes. Cuya duración máxima será de tres años

Cualquier **trabajador podrá solicitar la excedencia por cuidado de un familiar cuando éste:**

- Tenga una relación de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el trabajador.
- Por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad el familiar no pueda valerse por sí mismo.
- El familiar no desempeñe actividad retribuida.

La **duración máxima será de dos años**, en las cuales existirá la reserva del puesto de trabajo, o al menos del mismo grupo profesional.

- **Requisitos y forma de acreditarlos**

En primer lugar, estos requisitos deberán acreditarse en el momento de la solicitud ante la empresa si así lo requiere la misma.

En segundo lugar, y siempre y cuando no se obtenga una respuesta satisfactoria por la empresa, deberán de acreditarse ante los tribunales

En cuanto al procedimiento judicial, **es conveniente recordar que no requiere papeleta de conciliación y goza de tramitación preferente** acorde con el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción social. Además la sentencia es ejecutiva desde el mismo momento en que se conoce la sentencia, que no admite recurso.

Primer requisito: familiar de segundo grado que no puede valerse por sí mismo

El trabajador tiene que ser **familiar de segundo grado de la persona que precisa cuidado**. Son familiares de segundo grado: el trabajador y hermanos, padres, hijos, abuelos y nietos. Para acreditar este extremo será suficiente con los DNIs, libro de familia o incluso el testamento.

Segundo requisito: el familiar no puede desempeñar actividad retribuida

El familiar no puede trabajar. La situación más frecuente es que sea pensionista o no tenga ningún ingreso. Este extremo se acredita con la declaración del IRPF o la situación de pensionista por jubilación o incapacidad con el correspondiente certificado de la Seguridad Social.

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

Tercer requisito: el familiar no puede valerse por sí mismo

El tercer requisito establece que el familiar sea dependiente, es decir, **que no pueda valerse por sí mismo para realizar las actividades diarias o habituales del día a día**, tales como comer, levantarse, andar... En otras palabras, que la persona necesite para alguna o todas de las tareas habituales la ayuda de una tercera persona.

Este requisito puede acreditarse de tres maneras principalmente:

1. **Informe del médico de cabecera del familiar** en el que indique las patologías o dolencias que sufre el familiar, así como las limitaciones que le provocan.
2. **Informe de servicios sociales**, para el caso de que dicho familiar esté siendo atendido por los mismos.
3. En último caso, y siempre y cuando no se puede acreditar de ninguna de las dos maneras anteriores, puede ser útil la realización de un **peritaje médico** que acredite las dolencias y necesidades diarias.

Cuarto requisito: el trabajador cuida de manera directa al familiar

El trabajador **debe de ser el encargado del cuidado directo de dicho familiar**. El cuidado directo implica que debe de ser el trabajador, y no otro, la persona encargada de auxiliar al familiar para realizar las actividades diarias en las que precise de ayuda.

Este cuidado directo se puede acreditar de dos maneras:

1. De forma positiva, **acreditando mediante un informe de servicios sociales**, que el trabajador es el encargado de cuidar al familiar que no puede valerse por sí misma.
2. De forma negativa, **acreditando que los demás familiares que conviven en la vivienda u otros familiares no pueden ocuparse de él**. En este caso, se deberá presentar toda la documentación que pueda acreditar esta situación tales como contratos de trabajo, horarios, contratos de arrendamientos, padrón municipal, actividad económica...

Quinto: ¿existen otros requisitos? antigüedad, convenio, jornada...

No, no es necesario tener ninguna antigüedad en la empresa, ni tampoco es imprescindible estar a jornada completa o parcial. Cualquier trabajador, independiente del tipo de contrato; parcial, completa, prácticas... tiene derecho a la reducción de jornada cuando cumple los requisitos anteriormente comentados.

