

Consulta la sede más cercana de CHTJ-UGT



- Trasladar a la negociación colectiva cláusulas que permitan hacer realidad el principio de igualdad de trato.
- Detectar situaciones de abuso y explotación laboral.
- 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.).
- Asesorar a todos los delegados y delegadas en materia de extranjería y laboral, especialmente sobre discriminaciones directas e indirectas.
- Prevenir la discriminación y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Y por ello desde CHTJ-UGT trabajamos para:

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".

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.

si trabajas en

sector de

juego

estateguía



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
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 de la relación laboral, y si esta 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, que estará determinada a partir de las áreas funcionales reflejadas en el Convenio. En el caso del convenio de Bingos las áreas funcionales son:

Jefe/a de Sala

Jefe/a de Mesa

Cajero/a

Locutor/a-Vendedor/a

Admisión y Control

Servicios Auxiliares (Administración, Aparcacoches, Porteros, Vigilantes, etc.

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

Debes saber que...

La autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena tiene una duración de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y una ocupación determinados. Esto conlleva la obligación de trabajar en el territorio y en la actividad económica establecidos en la autorización, pero no necesariamente con el mismo empleador.

Recuerda que la empresa no puede, en ningún caso, retener la documentación que acredita tu identidad.

Seguridad Social

La empresa que te contrata tiene la obligación de darte de alta en la Seguridad Social. La empresa es responsable también de ingresar las cantidades que la normativa fija en concepto de cotizaciones de la empresa y del trabajador.

Cotizar a la Seguridad Social te da derecho a acceder a diferentes prestaciones: maternidad y paternidad, enfermedad, jubilación, y desempleo, entre otras, siempre que se 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. En estos casos las cotizaciones que se realizan, tanto aquí como en tu país, pueden ser tenidas en cuenta para dar derecho a recibir prestaciones.

Países con los que España tiene firmado convenios bilaterales: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá (excepto Quebec), Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

Es importante que te informes de las prestaciones incluidas en el convenio y de los formularios necesarios para las tramitaciones, a través del URL:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm

En España, para las solicitudes de prestaciones, podrás dirigirte al centro de Atención e Información de la Seguridad Social más próximo a tu domicilio, que podrás encontrar mediante el siguiente URL:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm

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 2010 es de 633,30 € brutos/mes, con derecho, al menos a dos gratificaciones extraordinarias al año.

Pero lo que **debes cobrar**, viene determinado y recogido en tu 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 periodo de 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 de trabajo inicial. 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. Casi todos los convenios del sector de Juego establecen jornadas inferiores, en cómputo de horas, sobre la jornada máxima anual.

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. No podrán realizarlas los menores de 18 años. El máximo anual será de 80, 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.

Trabajo nocturno. Es el realizado, total o parcialmente, entre las 22:00 y las 6:00 horas. 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 **dos** días semanales consecutivos.

A una serie de licencias retribuidas que se recogen en el Estatuto: 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.**

A reducir tu jornada de trabajo por guarda legal de menores de 8 años o personas 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 eres víctima de la violencia de género, tus ausencias o faltas de puntualidad en el tra-

bajo derivadas de esta situación pueden justificarse, siempre y cuando acredites la condición de víctima y comuniques esta situación a tu empresa.

A un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

En el sector de Juego debido a la apertura en festivos, los días de descanso se recuperan, bien descansando en otros días sin solaparse con el 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. Debes 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 velar por la salud de todos los trabajadores para comprobar que las condiciones de trabajo no generan daños.

Los puestos de trabajo desempeñados en el sector Juego presentan gran diversidad de tareas, no siempre siendo clara la definición de los puestos de trabajo, lo que hace que los trabajadores/as estén expuestos a más riesgos (fatiga visual, enfermedades pulmonares, lesiones en la espalda, enfermedades y trastornos músculo-esqueléticos, fatiga, irritabilidad, somnolencia y dificultad de concentración...).

Enfermedades relacionadas con el trabajo en casinos y bingos

- **Síndrome del túnel carpiano:** Producido por movimientos repetitivos.
- **Tendinitis del manguito rotador:** Producida por movimientos repetitivos en hombro y brazo.
- **Bursitis trocantéreas:** Producida por posturas forzadas y del roce con superficies duras en las caderas.
- **Síndrome del Burn-Out:** Producido por la tensión al trabajar cara al público.
- **Mobbing:** Producido por las acciones hostiles contra el trabajador.

