A los jóvenes nos contratan mediante contratos de obra y servicio, cuando no es sin contrato. Aprovechan nuestra situación personal y nuestra edad para darnos unas condiciones laborales penosas. No nos pagan una indemnización por despido, no nos comunican información para acceder a puestos fijos, nos hacen trabajar más de ocho horas y sin descanso para el café o el bocadillo, nos obligan a hacer horas extra por la noche...

En este nuevo artículo sobre los derechos laborales, explicamos qué podemos hacer ante esta sobreexplotación, rascando lo máximo de la legalidad burguesa y haciendo públicas las reivindicaciones de todo colectivo obrero.

.....

La sobreexplotación que sufrimos los jóvenes en los llamados trabajos de verano es consecuencia del **abuso que hacen los patrones de nuestra situación**.

Aprovechando que nuestro principal sostén económico continúan siendo **nuestros padres y abuelos** , que este tipo de trabajos tienen **una duración temporal** y no se les ve como un trabajo definitivo y que el nivel de afiliación sindical es prácticamente nulo.

Pero, ¿cuáles son los derechos que nos reconoce nuestro cada vez más limitado Ordenamiento Jurídico?

En primer lugar, es habitual que en estas fechas se nos contrate de dos maneras, o bien con **u n contrato por obra y servicio** , o bien **sin contrato** .

Como ya tratamos cuáles son nuestros derechos como trabajadores cuando trabajamos sin contrato , nos basaremos en explicar **las limitaciones que tiene la contratación por obra y servicio** , y sobretodo, las consecuencias del **abuso de horas extras** , el no respetar **el derecho al descanso** y otros abusos habituales en los trabajos de verano.

Para empezar, es importante que sepamos que **nuestro contrato podrá convertirse en indefinido** en los siguientes casos:

- Si **no tenemos el contrato por escrito**, puesto que en esta modalidad es obligatorio.

- Por **falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba** , lo que suele ir parejo al llamado trabajo en negro.

Para continuar, es importante saber que en este contrato tendremos **derecho a una indemnización que de 11 días de salario por cada año trabajado** y que la misma debe entregarse a la finalización del contrato.

Esta indemnización sería algo realmente escaso, teniendo en cuenta que estos contratos **no suelen durar mas de dos mese** s, por tanto, tendríamos una indemnización cercana a un día de salario.

Por último, es importante destacar sobre este tipo de contrato que existe **un deber de información a los trabajadores** sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Además, es importante señalar que en cada Convenio Colectivo se aplicarán métodos de incorporación de los trabajadores que celebremos este contrato a la plantilla fija de la empresa.

Por otra parte, vamos a abordar cuales son las consecuencias para la empresa si nos somete a los abusos que ya son habituales para muchos de nosotros, tales como no respetar la el día y medio de descanso semanal o las 12 horas de descanso entre jornada y jornada, la obligación de realizar muchas más horas de las firmadas (impagadas, por supuesto), etc.

Es muy importante, y todos debemos **saber cuáles son nuestros derechos** en estos aspectos para poder defendernos ante los abusos:

- Los trabajadores **menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias** de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos."

- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse **un período de descanso** durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

- La **jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio** , en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores **no podrán realizar horas extraordinarias**
.

Por otro lado, **una denuncia anónima a la inspección de trabajo** podría suponer para la

empresa podría sufrir distintas sanciones, por ejemplo, en el caso de no respetar el derecho al descanso se consideraría una infracción grave y
podría tener una sanción
de 626 a 1.250 euros, de 1.251 a 3.125 o de 3.126 a 6.250 euros, dependiendo de que esta fuera considerada en su grado mínimo, medio o máximo. En conclusión, una vez más podemos ver cómo la patronal pasa por encima de los derechos de los trabajadores de manera sistemática por mucho que estos se encuentren protegidos por la ley.

El ejemplo de luchas como la de Coca-Cola nos marcan el camino a seguir

Los trabajadores y las trabajadoras de Coca-Cola sabían cuales eran sus derechos, y también sabían que sin **la mas férrea organización** no ganarían nada en los tribunales, por lo que dieron la batalla y la ganaron.

Por eso, si no valoramos nuestros derechos, conquistados tras **grandes luchas,** y aceptamos sin rechistar las condiciones de miseria que nos está imponiendo la patronal esta situación se agravará cada vez mas.

Si por lo contrario, valoramos nuestros derechos y exigimos lo que nos pertenece, tanto en la calle como en los tribunales, solo nos pueden esperar victorias.

Luis Muñoz *es miembro de la Comisión del Movimiento Obrero y Sindical del Comité Central de los Colectivos de Jóvenes Comunistas (CJC).*

Otros artículos de este autor:

- Qué derechos tenemos aunque no firmemos el contrato , 05-06-2014.