✓ Protección del trabajador

El trabajador que se encuentre en situación de excedencia o reducción de jornada **no podrá ser despedido salvo que exista una justa causa para ello**. En este sentido, la

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

empresa sólo podrá despedir al trabajador si existe una causa objetiva o disciplinaria. Para el caso de que la empresa proceda el despido, el trabajador tendrá que impugnar el despido en un plazo de 20 días hábiles.

Consecuencias de solicitar la excedencia

La **relación laboral permanece en vigor, aunque suspendida**.

Por lo tanto, ni el trabajador tiene que acudir a su puesto de trabajo, pero tampoco el empresario tiene que abonar ningún tipo de salario.

La única obligación que tiene el trabajador con el empresario es que debe respetar la buena fe contractual, en el sentido de que no puede trabajar en otra empresa **realizando concurrencia desleal**. (la competencia desleal se produce cuando un trabajador utiliza los conocimientos que tiene de una empresa, es decir, los clientes, contactos y similares)

Todo el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no se computa a efectos de antigüedad en ningún caso, y por tanto, no se tendrá en cuenta para una hipotética indemnización por despido.

El trabajador tiene un **derecho de reingreso preferente**, pero no una reserva del puesto de trabajo.

Reserva del puesto

La excedencia **voluntaria no concede una reserva del puesto de trabajo**.

Por lo tanto, no existe ningún impedimento a que el empresario al día siguiente de tu excedencia contrate a otro trabajo que te sustituya de manera indefinida.

El trabajador tienen un **derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría** que se hará efectivo en el momento que finalice el periodo de excedencia y el trabajador solicite la reincorporación.

El derecho preferente implica que la empresa tiene la obligación de ofrecerle el puesto de trabajo en el momento que exista una vacante, sin que pueda contratar a otra persona. Siempre y cuando, la excedencia ya hubiera finalizado y el trabajador hubiera solicitado su reincorporación.

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

Ese derecho nunca se extingue, por lo tanto, una vez que el trabajador solicita la reincorporación y no exista un puesto, permanecerá vigente el derecho siendo obligación de la empresa el comunicar la existencia de un puesto de trabajo.

Es recomendable que el trabajador mantenga comunicación con los representantes legales de los trabajadores o compañeros de trabajo para conocer posibles ofertas de puestos de trabajo.

Cuándo se puede solicitar la excedencia voluntaria

El único requisito que el Estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo exige es tener **al menos un año de antigüedad en la empresa, siendo indiferente el tipo de contrato, ya sea en prácticas, temporal o de formación para el aprendizaje.**

No obstante, si un trabajador ya ha solicitado una excedencia voluntaria tendrá que esperar que transcurran al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia para poder volver a exigirla.

Cómo solicitar la excedencia voluntaria

El Estatuto de los trabajadores no exige un determinado procedimiento. Aunque sí que puede hacerlo el convenio colectivo.

Lo mejor es notificar por escrito a la empresa la solicitud de una excedencia voluntaria con indicación de la fecha de inicio, fecha de fin y duración.

En cualquier caso, el **trabajador no puede adoptar unilateralmente la decisión de la excedencia**, sino que tiene que ser aceptada por la empresa. En dicho caso, se podría considerar como abandono del puesto de trabajo, ya que la empresa no aceptó la excedencia voluntaria.

Lo normal es que la empresa no deniegue el derecho, pero para el caso de que lo haga tendremos que solicitar judicialmente solicitando además los daños y perjuicios en caso de que lo haya.

Preaviso

El estatuto de los trabajadores ni el convenio colectivo no **indican ningún preaviso obligatorio, aunque sí que puede exigirlo el convenio colectivo. (no es nuestro caso)**

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

Para dar tiempo a que la empresa nos responda de forma afirmativa, es recomendable preavisar con 15 días de antelación.

En cualquier caso, aunque es un derecho de cualquier trabajador, no podemos coger la excedencia de manera unilateral, es decir, **necesitamos la aprobación de la empresa.**

Por ello, es recomendable preavisar a la empresa con el tiempo suficiente para que nos dé una respuesta positiva. En caso contrario, podemos demandar y reclamar daños y perjuicios.