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, 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 en cualquier documento que te presenten a la firma escribas: “no conforme”.

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

en el puesto de trabajo o la indemnización que fija la ley. La empresa es la que optará por una de las dos posibilidades.

Si te despiden por alguna causa relacionada con tu embarazo, maternidad o paternidad, 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 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 más 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 estás 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, así como en la Ley que regula los derechos y libertades de los extranjeros en España.

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 ó a través de los delegados y delegadas 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 las/os trabajadoras/es extranjeros no comunitarios, reivindicando 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/as 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 Juego existen convenios colectivos del sector, provinciales y de Comunidad Autónoma, también de empresa. En función de la localidad donde trabajes, te corresponderá un convenio u otro.

CC.AA.	Provincia	Denominación del Convenio	Ámbito funcional
Estatal	Estatal	Convenio Administraciones de Loterías	Estatal
Estatal	Estatal	Convenio de Bingo	Estatal
Estatal	Empresa	ONCE	Estatal
P.Valenciano	Provincial	Convenio de Bingo	Alicante
Baleares	CC.AA	Convenio de Bingo	Baleares
Cantabria	CC.AA	Convenio de Bingo	Cantabria
Cataluña	CC.AA	Convenio de Bingo	Cataluña
Galicia	CC.AA	Convenio de Bingo	Galicia
P.Vasco	Provincial	Convenio de Bingo	Guipúzcoa
Madrid	CC.AA	Convenio de Bingo	Madrid
Andalucía	Provincial	Convenio de Bingo	Málaga
P.Vasco	Provincial	Convenio de Bingo	Vizcaya
P.Valenciano	Provincial	Convenio de Bingo	Valencia
Andalucía	Empresa	Casino de Bahía de Cádiz	Cádiz
Andalucía	Empresa	Casino Nuevo San Roque	Cádiz
Andalucía	Empresa	Casino de Nueva Andalucía (Marbella)	Málaga
Andalucía	Empresa	Casino de Torrequebrada (Benalmádena)	Málaga
Aragón	Empresa	Casino de Zaragoza	Zaragoza
Baleares	Empresa	Casino de Ibiza	Ibiza

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

Baleares	Empresa	Casino Marítimo (Mahón)	Menorca
Baleares	Empresa	Casino de Mallorca	Mallorca
Canarias	Empresa	Casino de Taoro (Puerto de la Cruz)	Tenerife
Canarias	Empresa	Casino de Playa de las Américas (Adeje)	Tenerife
Canarias	Empresa	Casino de Santa Cruz de Tenerife	Tenerife
Canarias	Empresa	Casino Tamarindos	G. Canaria
Canarias	Empresa	Gran Casino Las Plamas	G. Canaria
Canarias	Empresa	Casino Oasis Gran Casino	Lanzarote
Ceuta	Empresa	Gran Casino de Ceuta	Ceuta
Cantabria	Empresa	Gran Casino del Sardinero	Cantabria
C.León	Empresa	Casino Conde Luna	León
C.León	Empresa	Ribera de Tormes	Salamanca
C.León	Empresa	Casino de Castilla León (Boecillo)	Valladolid
Cataluña	Empresa	Casinos de Barcelona, Lloret de Mar Perelada	Cataluña
Galicia	Empresa	Casino Atlántico	La Coruña
Galicia	Empresa	Casino de La Toja (El Grove)	Pontevedra
Madrid	Empresa	Casino Gran Madrid	Madrid
Melilla	Empresa	Gran Casino de Melilla	Melilla
Murcia	Empresa	Casino Rincón de Pepe (B.O.E.)	Murcia
P.Vasco	Empresa	Nuevo Gran Casino Kursaal (35h/semana)	San Sebastián
La Rioja	Empresa	Electra Rioja Gran Casino de Logroño	Logroño
P.Vasco	Empresa	Gran Casino Nervión	Vizcaya
P.Valenciano	Empresa	Casino del Mediterráneo (Villajoyosa)	Alicante
P.Valenciano	Empresa	C. Monte Picayo (Puzol)(35h/sem 2003)	Valencia

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