

## ¿TENEMOS DERECHO A UN CONTRATO DE TRABAJO?



Existe contrato de trabajo desde el momento en el que empezamos a trabajar para una empresa, porque el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y es responsabilidad de la empresa formalizarlo por escrito cuando corresponda.

Incumplir la formalización por escrito del contrato de trabajo hace que se presuponga que la relación laboral es indefinida y a jornada completa.

## ¿DEBEMOS ESTAR DADOS DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?



Desde el momento en que comenzamos a trabajar es obligatorio que la empresa nos dé de alta en el Régimen General la Seguridad Social. Debemos comprobar siempre si estamos dados de alta, preguntando en la oficina de la Tesorería más cercana o consultando por vía telemática. Si el alta se ha formalizado por una jornada inferior a la que trabajamos ¡denuncia!. Esta situación nos perjudicará al acceder al paro o a otras prestaciones de la Seguridad Social.

## ¿CUÁL ES NUESTRA CATEGORÍA PROFESIONAL?



Tenemos que comprobar que el contrato figura nuestra categoría real. En el convenio están detalladas todas las categorías (o en el convenio de ámbito estatal). Toda la plantilla no puede ser "auxiliar de". ¡Qué no te líen!

## ¿CÓMO FUNCIONAN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS?



Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen fuera de la duración máxima de la jornada de trabajo. La empresa tiene que abonarlas al 100% del valor de la hora ordinaria

No nos pueden obligar a echar horas extraordinarias y, en cualquier caso, nunca podrán superar las 80 horas/año.

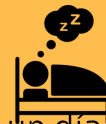
Quedan expresamente prohibidas entre los trabajadores con contrato a tiempo parcial, pero se podrán hacer "horas complementarias" pactadas previamente con la empresa.

## ¿QUÉ ES EL PLUS DE NOCTURNIDAD?



Es un complemento salarial que remunera las horas que trabajemos entre las 22:00 y las 6:00 horas. Si trabajamos entre dichas horas, recibiremos un incremento del 15% del salario (\* para Hoteles. Consulta en el sindicato).

## ¿TENEMOS DERECHO AL DESCANSO?



Es ilegal que que no tengamos descansos o que tengamos sólo un día libre a la semana. El descanso es de 48 horas (2 días consecutivos a la semana). Entre jornada y jornada debe transcurrir un mínimo de 12 horas.



## ¿CÓMO TIENE QUE ORDENARSE LA JORNADA LABORAL?

La duración máxima de la jornada es de 40 h/semanales (máximo ocho por día) y los dos días de descanso no pueden ser compensados económicamente. Los descansos se harán de manera rotatoria para que todos podamos disfrutar de sábados y domingos de descanso.

## DICEN QUE LAS MUJERES COBRAMOS MENOS QUE LOS HOMBRES.



Ser mujer no es motivo para recibir un trato diferente al del resto de la plantilla o para cobrar menos que el resto o para trabajar más horas sin remuneración. Igualmente, tenemos derecho a promocionar dentro de las empresas y a acceder a categorías que conlleven mayor profesionalidad y retribución, siempre en pie de igualdad con los compañeros.

Con tal de conservar el puesto de trabajo tampoco podemos tolerar ninguna agresión machista o acoso moral o sexual en el trabajo por parte de los empresarios o de otros compañeros.

## ALGUNAS HERRAMIENTAS DE LA LUCHA SINDICAL



La Inspección de trabajo es una herramienta útil para poner en conocimiento de la autoridad laboral todo tipo de incumplimientos del empresario.

No olvidemos que, en caso despido, disponemos de 20 días hábiles para presentar la demanda ante el juzgado de lo Social.

La demanda judicial, los distintos tipos de huelga, la negociación de un convenio colectivo, la sección sindical, la asamblea de trabajadores y la guerrilla de comunicación que socialice el conflicto, son algunas de las herramientas de las que disponemos. La mejor defensa es siempre la acción colectiva organizada desde abajo. Organicémonos con nuestras compañeras y compañeros en el centro de trabajo y plantemos cara.

## ALGUNOS CONSEJOS PRÁCTICOS



Si no estamos de acuerdo con algo debemos hacerlo constar (junto a nuestra firma) en el documento escribiendo "NO CONFORME" y haciendo constar la fecha del día en que lo hemos firmado. Esto vale para nóminas, cartas y notificaciones de la empresa y finiquitos.

Debemos evitar las conversaciones informales y el tratamiento oral de los conflictos, dejando siempre constancia por escrito de nuestras reclamaciones a la empresa que deberá firmarnos un recibí. Esto debe hacerse tanto en las reclamaciones individuales como en las colectivas. Así evitaremos que puedan sancionarnos o despedirnos con impunidad.

La reclamación pública y documentada es la mejor garantía para la defensa de nuestro puesto de trabajo.

No firmes falsos cuadrantes. Desde el 12 de mayo de 2019, la empresa debe acreditar y controlar el tiempo de trabajo. Si no lo hace, lo hace con trampas o mal, ponte en contacto con el sindicato.



### GRANADA

calle Cristo de la Yedra, 33 -  
bajo.

622282884 / 958107877

### MOTRIL

calle Doctor Tercedor, 10  
(La Fabriquilla)

624546127



hosteleriayturismo@sindicatoandaluz.info

# DECÁLOGO DE TUS DERECHOS LABORALES



**¡En la Hostelería trabajamos  
con derechos!**