Además, la solicitud de excedencia podemos solicitar en cualquier momento, da igual que estemos de vacaciones, de baja por incapacidad temporal, disfrutando del permiso de maternidad o lactancia, que siempre lo podremos solicitar a la empresa.

Contestación por la empresa

El reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria por parte del empresario debe ser expreso, y preferiblemente de forma escrita.

Esta preferencia de recoger por escrito todas las circunstancias que afecten a la relación laboral entre la empresa y el trabajador es la mejor forma de defensa del trabajador ante cualquier problema.

Una vez reconocida, ni el empresario puede revocarla, ni el trabajador solicitar su reincorporación antes de la finalización de la misma.

Trabajo en otra empresa

Si, si que puedes.

La única excepción es que no exista competencia desleal o vulnere la buena fe contractual entre el empresario y el trabajador, cuestión que se da con muy poca frecuencia.

Explicada de manera sencilla, la competencia desleal se produce cuando un trabajador utiliza los conocimientos que tiene de una empresa, es decir, los clientes, contactos y similares, para hacerle la competencia.

En caso de que exista competencia desleal, el trabajador podrá ser despedido por despido disciplinario extinguiendo la relación laboral que se encontraba suspendida.

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

Prestación por desempleo

Nada más solicitar la excedencia voluntaria no.

Pero **si encuentras otro empleo** y éste finaliza por una causa que no sea baja voluntaria o periodo de prueba **sí que podrás solicitar el paro**. En dicha prestación también se tendrá en cuenta lo trabajado en la empresa en la que estás en excedencia.

No existe un tiempo mínimo en el cual tienes que estar contratado. Aunque con un día sería suficiente, siempre es recomendable para que no haya problemas que el contrato tenga algo más de duración.

Ese paro podrás cobrarlo hasta que finalice la excedencia voluntaria, en ese momento el SEPE (antiguo INEM) seguramente te solicitara que acredites que has ejercido tu derecho a reincorporarte. En este caso pueden darse dos supuestos:

- Si la empresa indica que no tiene un puesto para ti, podrás seguir cobrando el desempleo.
- Si la empresa indica que tiene un puesto para ti, tendrás que reincorporarte ya que si no lo haces, además de considerarse como baja voluntaria, no tendrás derecho al desempleo.

Por otro lado, si no solicitas la reincorporación, el SEPE seguramente también te negará el derecho a seguir percibiendo la prestación por desempleo.

Duración de la excedencia

La duración de la excedencia la decide el trabajador dentro de los límites que recoge el estatuto de los trabajadores; estos **no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**. Por convenio colectivo puede establecerse un mayor plazo de duración de la excedencia.

Solicitud de una prórroga

El trabajador no tiene derecho a prórroga de la excedencia voluntaria solicitada.

Ahora bien, nada impide alcanzar un acuerdo con la empresa y prorrogar la excedencia.

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

Finalización y reincorporación a la empresa

Una vez finalizado el plazo de la excedencia el trabajador tiene que solicitar el reingreso con antelación, en su defecto, perderá cualquier derecho de reincorporarse a la empresa.

Pero lo recomendable y lo normal, es notificar por escrito a la empresa la finalización de la excedencia y la solicitud de reincorporación al puesto de trabajo.

La empresa puede ofertar un puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional.

En el caso de que no exista un puesto de trabajo, el derecho de reincorporación del trabajador se mantiene de manera indefinida.

En consecuencia, se puede encontrar con algunas de las siguientes situaciones.

