



# #HosteleriaDigna



## INFÓRMATE, ORGANÍZATE, DEFIÉNDETE



Que Córdoba es una ciudad donde el sector de la hostelería tiene amplísima implantación y que genera una enorme cantidad de dinero es un hecho notorio. También lo es el hecho de que las condiciones laborales de aquello@s que trabajan en hoteles, bares, restaurantes y salas de fiestas no se benefician en nada de los ingresos que generan con su actividad.

Fiestas como la semana santa, los patios o las cruces de mayo son ejemplos de eventos que generan un enorme beneficio para las empresas hosteleras y turísticas. Pese a ello, esto no redundará en una mejora de la situación de l@s trabajador@s, que realizan jornadas de hasta 60 horas, que no se encuentran dad@s de alta en la Seguridad Social, o que son contratad@s de forma temporal o /y fraudulenta, entre otros muchos abusos.

Pese a que la precariedad esté normalizada en el sector, el convenio colectivo recoge una serie de derechos que no son conocidos por los trabajadores de la Hostelería. Dicho desconocimiento, así como la falta de organización, provocan que puedan perpetrarse estos abusos.

**Desde el sindicato CNT ponemos en marcha una campaña de información sobre cuáles son nuestros derechos, y de asesoramiento sobre la forma de actuar y organizarse para defenderlos.**

## ¿SABÍAS QUE...

### ...Sólo puedes estar contratad@ de forma temporal durante 12 meses en un período de 18 meses?

Si ya es bastante común que la temporalidad del contrato no esté justificada, o que esté mal establecida, además, **no puedes estar contratado más de 12 meses de forma temporal.** En caso de que haya sido así, el contrato se convierte automáticamente en indefinido.

### ...El período de prueba de tu contrato no puede superar los 15 días?

Por si cabe alguna duda, durante ese período de prueba debes estar contratad@. Sabemos que es común que los empresarios tengan a trabajador@s prestando servicios sin dar de alta en base a un supuesto período de prueba durante el cual no se recibe prestación. **Pues esto no es legal.** L@s trabajador@s deben estar contratados desde el primer día, en el contrato ha de aparecer el período de prueba y dicho período no puede ser superior a 15 días.

### ...Tu jornada máxima es de 40 horas y las horas extras habituales están suprimidas?

Pese a que la realidad no concuerde con esta afirmación, la jornada máxima es de 40 horas semanales y, todo lo que exceda, debe de abonarse como hora extra.

Dicha hora extra ha de abonarse con un aumento de hasta a un 75% de la hora ordinaria.

Es decir, si ya estás realizando jornadas de más de 40 horas semanales (o más de las que vienen estipuladas en tu contrato) han de abonártelas como corresponde, pese a que la costumbre sea que no las paguen o lo hagan al precio de una hora ordinaria.

Supuestamente en 2017 la jornada volverá a reducirse a 39 horas. Desde CNT entendemos que dicho aumento de la jornada máxima no beneficia a los trabajadores sino que provoca una reducción indirecta del precio de la hora trabajada así como impide nuevas posibles contrataciones.

### ...L@s trabajador@s de la hostelería también tienen derecho a conciliar su vida laboral y personal?

Tienes derecho a conocer tu horario y a que no te llamen de un día para otro diciéndote cuando tienes que ir a trabajar, a descansar 12 horas entre jornadas, descanso de 20 minutos y a que el turno partido tenga dos horas como mínimo de interrupción.

### ...Debes descansar dos días naturales a la semana?

Además, una semana al mes dicho descanso debe ser continuado.

### ...Si llevas 3 años en tu empresa tienes derecho a un plus de antigüedad?

Si eres de l@s poc@s que tienen estabilidad en el sector y llevas más de 3 años en la misma empresa (coincidencias difíciles, pero no imposibles) tienes derecho a un plus de un 3 % sobre tu salario base.

### ...El uniforme no lo tienes que poner de tu bolsillo?

L@s trabajador@s tienen el derecho a poseer dos uniformes para invierno y dos para verano, o abonarse un plus mensual de uniformidad. Se acabó eso de poner el uniforme de tu bolsillo, al menos debe ser abonado y no asumido por ti a costa de tu salario.

Para defender estos derechos y conseguir otros nuevos, para trabajar con dignidad los trabajadores y trabajadoras de la Hostelería necesitamos conocerlos y organizarnos para defenderlos.

Desde CNT creemos que esto debe hacerse desde sindicatos eficaces y contundentes en la defensa de nuestros derechos. Un sindicalismo participativo, dónde todos y todas decidimos, sin profesionales del sindicalismo, autónomo e independiente de empresas e instituciones, financiado por l@s propi@s trabajador@s, y sobre todo que se vuelque en la defensa de cada afiliad@ desde la solidaridad y el apoyo mutuo.

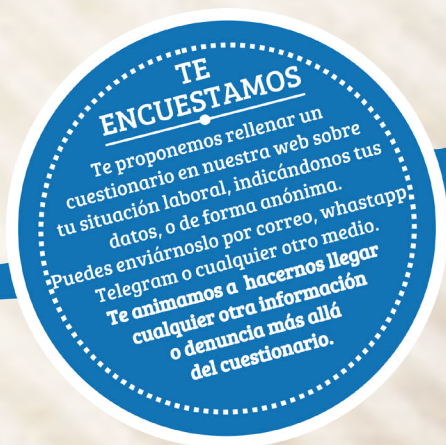
En CNT te proponemos un sindicalismo que se ha demostrado efectivo con algunas de las empresas más precarias, grandes y pequeñas, dónde la combinación de acción legal y sindical puede conseguir mejoras.



¿Sabías que muchas veces el no significarse, no denunciar o reclamar no sólo no te protege sino que facilita tu despido?



¿Sabías que la legislación laboral protege a quién demanda o a quien realiza actividad sindical estableciendo la nulidad de sus despidos o cualquier otra medida que se tome cómo represalia?



Te animamos a contactar con el sindicato por teléfono, e-mail, Telegram (que permite recibir información sin dar tu número de teléfono) o a través de la web.

Te animamos a denunciar abusos y situaciones de ilegalidad al sindicato para que podamos actuar.

Es mucho lo que puedes hacer. Porque de tí, también depende.

**Afílate a CNT.**



664607664 - 622356211

<http://cordoba.cnt.es>



[cordoba@cnt.es](mailto:cordoba@cnt.es)



[telegram.me/hosteleriadigna](https://t.me/hosteleriadigna)