

sitrabajasen

hostelería

e s t a e s t u g u í a



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACION
Y EMIGRACION

DIRECCION GENERAL
DE INTEGRACION
DE LOS INMIGRANTES



Contrato de trabajo

Por su duración, tu contrato de trabajo puede ser indefinido o temporal.

En el **contenido del contrato**, al menos, deben aparecer:

- Tus datos y los del representante de la empresa que te contrata.
- La fecha de comienzo y, si la relación laboral es temporal, su duración.
- El domicilio social de la empresa y del centro de trabajo.
- La cuantía del salario y el momento en que se producirá su pago.
- La duración y distribución de la jornada de trabajo y de las vacaciones.
- El convenio colectivo que te corresponde.
- Si se establece período de prueba, la duración del mismo.
- Tu categoría profesional –en el sector de hostelería estará determinada a partir de las siguientes áreas funcionales–:

Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.
Cocina y Economato.
Restaurante, Sala, Bar y Similares.
Pisos y limpieza.
Mantenimiento y Servicios Auxiliares.
Servicios complementarios.

Exige siempre una copia de tu contrato y asegúrate de que éste recoge las condiciones pactadas.

Debes saber que...

Si es tu primer contrato en España, que da lugar a la concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo, deberá tener al menos, la duración de esa primera autorización.

Recuerda que la empresa no podrá, en ningún caso, retenerte tu documentación.

Seguridad Social

Contratar en España supone la obligación por parte de la empresa de darte de alta en la Seguridad Social y aportar, como cotizaciones de la empresa y del trabajador, las cantidades que la ley fija.

Las cotizaciones a la Seguridad Social te dan derecho a acceder a diferentes prestaciones tales como: maternidad y paternidad, enfermedad, jubilación, y desempleo, entre otras, siempre que cumplan los requisitos legales previstos.

Puedes comprobar tu alta y cotizaciones dirigiéndote a las oficinas territoriales de la Tesorería de la Seguridad Social y solicitando un informe de vida laboral.

Debes saber que...

Existen convenios bilaterales de Seguridad Social entre España y diversos países para que las cotizaciones que se realizan aquí sean validas en tu país, y te den derecho a recibir prestaciones, siempre que reúnas los

requisitos previstos.

Ten en cuenta que, para poder **renovar** tu autorización inicial debes encontrarte, entre otras, en alguna de estas situaciones:

- 1.- Continuar con la relación laboral que ha dado lugar a la primera concesión.
- 2.- Tener cotizado un mínimo de 6 meses por año, en la actividad para la que se concedió la autorización inicial, y además estar en una de estas dos situaciones:

Uno: haber firmado un contrato con un nuevo empleador en el mismo sector y provincia.

Dos: o disponer de una nueva oferta de trabajo con los mismos requisitos de una autorización inicial (mínimo de 1 año, salario mínimo...) en cualquier sector.

- 3.- Si en el momento de la solicitud tienes un contrato en vigor, acreditas haber buscado activamente empleo y que la relación laboral terminó **por causas ajenas a tu voluntad**, el periodo de cotización que tendrás que acreditar es de 3 meses.

Salario

En España existe un Salario Mínimo Interprofesional que fija anualmente el Gobierno. Ningún trabajador puede cobrar una cantidad inferior, por una jornada a tiempo completo. Para el año 2009 es de 624 euros brutos/mes, con derecho, al menos a dos gratificaciones extraordinarias al año.

Pero lo que tú **debes cobrar** está por encima de esta cantidad; viene determinado y recogido en tú Convenio Colectivo, en el que aparecen las tablas salariales para cada categoría o grupo. **Consulta siempre tu Convenio Colectivo.**

El pago del salario debe realizarse en la fecha y lugar convenidos y justificarse mediante la entrega de un recibo individual —nómina—. El tiempo de abono no podrá exceder de un mes, y el retraso en el pago genera un recargo del 10% de lo adeudado.

En tu nómina debe aparecer:

- El salario bruto: es la cantidad que mensualmente tienes derecho a percibir.
- Los descuentos: IRPF (cargas fiscales) y los descuentos de Seguridad Social.
- El salario líquido o Neto: lo que cobras como resultado de restar los descuentos al salario bruto.