- ✓ El **trabajador solicita la reincorporación**, y la empresa tiene un puesto de trabajo acorde con su grupo profesional. La empresa acepta la solicitud, el trabajador se reincorpora y conserva la antigüedad y puesto de trabajo.
- ✓ El **trabajador solicita la reincorporación y la empresa no tiene un puesto de trabajo**. La vinculación laboral no se rompe, y el trabajador tiene un derecho preferente que no se materializará hasta que la empresa tenga un puesto de trabajo. En caso de que se conozca que sí que existe un puesto de trabajo se deberá demandar mediante una demanda de derecho.
- ✓ **La empresa niega el derecho del trabajador**. El trabajador debe demandar por despido improcedente.
- ✓ **La empresa ofrece un puesto de trabajo en otro centro de trabajo**.

El estatuto de los trabajadores, en su artículo 46, indica textualmente **que el trabajador tiene un derecho preferente en la empresa**, y no hace referencia a un centro de trabajo. Él trabajador tendrá la obligación de aceptar la reincorporación, ya que en caso contrario se consideraría baja voluntaria, **siempre que el cambio en el centro de trabajo no implique un cambio de residencia** a los efectos del trabajador. Sin embargo, si la oferta obliga al trabajador a cambiar la residencia habitual podrá rechazarlo sin que implique perder el derecho preferente a la reincorporación.

✓ **La empresa ofrece el mismo puesto pero con diferente salario u horario**

En principio, el derecho del trabajador es a ser reincorporado en su puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales que disfrutaba anteriormente. Sin embargo, la empresa puede ofrecer un horario distinto o incluso un salario menor. En dicho caso, el trabajador podrá solicitar la extinción de la relación laboral en virtud del artículo 41 del Estatuto de trabajadores, relativo a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

✓ **La empresa ofrece un puesto de trabajo de manera temporal**

El trabajador no tiene obligación de aceptar el ofrecimiento empresarial, pero para el caso de que lo haga, no pierde el derecho a ocupar un puesto de manera preferente.

✓ **La empresa deniega la reincorporación por inexistencia de vacantes**

En esta situación, la excedencia voluntaria se prorroga sin ningún tipo de limitación temporal manteniendo el derecho del trabajador a la reincorporación cuando exista una vacante.

El **empresario es el responsable de avisar y ofrecer un puesto de trabajo**, en cuanto exista una vacante. Por otro lado, es recomendable que el trabajador mantenga algún tipo de contacto ya sea con compañeros de trabajo o con los representantes legales de la empresa para comprobar que se respeta su derecho, y en caso contrario, reclamar su derecho ante los tribunales.

Uno de los principales problemas de la excedencia voluntaria es el reingreso en el puesto de trabajo, ya que si la empresa no tiene un vacante, el trabajador no puede reingresar **pero mantiene su derecho por tiempo indefinido**.

Al no existir una reserva del puesto de trabajo, el empresario está en su derecho de cubrir el puesto que ocupaba el trabajador al día siguiente con un contrato indefinido, perjudicando el derecho de reincorporación. En ningún caso se podrá cubrir con un contrato de interinidad, y en dicho caso el contrato estará en fraude de ley.

Cuestiones importantes

- En caso de que no solicite la reincorporación, la jurisprudencia considera que **el trabajador ha renunciado a su puesto de trabajo, con las mismas consecuencias que una baja voluntaria.**
- El trabajador **no puede exigir su reincorporación antes del tiempo de excedencia** indicado en la solicitud, y por lo tanto, la empresa podrá denegarle la incorporación por que la excedencia todavía no ha finalizado.
- En **cuanto a la prestación por desempleo**, el trabajador salvo que haya encontrado otro empleo y no haya finalizado por baja voluntaria, no tendrá derecho al paro.
- El empresario, al denegar la reincorporación por falta de vacantes, reconoce tácitamente la existencia del derecho del trabajador al reingreso y la vinculación laboral. En virtud de dicho reconocimiento tácito, las **opciones del trabajador pasan por mantenerse a la espera**, o para el caso de que considere o sospeche que existe un puesto, **solicitar a los tribunales el reconocimiento del derecho de reincorporación.** Sin embargo, no se debe demandar por despido, sino que es un procedimiento de reclamación de derecho. La acción debe plantearse en el plazo de prescripción de un año, computado el plazo desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento o sospeche de la existencia de la vacante. Además, **podrá reclamar los daños y perjuicios** por la no reincorporación realizada en el momento en el que se tuvo derecho. La cuantía de la indemnización se cifra, en principio, en los salarios dejados de percibir desde la presentación de la papeleta de conciliación o desde el momento de la primera solicitud de reingreso, si en dicho momento ya existía una vacante. En caso de que los daños sean mayores, el trabajador deberá acreditarlos.
- **La empresa no contesta:**

