

GUÍA BÁSICA PARA PERSONAS INMIGRANTES TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA **HOSTELERÍA**



**SON TUS DERECHOS
JUNTOS LOS DEFENDEMOS**



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava

ARABAÁLAVA
Eredugarria. Un modelo de vida



CONOCER TUS DERECHOS LABORALES ES GARANTÍA DE IGUALDAD

Como inmigrante tienes derecho a no sufrir discriminación directa o indirectamente para el empleo. Y una vez que la persona está empleada tampoco cabe discriminación, por razón de sexo, discapacidad, estado civil, orientación sexual, religión o convicciones, ideas políticas, o afiliación sindical.

A su vez, tienes derecho al respeto de tu intimidad y dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por cualquiera de las razones enumeradas anteriormente.

CONTRATO DE TRABAJO Y SALARIO

Deben aparecer los siguientes datos en tu contrato:

- ▶ Tus datos y los 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 el que se producirá su pago.
- ▶ La duración y distribución de la jornada de trabajo y de las vacaciones.
- ▶ Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato.
- ▶ El Convenio Colectivo que te corresponde.
- ▶ Si se establece periodo de prueba y su duración.
- ▶ 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, pista de catering.
- Pisos y limpieza.
- Mantenimiento y servicios auxiliares.

SALARIO

▶ En España, existe lo que se conoce como Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que es la cantidad mínima que puedes cobrar en un trabajo a jornada completa, por tanto, tu sueldo nunca podrá ser inferior.

▶ Tienes derecho, al menos, derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Son lo que se conocen como pagas extras y equivalen a 1 mes de salario.

▶ El pago debe realizarse en la fecha y lugar convenidos y justificarse mediante la entrega de un recibo individual-nómina-.

JORNADA LABORAL

▶ No puede exceder de 40 horas semanales, lo que significa que el número máximo de horas que puedes realizar al año son de 1.826 horas.

▶ La jornada diaria no puede ser superior a 9 horas, salvo acuerdo previo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

▶ El descanso entre jornadas laborales tiene que ser como mínimo de 12 horas. Si la jornada continuada excede de 6 horas, deberás disfrutar de al menos 15 minutos de descanso.

TRABAJO NOCTURNO

▶ Es aquel que se realiza, total o parcialmente, entre las 22:00 y las 6:00 h. No puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

▶ Al realizarlo, se deberá compensar a la persona con descanso, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

▶ Si tienes entre 16 y 18 años no puedes trabajar en turno nocturno.

TRABAJO A TURNOS

▶ Supone la necesidad de que prestes servicios de forma continua o discontinua en horas diferentes en un proceso 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 y que ningún trabajador/a esté en el de noche más de dos semanas, salvo que lo solicitéis voluntariamente.

DESCANSO SEMANAL PERMISOS Y VACACIONES

Tienes derecho a:

▶ Un descanso mínimo semanal de día y medio, que es mejorable por convenio.

▶ Ausentarte de forma remunerada de tu puesto de trabajo en caso de: matrimonio, nacimiento de hijo/a, fallecimiento o enfermedad grave de familiar, traslado de domicilio habitual, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y perso-

nal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

► Ausentarte de tu puesto de trabajo por guarda legal o cuidado de menores o personas dependientes o reducir tu jornada de trabajo para poder conciliar tu vida laboral y familiar.

► En estos casos, cada convenio regula las condiciones económicas específicas.

► Si sufres violencia de género, tus ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo debidas a tu situación física o psicológica se consideraran justificadas, siempre y cuando acredites, a través de los servicios sociales o centro de salud, tu condición de víctima de violencia y comuniques esta situación a tu empresa.

► Un período 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 período que pueden ser disfrutados de forma continuada.

HORAS EXTRAORDINARIAS

► Son las horas que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

► Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

► Tienen que abonarse económicamente o compensarse en horas de descanso.

► No pueden realizarse si estas en horario nocturno o tienes de 16 a 18 años. Existiendo además, un máximo anual de 80 horas extraordinarias.

SALUD LABORAL

► Tienes derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, así como el deber de velar por tu propia seguridad y salud y la de tus compañeros/as.

► A su vez, el empresari@ tiene la obligación de garantizar vuestra salud y seguridad, así como facilitaros una formación práctica y adecuada en esta materia.

► En el sector de hostelería existen los llamados 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 desempeñada por el trabajador/ra.

► En el caso de que seas un manipulador/a de mayor riesgo, se te exigirá una formación específica que se prueba mediante el carnet de manipulador de alimentos. En él, tiene que figurar, como mínimo, el nombre, los apellidos, el número de documento nacional de identidad y la actividad a la que se dedique.

BAJA VOLUNTARIA

► Puedes darte de baja de tu trabajo sin alegar ninguna causa, pero debes preavisar a tu empresa con antelación. Ya sea según el plazo establecido bien por el convenio colectivo, o bien por la costumbre (15 días).

DESPIDO

► En el caso de que te despidan, si consideras que es improcedente, tienes un plazo para reclamar de 20 días.

► No pueden despedirte por estar embarazada, ni siquiera en el período de prueba.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

► Por cada año que hayas trabajado y cotizado al Régimen General de la Seguridad Social te corresponden aproximadamente 4 meses de prestación. Dicha cantidad que se ira aumentando en 2 meses hasta un máximo de 24.

► En el caso de que trabajes de temporada o campaña, estudies o seas transfronterizo no tendrás derecho a la prestación por desempleo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

► Se concreta a través de los convenios colectivos, que son acuerdos que suscriben las y los representantes sindicales y la empresa para fijar entre otras, las condiciones de trabajo y productividad. Las decisiones adoptadas en los convenios pueden mejorar las condiciones descritas en este documento, pero nunca empeorarlas.