Tienes derecho a percibir anticipos a cuenta del salario, antes de que llegue el día señalado para el pago.

No olvides que debes pedir tu nómina y comprobar que recibes la cantidad que te corresponde.

Debes saber que...

La empresa debe realizar el pago de las tasas relativas a la autorización inicial, y renovaciones de las autorizaciones de residencia temporal. En ningún caso te pueden descontar estas cantidades del salario, o no reintegrarte el importe si eres tú quien lo ha abonado.

Tiempo de trabajo

Jornada laboral. No puede exceder de 40 horas semanales en cómputo anual (1826 horas anuales), ni ser superior a 9 horas diarias, salvo acuerdo previo en Convenio Colectivo. Se debe respetar un descanso mínimo, entre jornadas, de 12 horas. Si la jornada continuada excede de 6 horas, deberás disfrutar de al menos 15 minutos de descanso. Los convenios establecen jornadas inferiores.

En tu convenio colectivo encontrarás cual es la jornada máxima anual aplicable en tu empresa.

Horas extraordinarias. Son las realizadas sobre la duración máxima de la jornada. Su prestación es voluntaria, salvo acuerdo en convenio colectivo o contrato de trabajo; y deben abonarse económicamente o compensarse en horas de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. Si eres menor de 18 años, no puedes hacer horas extraordinarias.

El máximo anual será de 80 horas, dentro de las cuales no se contarán las que hayan sido compensadas con descanso.

Horas complementarias. En los contratos a tiempo parcial están prohibidas las horas extraordinarias, pero en los contratos indefinidos a tiempo parcial se puede pactar la realización de horas complementarias. Se pactan por escrito, y en el pacto se encuentra su regulación y retribución.

Trabajo nocturno. Es el realizado, total o parcialmente, entre las 22:00 y las 6:00 h. En algunos convenios del sector de hostelería puede aparecer otra regulación.

No puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días. Debe ser retribuido o compensado en descanso, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. No podrán realizar trabajo nocturno ni los menores de 18 años ni las mujeres en estado de gestación.

Trabajo a turnos. Supone la necesidad de que prestes servicios de forma continua o discontinua en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos de producción de 24 horas al día, tiene que tenerse en cuenta, la rotación de los turnos.

Descansos

Tienes derecho a:

- Un descanso mínimo semanal de día y medio, aunque en la mayoría de los Convenios Colectivos del sector de Hostelería aparecen dos días semanales consecutivos.
- A una serie de licencias retribuidas que se recogen en el Estatuto de Trabajadores (ET): matrimonio, nacimiento de hijo/a, fallecimiento o enfermedad grave de familiar, traslado de domicilio habitual, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, nacimiento de prematuros u hospitalización. Los convenios colectivos amplían estos derechos y contemplan otras situaciones: **Consulta tu convenio.**
- Reducir tu jornada de trabajo por guarda legal de menores de 8 años o persona con discapacidad. En estos casos, cada convenio regula las condiciones económicas específicas. También para el cuidado de un familiar en los términos que se determinan.
- Si sufres violencia de género, tus ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo por tu situación física o psicológica son justificadas, siempre y cuando acredites tu condición de víctima de violencia y comuniques esta situación a tu empresa.
- Un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

En el sector de Hostelería debido a la apertura en festivos, los días de descanso se recuperan: o bien descansando en otros días que se añaden a los días de descanso semanal, o bien acumulándolos en periodos que pueden ser disfrutados de forma continuada.

Debes saber...

Que algunos Convenios incluyen un permiso para la renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia. En caso de que no encuentres este permiso recogido en tu convenio, el art. 37.3.d) del E.T. indica que podrás ausentarte del trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (sólo cuando no sea posible realizarlo fuera del horario laboral).

Salud Laboral

Tienes el derecho de recibir información y formación comprensible sobre los riesgos de tu puesto de trabajo, las medidas preventivas y los planes de emergencia, desde el mismo momento de incorporarte a tu puesto. **Y tienes la obligación de colaborar con el cumplimiento de las medidas de seguridad.**

La empresa tiene la obligación de proporcionarte Equipos de Protección Individual (EPI) –guantes, calzado de seguridad, mascarillas, etc. – adecuados a los riesgos a los que estás expuesto en tu trabajo, para que tus tareas se desarrollen con seguridad. Debes formarte e informarte sobre su correcta colocación y uso.

