

¿SABÍAS QUE SI TU EMPRESA NO TE PAGA, PUEDES PEDIR EL PAGO A LA EMPRESA PRINCIPAL?

La ley prevé que **todo trabajador subcontratado, cedido o temporal** tiene derecho a ser pagado conforme al **Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNL)**, incluso por parte de la empresa principal. Este derecho debe reclamarse **dentro de los dos años** desde la finalización del contrato de subcontrata.

¿SABES CUÁL ES EL CONVENIO COLECTIVO QUE SE DEBE APLICAR PARA CALCULAR TU NÓMINA?

El empleador **no puede elegir libremente** qué convenio colectivo aplicar. Debe aplicarse el **CCNL relacionado directamente con el sector y el tipo de trabajo que realizas**.

Por ejemplo, si trabajas subcontratado en una **fábrica metalúrgica** y tu actividad está relacionada con ese sector, **no deben pagarte según otro CCNL**, sino solo según el **CCNL de la Metalurgia**. La diferencia salarial ¡puede superar los **500 euros al mes**!

**VEN A PEDIR INFORMACIÓN EN LA CGIL, PORQUE...
"¡NUESTRO TRABAJO ES DEFENDER A QUIEN TRABAJA!"**



LOS DERECHOS NO SE SUBCONTRATAN



SPAGNOLO



LOS DERECHOS NO SE SUBCONTRATAN

Contrato, subcontrato, cesión, cooperativa, trabajador autónomo, red de empresas ...

En Italia, como en toda Europa, para la producción en fábricas, almacenes, obras, supermercados, call center, hospitales, etc., cada vez más los trabajadores no son todos empleados directos de la empresa principal, sino que son empleados de empresas y cooperativas subcontratadas, cedidas, etc.

Este fenómeno se llama **EXTERNALIZACIÓN DEL TRABAJO**. La externalización del trabajo, con demasiada frecuencia, se utiliza para eludir el principio fundamental según el cual los trabajadores que realizan el mismo trabajo deben tener el mismo salario y los mismos derechos y protecciones, haciendo que los trabajadores "externalizados" sean más precarios, vulnerables y explotables.

"¿TRABAJAS CON UN CONTRATO DE SUBCONTRATA, CESIÓN O CON UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL?"

¡Quizás no sepas que tienes varios derechos que puedes hacer valer! Estos derechos están garantizados por leyes conquistadas y

defendidas gracias a las luchas sindicales y a los convenios colectivos de trabajo firmados por los sindicatos más representativos con las asociaciones empresariales.

¡La CGIL está aquí para ayudarte a defender tus derechos!

¿SABES LO QUE ES UN “FALSO CONTRATO DE SUBCONTRATA”?

La ley establece que el 'verdadero' empleador es la empresa que realmente gestiona y organiza el trabajo de los obreros y empleados. Por esta razón, muchas veces, el contrato de subcontrata, sub-subcontrata o cesión entre la empresa principal y la empresa que te ha contratado puede ser **irregular**.

Por ejemplo, si trabajas para una cooperativa que tiene un contrato de subcontrata en una fábrica, dicho contrato **solo es válido** si:

- Los medios con los que trabajas son organizados por tu empleador;
- Quien te indica qué hacer, cómo y cuándo, es un responsable de la empresa para la cual estas formalmente contratado.

Pero si la organización del trabajo, el uso de herramientas o máquinas, o las órdenes provienen directamente de un encargado de la **empresa principal**, entonces el contrato puede ser declarado como **"falso subcontrato"**.

En ese caso, puedes solicitar ser **reconocido como empleado indefinido** de la empresa principal para la que trabajas de hecho, desde el primer día de tu actividad.

¿SABÍAS QUE SI TRABAJAS EN NEGRO TIENES DERECHO AL MISMO SALARIO Y PROTECCIONES QUE SI TRABAJARAS EN REGLA?

¡Exactamente!

La ley considera al trabajador en negro como una **víctima**, y por ello puedes solicitar ante un juez el pago de la diferencia entre lo que recibiste y lo que te correspondía según el convenio colectivo del

sector por **todas las horas trabajadas** (incluyendo indemnización de fin de contrato, vacaciones, paga extra, horas extras).

También tienes derecho al **pago de las cotizaciones sociales**, que te permiten acceder, por ejemplo, al subsidio de desempleo (NASPI). Estas protecciones también se aplican en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, garantizándote la misma cobertura de **INAIL** que un trabajador en regla.

Esto también se aplica a los trabajadores en negro sin permiso de residencia.

Puedes reclamar tus derechos hasta **cinco años** después del final de la relación laboral.

¿SABES CÓMO SE DETERMINA SI ERES VÍCTIMA DE EXPLOTACIÓN LABORAL?

Desde el 2016, gracias también a la lucha de la CGIL, está en vigor una ley que protege a los trabajadores de la explotación (**Ley n.199/2016**).

Se puede hablar de **explotación** incluso si sufres solo una de estas condiciones:

- Tu nómina no se calcula según el convenio colectivo del sector y es inferior al trabajo realizado;
- Trabajas demasiadas horas o no se respetan tus descansos y vacaciones legales;
- Trabajas en condiciones inseguras que ponen en riesgo tu salud o tu integridad física;
- Estás sometido a un control estricto o vives en alojamientos indignos.

Y si soportas estas condiciones porque eres **vulnerable** (por necesidad económica, dificultad para encontrar otro trabajo, o porque no tienes permiso de residencia), puedes ser reconocido como **víctima de explotación**.

En este caso, tienes derecho a **protección social** (vivienda, búsqueda de un nuevo empleo, permiso de residencia) y también a reclamar el **pago de las diferencias salariales**, incluso a la empresa principal.