elaBerriak
HOSTELERÍA DE GIPUZKOA

¡Vigila tu contrato y tu nómina!

En los últimos meses son muchos/as los trabajadores/as de bares y restaurantes que se están acercando al sindicato. Unos/as, para comentarnos que su nómina ha cambiado; otros/as, que sus condiciones salariales son distintas a las de sus compañeros/as... aspectos estos que desde el sindicato ELA os queremos aclarar.

El 7 de julio de 2013, el convenio de Hostelería de Gipuzkoa perdió su obligatoriedad de aplicación como consecuencia de la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno de Madrid. Esto generó innumerables reclamaciones jurídicas que, a día de hoy, reflejan dos situaciones diferenciadas entre los/as trabajadores/as del sector:

1. Trabajadores/as contratados/as antes del 7 de julio de 2013.

2. Trabajadores/as contratados/as después del 7 de julio de 2013.

TRABAJADORES/AS CONTRATADOS /AS ANTES DEL 7 DE JULIO DE 2013

Este colectivo mantiene intactos todos los derechos recogidos en el Convenio de Hostelería de Gipuzkoa 2008–2010, aspecto refrendado por los tribunales de justicia.

Si tú te encuentras en este grupo, tienes que revisar bien tu nómina, para detectar, por ejemplo:

- Si te han cambiado el salario base.
- Si te han puesto un Plus Compensable y Absorbible.
- Si te siguen pagando los festivos.
- Si al cumplir el trienio te aumenta el concepto de antigüedad.
- Si te pagan plus de transporte, hora nocturna, cobertura de ILT, etc.

TRABAJADORES/AS CONTRATADOS/AS DESPUES DEL 7 DE JULIO DE 2013

Este colectivo es el más desprotegido, dado que los tribunales han sentenciado que las relaciones laborales tienen relación directa con el contrato laboral que firma el trabajador/a. Por eso, hay que estar vigilantes sobre:

- Exigir antes de comenzar a trabajar que se os entregue una copia del contrato laboral.
- No firmar el contrato laboral sin consultarlo con el sindicato.
- Reclamar que el convenio al que haga referencia el contrato sea el Convenio de Hostelería de Gipuzkoa y no el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería ALEH.
- Vigilar que la categoría laboral corresponda con las categorías laborales del Convenio de Hostelería de Gipuzkoa.
- Exigir que las retribuciones salariales sean las del Convenio de Hostelería de Gipuzkoa, y no otras por debajo. Ejemplo: 900 euros brutos (S.M.I. 648,60 euros, más plus compensable y absorbible 251,40 euros).

¿EL RESPONSABLE? LA ASOCIACIÓN DE HOSTELERÍA DE GIPUZKOA

Como hemos comentado antes, la Reforma Laboral impuesta desde Madrid ha facilitado que la patronal -en este caso, la Asociación de Hostelería de Gipuzkoa- genere situaciones discriminatorias entre trabajadores/as del sector de Hostelería de Gipuzkoa. La solución a todo esto está en sus manos, firmando el convenio colectivo de Hostelería de Gipuzkoa.

Desde ELA, denunciamos la actitud de esta patronal, y os animamos a todos y todas a estar vigilantes con vuestros contratos y vuestras nóminas.

Ante cualquier duda, acude a las sedes del sindicato ELA para que te asesoremos cómo reclamar tus derechos.

NO LO DUDES: ANTE CUALQUIER DUDA O PREGUNTA ACUDE A ELA, EL SINDICATO QUE MEJOR TE DEFIENDE

ELA EUSKAL SINDIKATUA

ELA NON

DONOSTIA	AZPEITIA	EIBAR	TOLOSA	IRUN
Consulado, 8-behea	Arana Goikoa,	Bidebarrieta, 30,	San Francisco Ib., 13	Paseo Colón, 27- 1.º
Apdo. 971	1-2-3, bajo	bajo-1.º	Tel.: 943 69 83 14	Tel.: 943 63 84 70
Tel.: 943 00 50 00	Tel.: 943 81 34 46	Tel.: 943 82 04 42		

ZURE KONTRATUA ETA NOMINA ONDO AZTERTU!

Azken hiletan sindikatura jo du taberna eta jatetxetako langile ugarik; batzuk diote nomina aldatu egin dietela, eta besteek, lankideen soldata bera ez dutela jasotzen. ELA sindikatuak kontu hauek argitu nahi ditu.