La empresa está obligada a vigilar periódicamente tu salud y la de todos los trabajadores para comprobar que las condiciones de trabajo no generan daños.

Los puestos de trabajo desempeñados en hostelería presentan más diversidad de tareas, no siendo siempre clara la definición de los mismos, lo que hace que los trabajadores/as estén expuestos a más riesgos (manipulación de cargas, temperaturas elevadas en las cocinas, caídas ocasionadas por suelos resbaladizos, uso de productos químicos desengrasantes...).

Consulta a la Mutua y a los delegados de prevención de UGT.

Si existe algún riesgo en la empresa, en materia de salud laboral, no dudes en acudir a tus delegados de prevención.

Carnet de manipulador de alimentos.

Los manipuladores de alimentos son las personas, que por su actividad laboral, están en contacto directo con los alimentos. Las empresas garantizarán una formación adecuada en higiene de acuerdo con la actividad laboral desempeñada por el trabajador/a. En el caso de manipuladores de mayor riesgo, las autoridades sanitarias competentes podrán exigir, en su ámbito territorial, que su formación específica sea acreditada mediante un **carnet de manipulador de alimentos**, que será expedido por la autoridad competente o por la entidad autorizada. En el que figurarán, como mínimo, el nombre y los apellidos del manipulador, su número de documento nacional de identidad y la actividad a la que se dedique.

CONSULTA A TUS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE UGT

Finalización de la relación laboral

Las causas más comunes son:

- **Finalización del contrato.** Cuando el contrato es temporal.
- **Extinción por baja voluntaria.** Puedes darte de baja de tu trabajo en cualquier momento y sin alegar ninguna causa, pero debes avisar a la empresa con antelación según el plazo establecido, bien por el Convenio colectivo, bien por la costumbre (15 días habitualmente). Es recomendable que lo hagas por escrito y en duplicado, firmado por ambas partes. Si te das de baja de tu trabajo, no tendrás derecho a solicitar la prestación por desempleo, aunque tus cotizaciones se acumulan a las posteriores.
- **Extinción por voluntad de la empresa.** La causa más común es el despido. En el caso de que te despidan, deberá ser siempre por escrito explicando la causa. En caso de despido es conveniente que cualquier documento que te presenten a la firma lo hagas poniendo, "no conforme".

Si consideras que no está justificada tienes un plazo para reclamar de 20 días hábiles. Si la empresa te despidió sin tener motivos para ello, y el juez estimó el recurso, tienes derecho a que te readmitan en el puesto

de trabajo o a la indemnización que fija la ley, la empresa es la que optará.

Si te despiden por alguna causa relacionada con tu embarazo, maternidad o paternidad, y este despido es discriminatorio, se considera nulo, incluso si tuvo lugar en el periodo de prueba.

En algunos casos la empresa reconoce la improcedencia del despido poniendo a disposición del trabajador la indemnización correspondiente en el momento de la comunicación.

Si estas afiliado a un sindicato, y a la empresa le consta, se debe dar audiencia previa a los representantes de los trabajadores.

En caso de despido siempre es recomendable acudir a los servicios jurídicos de UGT lo antes posible para asesorarte.

Liquidación y finiquito

Cuando finaliza la relación laboral con la empresa, esta debe abonarte la liquidación que contendrá el cálculo de los siguientes conceptos:

- Los salarios de los días que hayas trabajado y que no has cobrado;
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias;
- Los días de vacaciones que te correspondan y no hayas disfrutado;
- En su caso, la indemnización correspondiente.

Es habitual que la empresa presente a la firma un documento en el que se hace constar que constituye “*saldo y finiquito de la relación laboral, sin mas derecho a reclamar por concepto alguno*”, a veces aparece en documento separado, a veces con la misma nómina. Esta declaración, es lo que se conoce con el nombre

de **finiquito**. Si no estas seguro de que las cantidades son correctas, **no lo firmes, o pon junto a la firma; “no conforme”**, ya que si no, podrías estar renunciando a la posibilidad a emprender acciones legales en defensa de tus derechos.

