

PEQUEÑOS CONSEJOS PRÁCTICOS



Si no estamos de acuerdo con algo constar de forma explícita en el documento escribiendo “No conforme” junto a la firma. También podemos hacerlo con el documento de liquidación (finiquito).

Tenemos que evitar las conversaciones informales y el tratamiento oral de los conflictos y dejar siempre una constancia por escrito de nuestras reclamaciones a la empresa, tanto las individuales como las colectivas, y así evitar que puedan sancionarnos o despedirnos con impunidad. Si la queja o reclamación es pública y está documentada es una mejor garantía de la defensa del puesto de trabajo.



C/Cristo de la Yedra, 33 (Granada)

**C/Calle Doctor Tercedor nº 10
bajo, La Fabriquilla (Motril)**

accionsindicalsatgranada@gmail.com



*Los trabajadores y Trabajadoras de la
Hostelería tenemos Derechos.*

Tfno: 630254652

Tfno: 652466594

SAT

!UN SINDICATO A PIE DE TAJO!

DÉCALOGO DE TUS DERECHOS LABORALES



*¡En la hostelería trabajamos
con derechos!*

¿TENEMOS DERECHO A TENER 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 le 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 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 de la Seguridad Social. Tenemos que comprobar siempre si estamos dados de alta en la Seguridad Social preguntando por nuestra situación en la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social. Si no estamos de alta, la relación laboral se convierte en indefinida. Si el alta se ha formalizado por una jornada inferior a la que realmente trabajamos... ¡denunciémoslo! Esta situación nos perjudicará al acceder al paro o a otras prestaciones de la Seguridad Social.

¿QUÉ CATEGORÍA LABORAL TENEMOS QUE TENER?



Nos tenemos que asegurar que en nuestros contratos figura la categoría profesional que nos corresponde. Las funciones de cada categoría profesional se detallan en el convenio colectivo y en el acuerdo laboral de ámbito estatal de la hostelería. Toda la plantilla no puede ser “auxiliar de”: para poder ser auxiliar tiene que haber alguien a quien auxiliar, ¡que no nos líen!

¿CÓMO FUNCIONAN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS?



Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo. La empresa tiene que abonarlas con un incremento del 100% por encima del valor de la hora de trabajo ordinaria. No nos pueden obligar a hacer horas extraordinarias, y en cualquier caso, no se podrán echar más de 80 horas extraordinarias al año. Quedan prohibidas totalmente para trabajadores/as contratad@s a tiempo parcial. Est@s últim@s, sí podrán echar las horas complementarias previamente pactadas con la empresa.

¿QUÉ ES EL PLUS DE NOCTURNIDAD?



El plus de nocturnidad es un complemento salarial que remunera las horas que trabajamos de 22:00 a 06:00. Si trabajamos entre dichas horas recibiremos un incremento del 15% del salario. (* para hoteles consulta en el sindicato).

¿TENEMOS DERECHO A DESCANSOS?



Es ilegal que no tengamos días de descansos o que sólo tengamos un día libre a la semana. El descanso que debemos disfrutar es de 48 horas (2 días) consecutivas semanales y a un descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

¿CÓMO TIENE QUE ORDENARSE LA JORNADA LABORAL?



La duración máxima de la jornada es de 40h/semanales (máximo 8h/día) y de dos días de descanso que no pueden ser compensados económicamente. El descanso semanal se organizará de forma rotatoria para asegurar descansos en sábados y domingos.

DICEN QUE LAS MUJERES COBRAN MENOS QUE LOS HOMBRES



Ser mujer no es motivo para recibir un trato diferente al del resto de la plantilla, ni para cobrar menos que el resto o trabajar más horas sin remuneración.

Igualmente, tenemos el mismo derecho a promocionar dentro de la empresa y a acceder a categorías que conlleven mayor responsabilidad y retribución, en pie de igualdad con los compañeros.

Con tal de intentar conservar el trabajo tampoco podemos tolerar ningún tipo de agresión machista o acoso moral o sexual en el trabajo por parte de otros compañeros o los mismos empresarios.

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, ante una sanción o despido, tenemos 20 días laborales para presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social.

La demanda judicial, los distintos tipos de huelga, la negociación de un convenio colectivo o acuerdo de empresa que mejore el convenio colectivo del sector, la sección sindical, la asamblea de trabajadores y la guerrilla de comunicación para la socialización del 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 lugar de trabajo y plantemos cara.