2013ko uztailaren 7an bertan behera geratu zen Gipuzkoako Ostalaritza hitzarmena derrigor aplikatu beharra, Madrilgo Gobernuak ezarri zuen Erreforma Laboralaren ondorioz. Honek erreklamazio juridiko makina bat eragin zuen; sektoreko langileen artean bi egoera bereiz daitezke harrezkero:

1. 2013ko uztailaren 7a baino lehenago kontratatutako langileak.

2. 2013ko uztailaren 7aren ondoren kontratatutako langileak.

2013-KO UZTAILAREN 7A BAINO LEHENAGO KONTRATATUTAKO LANGILEAK

Kolektibo honek 2008-2010ko Gipuzkoako Ostalaritza Hitzarmeneko eskubide guztiak mantentzen ditu; hala berretsi dute justizia auzitegiek.

Zu talde honetan bazaude, nomina ondo aztertu behar duzu, ondorengo puntuak zertan diren ikusteko:

- Oinarrizko soldata aldatu ote dizuten.
- Irentsi edo konpentsa daitekeen plusa jarri ote dizuten.
- Jaiegunak ordaintzen diren ala ez.
- Trienioa betetakoan antzinatasun kontzeptua gehitzen ote den.
- Garraio plusa, gaueko orduen ordaina, aldi baterako ezintasunaren estaldura, etab.

2013KO UZTAILAREN 7AREN ONDOREN KONTRATATUTAKO LANGILEAK

Kolektibo honek dauka babesik txikiena, izan ere, auzitegiek ebatzi baitute lan harremanak langileak sinatzen duen kontratuarekin lotura estua duela. Horregatik, adi egon behar da honako puntuei dagokienez:

- Lanean hasi baino lehenago lan-kontratuaren kopia bat eskatu.
- Lan-kontratua ez sinatu sindikatuarekin kontsultatu gabe.
- Kontratuak aipatzen duen hitzarmena Gipuzkoako Ostalaritzakoa izan behar da, ez Ostalaritzako Estatu mailako Lan-Akordioa (ALEH).
- Kontratuak definitzen duen kategoria Gipuzkoako Ostalaritzako Hitzarmenean jasotako kategorien araberakoa izatea.
- Soldata-baldintzak Gipuzkoako Ostalaritza Hitzarmenekoak izan daitezela exijitu, ez horien azpitik dauden beste batzuk. Adibidez, 900 euro gordin (L.G.S. 648,60 euro, gehi irentsi eta konpentsa daitekeen plusa, 251,40 euro).

ARDURADUNA? GIPUZKOAKO OSTALARITZA ELKARTEA

Gorago aipatu dugunez, Madrildik inposatutako Erreforma Laboralak ahalbidetu du patronalak, kasu honetan Gipuzkoako Ostalaritza Elkarteak, sektoreko langileen artean diskriminazio egoerak ezartzea. Honen irtenbidea berer esku dago: aski du Gipuzkoako Ostalaritzako hitzarmen kolektiboa sinatzea.

ELAk patronal honen jarrera salatu du, eta animatu egin nahi zaituzte zuen kontratu eta nominekin erne ibil zaitezten. Edozein zalantza sortuz gero, zatoz ELA sindikatuaren egoitzetara, zure eskubideak erreklamatzeko moduaz aholkua jasotzeko.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

www.ela.eus

Afiliazio orria Hoja de afiliación

NAN/EIZ: ____________ DNI/ NIE

Emakumezkoa / Mujer ☐

Gizonezkoa / Hombre ☐

Izena: ____________ Nombre

1.abizena: ____________ 1º apellido

2.abizena: ____________ 2º apellido

Jaiotze herrialdea: ____________ Lugar de nacimiento

Jaiotze data: ____________ Fecha nacimiento

Herria: ____________ Localidad

P.K: ____________ C.P

Helbidea: ____________ Dirección

Herrialdea: ____________ Provincia

Telefonoa ____________ Teléfono

Mugikorra: ____________ Móvil

E-posta: ____________ E-mail

Lantokia: ____________ Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea: ____________ Código cuenta cotización S.S.

Helbidea: ____________ Domicilio

Herria: ____________ Localidad

Lanbidea: ____________ Profesión

Kategoria ____________ Categoría

Lan-hitzarmena ____________ Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa: ____________ Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): ____ / ____________ Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Data / Fecha ____________

Sinadura / Firma

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Erregе-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.