En ocasiones la revisión de salarios se puede dar después de haber abandonado la empresa, pero tienen carácter retroactivo, alcanzando a periodos en los que tú trabajaste. Aunque ya te hayan liquidado, y haya pasado un tiempo, debes saber que tienes derecho a recibir los atrasos que te correspondan.

Puedes solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito.

Asesorándote antes de firmarlo, evitarás problemas.

Afiliación

Es importante que sepas que en España el derecho a afiliarse al sindicato de tu elección, es un derecho individual recogido en la Constitución española y en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez afiliado tienes derecho a:

- La información sobre temas laborales (contratos, salarios, vacaciones, nóminas, liquidaciones, despidos...), gabinetes jurídicos especializados, disponer de información sobre el sector y el Convenio colectivo.
- Participar en reuniones de los trabajadores/as afiliados a un sindicato, organizadas en la empresa, siempre que se avise a la empresa antes, sean fuera de horas de trabajo y no alteren la actividad normal del lugar de trabajo.
- Libertad de difundir información sindical en la empresa, así como recibirla, dentro de los límites establecidos para el derecho de reunión y elegir libre y democráticamente a tus representantes dentro del sindicato.
- La actividad sindical, lo que significa que puedes ejercer acciones sindicales o participar en actividades organizadas por tu sindicato, dentro y fuera de la empresa, sin temor a ninguna represalia empresarial.
- Puedes afiliarte a la Unión General de Trabajadores (UGT), acudiendo a alguna de las sedes u oficinas o a través de los delegados sindicales de UGT en tu empresa, y pasar a formar parte de una organización sindical fuerte, democrática e independiente.

Debes saber que...

UGT trabaja por los derechos de los trabajadores extranjeros no comunitarios, reivindicando una política de extranjería y políticas sociales y laborales, justas y no discriminatorias, así como un trabajo digno para todos los trabajadores. Además en los centros de información a trabajadores extranjeros de UGT, podrás informarte de forma personalizada y gratuita sobre tu situación administrativa, solicitud/renovación de la documentación, reagrupación familiar, nacionalidad, etc.

Convenios colectivos

Son acuerdos entre los representantes de los trabajadores/as y empresas, donde se recogen las condiciones de trabajo y productividad. Las decisiones adoptadas en los convenios nunca pueden empeorar las condiciones laborales básicas. Siempre debes conocer tu Convenio Colectivo. **¡Asesórate!**

En el sector de hostelería existen convenios colectivos sectoriales, estatales, provinciales, de Comunidad Autónoma, y también de empresa. En función de la localidad donde trabajas, te corresponderá un convenio u otro.

CC.AA.	Provincia	Ámbito funcional	Denominación del Convenio
Estatal	Estatal	Estatal	Acuerdo Lab. Ámb. Est. Sect. Hostelería
Estatal	Estatal	Interprovincial	Prod cocinados para su vta. a domicilio
Estatal-empresa	Estatal	Estatal-empresa	Grupo VIPS
Estatal-empresa	Estatal	Estatal-empresa	Grupo de restauración ZENA
Estatal-empresa	Estatal	Estatal-empresa	Paradores
Estatal-empresa	Estatal	Estatal-empresa	Pansfood.
Cataluña	Barcelona	Provincial	Campings y ciudad de vacaciones

País Vasco	Álava	Provincial	C. Hostelería
Castilla-La Mancha	Albacete	Provincial	C. Hostelería
País Valenciano	Alicante	Provincial	C. Hostelería
Andalucía	Almería	Provincial	C. Hostelería
Asturias	Asturias	CC.AA	C. Hostelería
Castilla y León	Ávila	Provincial	C. Hostelería
Extremadura	Badajoz	Provincial	C. Hostelería
Baleares	Baleares	CC.AA	C. Hostelería
Castilla y León	Burgos	Provincial	C. Hostelería
Extremadura	Cáceres	Provincial	C. Hostelería
Andalucía	Cádiz	Provincial	C. Hostelería
Cantabria	Cantabria	CC.AA	C. Hostelería
P. Valenciano	Castellón	Provincial	C. Hostelería
Cataluña	Cataluña	CC.AA	C. Hostelería
Ceuta	Ceuta	Provincial	C. Hostelería
Castilla -La Mancha	Ciudad Real	Provincial	C. Hostelería
Andalucía	Córdoba	Provincial	C. Hostelería
Galicia	Coruña, La	Provincial	C. Hostelería
Castilla -La Mancha	Cuenca	Provincial	C. Hostelería