RETORNO VOLUNTARIO

Esta medida consiste en el pago anticipado y acumulado de la prestación contributiva por desempleo ala que tengas derecho, si decides voluntariamente regresar a tu país de origen, siempre que cumplas los requisitos y condiciones requeridos para su obtención.

Podrás recibir el importe anticipado y acumulado correspondiente a los días de derecho de la prestación por desempleo que te corresponda o que te reste de percibir en el momento de la solicitud. El pago se efectuara en dos plazos:

► El 40% del importe del primer pago se hará por transferencia bancaria a una cuenta a nombre del solicitante en España.

► El 60% restante se hará en el país de origen.

Requisitos:

► Tener reconocida una prestación de desempleo.

- ▶ Asumir el compromiso de retornar a tu país en el plazo de 30 días a partir de la fecha del primer pago y no retornar a España, para residir o realizar una actividad laboral en los próximos 3 años.
- ▶ No haber incurrido en un supuesto de prohibición de salida del territorio nacional.

SUPUESTOS Y REQUISITOS DE LA RENOVACIÓN

Si tienes que renovar tu autorización puedes hacerlo en los 60 días naturales previos a la fecha en la cual caduca la autorización. También puedes solicitar la renovación dentro de los 3 meses posteriores a dicha fecha.

Para que se te conceda la renovación de la autorización sin problemas deberás de acreditar, mediante las correspondientes cotizaciones a la seguridad:

- ▶ Que has realizado durante toda la vigencia de la autorización la actividad para la cual se te concedió.
- ▶ Cuando acredites una actividad laboral y alta en la seguridad social durante un mínimo de 9 meses en un periodo de 12 o de 18 en un periodo de 24. Además tendrá que probar 2 requisitos:
 - ⇒ Que has estado realizando una búsqueda activa de empleo.
 - ⇒ Que perdiste el anterior trabajo por causas ajenas a tu voluntad.
- ▶ Que por lo menos has trabajado y cotizado durante 6 meses por año y alguno de estos requisitos:
 - ⇒ Que en el momento de renovar tienes un contrato de trabajo y cotización a la seguridad.
 - ⇒ Que en el momento de renovar tienes una oferta de trabajo que cumpla los requisitos que se piden para la solicitud de autorización.
- ▶ Si el período de actividad ha sido de al menos 3 meses por año, podrás renovar si:
 - ⇒ Perdiste el trabajo por causas ajenas a tu voluntad.
 - ⇒ Has estado buscando empleo.
 - ⇒ En el momento de solicitud de renovación tienes un trabajo.
- ▶ Aparte, también podrás renovar si estás cobrando:
 - ⇒ La prestación por desempleo.
 - ⇒ O una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr tu inserción social o laboral.

CAMBIO DE ACTIVIDAD Y/O ÁMBITO LABORAL

Si tu primera autorización está limitada a trabajar en los empleos de la actividad y de la provincia en la que se te concedió la autorización, podrás cambiar ambos aspectos pero previamente tienes que solicitarlo en la oficina de extranjería que te concedió la autorización.

En la práctica, los elevados períodos de espera que existen en las oficinas de extranjería hacen que en la mayoría de los casos se caduque la autorización antes de recibir una respuesta. Por tanto, te recomendamos que antes de iniciar cualquier trámite te acerques a tu centro de UGT más cercano y te ayudaremos a resolver tus dudas.

CAMBIO DE AUTORIZACIÓN DE CUENTA AJENA A PROPIA

Podrás cambiar tu autorización de cuenta propia a ajena y viceversa. Sin embargo, para ello deberás cumplir los requisitos que se exigirían para la concesión de una autorización inicial: carecer de antecedentes penales, tener el pasaporte en vigor, poseer la cualificación necesaria...)

Además, en el caso de la autorización por cuenta propia haría falta la siguiente documentación:

- ▶ Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación de la inversión prevista, su rentabilidad esperada y, en su caso, puestos de trabajo cuya creación se prevea.
- ▶ Informe favorable sobre el proyecto de la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA). Encontrarás una oficina en las principales oficinas de UGT.
- ▶ Relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional.
- ▶ Acreditación de la solvencia económica para poner en marcha el proyecto, así como el compromiso de prestación de servicios.

RECUERDA QUE...

- ▶ Es importante que exijas siempre una copia de tu contrato y que te asegures de que éste recoge las condiciones pactadas.
- ▶ Debes pedir tu nómina y comprobar que recibes la cantidad que te corresponde.
- ▶ La empresa no podrá, en ningún caso retirarte tu documentación ni obligarte a trabajar con ella hasta la finalización de tu contrato. Sin embargo, si te das de baja voluntariamente de tu trabajo, no tendrás derecho a solicitar la prestación por desempleo.
- ▶ Si tu empresa se niega a darte de alta y a cotizar en la Seguridad Social, debes saber que está incurriendo en una ilegalidad.
- ▶ Puedes acudir a asesorarte a CHTJ-UGT donde te informaremos sobre tus derechos y si es necesario te ayudaremos en tus reclamaciones.
- ▶ No estás obligada u obligado a decir a tu empresa que tu afiliación sindical.
- ▶ En el sector de hostelería existen convenios colectivos del sector, provinciales y de Comunidad Autónoma. En función de la localidad donde trabajes, te corresponderá un convenio u otro.

GUÍA BÁSICA PARA PERSONAS INMIGRANTES TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA **HOSTELERÍA**



**SON TUS DERECHOS
JUNTOS LOS DEFENDEMOS**



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava

ARABAÁLAVA
Eredugarria Un modelo de Vida