La empresa no niega el derecho del trabajador, pero debemos entender que no accede a la reincorporación por que no existe una vacante en la empresa. Por tanto, la acción que debe ejercitar el trabajador es la misma, el reconocimiento del derecho de reincorporación. En ningún caso se debe entender como un despido. En caso de que el empresario niega el derecho de reincorporación, el trabajador **deberá demandar por despido**, toda vez que la empresa considera que no existe ningún vínculo laboral. El plazo para impugna la decisión empresarial es de 20 días hábiles desde la respuesta de la empresa.

La consecuencia será la reincorporación a la empresa o la indemnización por despido improcedente.

- **La empresa puede obligar al trabajador**

A situarse en excedencia forzosa cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, le imposibilite la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un período de 3 meses.

- **Antigüedad**

Todo el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia es **computable a efectos de antigüedad** y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

- **Cotización y derecho a paro, jubilación, incapacidad...**

La empresa no tiene obligación de cotizar durante dichos periodos de excedencia, no obstante, la Seguridad Social considera como cotizados para determinados efectos.

En este sentido, la Ley General de la Seguridad Social indica en su artículo 237 que durante los **periodos de excedencia de los trabajadores por cuidado de un hijo menor de tres años** tendrán la consideración de cotizados al 100% a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Por otro lado, en el caso de la **excedencia por cuidado de un familiar de hasta segundo grado**, solamente se considera cotizado el primer año de excedencia a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

La base de cotización a considerar en los dos casos anteriores será el promedio de las bases de los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia. En el caso de que se tuviera una reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años o familiar con anterioridad a la solicitud de excedencia, se considera la base incrementada hasta el 100% en la reducción de jornada.

En definitiva, la cotización depende de la causa de la excedencia, y **en ninguno de los dos casos se cotiza para el desempleo, aunque sí se tendrá en cuenta para la jubilación.**

En cuanto a la posibilidad de la prestación por desempleo, **durante el periodo de excedencia no se tiene derecho a solicitar la prestación por desempleo, a no ser que se encuentre otro empleo.**

MODELO PETICIÓN SOLICITUD

COMUNICACIÓN/SOLICITUD EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A LA EMPRESA: OTIS MOBILITY S.A

Dirección: Golfo Salónica 73 Madrid

A/A: Responsable de RRHH

D.....con DNI nº.....y nº
de empresa..... siendo trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el
encabezamiento y con la categoría profesional de.....

Mediante el presente escrito y por el derecho que me asiste recogido en el artículo
46.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo de
OTIS MOBILITY S. A.

SOLICITA

Mi paso a situación de EXCEDENCIA VOLUNTARIA por una duración de a
partir del de de 20..., siendo por tanto la fecha de finalización de la
misma eldede 20..., en la que ejercitaré, previo aviso, mi derecho
preferente al reingreso, en la categoría profesional deo similar dentro del
grupo profesional.

Sin otro particular y la espera de recibir noticias tuyas, reciban un cordial saludo.

En....., a... de..... de 20...