Contrato	Seguridad Social	Salario	Tiempo de trabajo	Descansos
Salud laboral	Fin de la relación laboral	Liquidación	Afiliación	Convenios

Andalucía	Granada	Provincial	C. Hostelería
Castilla –La Mancha	Guadalajara	Provincial	C. Hostelería
País Vasco	Guipúzcoa	Provincial	C. Hostelería
Andalucía	Huelva	Provincial	C. Hostelería
Aragón	Huesca	Provincial	C. Hostelería
Andalucía	Jaén	Provincial	C. Hostelería
Castilla y León	León	Provincial	C. Hostelería
Galicia	Lugo	Provincial	C. Hostelería
Madrid	Madrid	CC.AA.	C. Hostelería (Hospedaje)
Madrid	Madrid	CC.AA.	C. Hostelería (Restauración)
Andalucía	Málaga	Provincial	C. Hostelería
Melilla	Melilla	Provincial	C. Hostelería
Murcia	Murcia	CC.AA.	C. Hostelería
Navarra	Navarra	CC.AA.	C. Hostelería
Galicia	Orense	Provincial	C. Hostelería
Castilla y León	Palencia	Provincial	C. Hostelería
Canarias	Las Palmas	Provincial	C. Hostelería
Galicia	Pontevedra	Provincial	C. Hostelería

La Rioja	La Rioja	CC.AA.	C. Hostelería (Hospedaje)
La Rioja	La Rioja	CC.AA.	C. Hostelería (Restauración)
Castilla y León	Salamanca	Provincial	C. Hostelería
Castilla y León	Segovia	Provincial	C. Hostelería
Andalucía	Sevilla	Provincial	C. Hostelería
Castilla y León	Soria	Provincial	C. Hostelería
Canarias	Tenerife	Provincial	C. Hostelería
Aragón	Teruel	Provincial	C. Hostelería
Castilla-La Mancha	Toledo	Provincial	C. Hostelería
País Valenciano	Valencia	Provincial	C. Hostelería
Castilla y León	Valladolid	Provincial	C. Hostelería
País Vasco	Vizcaya	Provincial	C. Hostelería
Castilla y León	Zamora	Provincial	C. Hostelería
Aragón	Zaragoza	Provincial	C. Hostelería

Recuerda que....

TU COMPROMISO ES EL NUESTRO

Contrato	Seguridad Social	Salario	Tiempo de trabajo	Descansos
Salud laboral	Fin de la relación laboral	Liquidación	Afiliación	Convenios

Un trabajo digno es el primer factor de integración de cualquier trabajador, y el que le va a proporcionar estabilidad en el mercado laboral así como calidad de vida.

La Unión General de Trabajadores (UGT) suscribe el compromiso de la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo de “reforzar la dimensión social de la globalización y promover un trabajo digno para todos conforme a la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo en este ámbito”.

Y por ello desde CHTJ-UGT trabajamos para:

- Prevenir la discriminación y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
- Asesorar a todos los delegados y delegadas en materia de extranjería y laboral, especialmente sobre discriminaciones directas e indirectas.
- Prestar una información básica a los trabajadores y trabajadoras extranjeros contratados en origen con destino al sector de hostelería, previamente a su llegada a España (derechos y deberes de los trabajadores, Convenios Colectivos, normativa y obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos, exigencias de la regulación del sector.....etc.).
- Detectar situaciones de abuso y explotación laboral.
- Trasladar a la negociación colectiva cláusulas que permitan hacer realidad el principio de igualdad de trato.

Consulta la sede más cercana de CHTJ-UGT

www.chtjugt.com

www.ugt.es