Firma trabajador/a

Recibí:

Firma y sello de la empresa

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate,21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

MODELO SOLICITUD DE INGRESO

A LA EMPRESA: OTIS MOBILITY S.A
Dirección: Golfo Salónica 73 Madrid
A/A: Responsable de RRHH

D.....con DNI nº.....y nº
de empresa..... siendo trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el
encabezamiento y con la categoría profesional de ,comparece en
su propio nombre y, por medio de la presente solicita la **reincorporación a su puesto
de trabajo tras disfrutar de la excedencia voluntaria** que comencé a disfrutar el
día..... por un periodo de

La fecha de finalización de la excedencia es el, por lo que se
solicita que la empresa me reincorpore en mi puesto de trabajo respetando las
condiciones laborales que venía disfrutando.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Firma trabajador/a

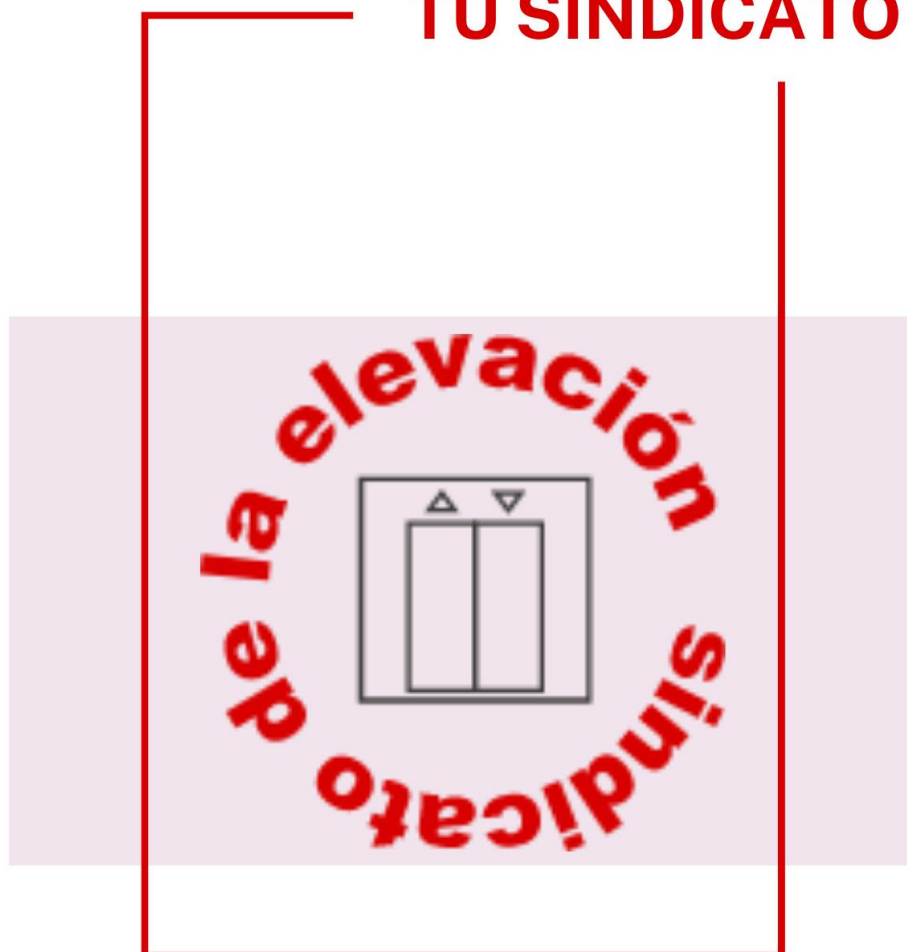
Recibí:

Firma y sello de la empresa

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199
Sede Social C/Aguacate,21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11

TU SINDICATO



AFÍLIATE

SINDICATO DE LA ELEVACIÓN

Entidad registrada 8607 NIF- G85472199

Sede Social C/Aguacate, 21, 2ª planta, Local 6, Madrid 28044 Teléfono 916 229 219 MOV. 626 28 80 11