Consejos para que no te exploten en Navidad

CNT-AIT CÓRDOBA :: 24/12/2023

¿Te contratan en Navidad? Algunas cosas que debes saber para que no te exploten

21/12/2016.- En la campaña navideña aumenta la contratación temporal en el comercio, la hostelería, la logística y otros sectores. Está previsto que en los meses de noviembre, diciembre y enero se firmen más de 950.000 contratos.

Pero la campaña navideña es también un momento de aumento en los abusos laborales y de la explotación de los trabajadores y trabajadoras, a pesar de los beneficios que obtienen con las ventas realizadas durante esta época, mientras quienes trabajamos solo obtenemos contratos temporales, precarios y mal remunerados.

Por eso, es importante que conozcas tus derechos, y que te organices en el sindicato con el fin de defender tus derechos.

¿Qué contrato debo tener?

La empresas recurren de forma masiva a los contratos temporales para estas campañas, y en concreto al contrato eventual por circunstancias de la producción, que junto al contrato por obra y servicio es el más utilizado en estos casos.

El contrato eventual por circunstancias de la producción.

Su finalidad puede ser la normal de la empresa, siempre que esta se encuentre ante una acumulación de tareas o exceso de pedidos. Es necesario que en el contrato se especifique el motivo concreto por el que te contratan bajo esa modalidad y el tiempo de duración.

La acumulación de tareas o exceso de pedidos debe ser imprevista, por lo que la campaña navideña, que se repite anualmente, debería en muchos casos ser cubierta con un contrato fijo discontinuo, siendo, en estos casos, la utilización de contratos eventuales un fraude de ley.
Infórmate al respecto.

La duración de estos contratos está limitada a seis meses en un período de un año desde el momento en que se produce la causa que lo justifica, salvo que por convenio se permita la extensión a 12 meses en 18 meses.

En estos contratos se permite una sola renovación, siempre que no se exceda el tiempo máximo legal para este tipo de contratación.

Es necesario firmar un contrato por escrito, salvo que la duración sea inferior a las 4 semanas. Es recomendable evitar los contratos verbales para evitar fraudes. Así que exige que se pongan por escrito las condiciones de trabajo.

En el caso de que llegue la fecha del fin del contrato y la empresa no comunique nada y el trabajador continúe en su puesto trabajando, se entiende que el contrato se ha prorrogado de forma tácita hasta el plazo máximo que permite la ley y a partir de este, estaríamos ante un contrato indefinido por fraude de ley.

El contrato por obra o servicio.

Es necesario que en el contrato se identifique con precisión la obra o servicio para la que se contrata y que esta tenga autonomía y sustantividad dentro de la empresa. Debe ser por tanto formalizado por escrito.

No real izarlo por escrito, o no indicar la obra o servicio de forma correcta, implica que el contrato sea considerado indefinido. De la misma forma si el trabajo se prolonga más allá de la obra o servicio indicado o se realizarán otras funciones podría ser considerado de igual forma indefinido.

Si la obra o el servicio es temporal y es para un servicio concreto y sustantivo, pero que se repite intermitentemente o de forma cíclica, la empresa tendrá que recurrir a contratos fijos discontinuos

No pueden tener, en el caso de aquellos inferiores a seis meses, y salvo que el convenio colectivo diga lo contrario, un período de prueba superior a un mes.

Los horarios. Abusos en la jornada laboral, horas extras o complementarias

En estos contratos de temporada se suele abusar de las horas extras, y no cumplir el descanso entre jornadas (12 horas) y el descanso semanal mínimo (día y medio). Tienes derecho a ellos, igual que cualquier otro trabajador o trabajadora con contrato indefinido. El Estatuto de los trabajadores y el convenio de aplicación establecen con más detalles los derechos que tienes en este sentido, debes conocerlos.

Recuerda que las horas extras son voluntarias y se prohíbe, salvo algunas excepciones, su realización en horario nocturno. También están prohibidas en los contratos a tiempo parcial.

Se deben abonar o compensar por descanso en los cuatro meses posteriores a su realización, y según lo que establezca al convenio. Es habitual que su precio sea mayor que la hora normal. Hay límites en el número de horas extras que puedes realizar.

Recuerda que la empresa debe mantener un registro de tus horarios, tanto tu jornada habitual, como las horas extras o complementarias, y proporcionártelos para su control.

Contratos a tiempo parcial y horas complementarias.

Las últimas reformas laborales facilitan y estimulan la contratación a tiempo parcial, que se ha convertido en una fuente de fraude y abusos laborales por parte de las empresas, al hacer contratos de pocas horas que se ven aumentados con horas complementarias, cuando no con horas extras no remuneradas o pagadas en negro o por debajo de su precio.

A este respecto, debes saber que:

- Deben formalizarse por escrito, detallando el numero de horas ordinarias al día , semana, mes o año. De lo contrario se presumirá a jornada completa.

- En este tipo de contratos la jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

- La indemnización a la finalización del contrato, será proporcional a la jornada realizada respecto a la jornada completa habitual.

- En el caso de jornadas partidas en contratos a tiempo parcial, solo pude establecerse una interrupción al día.

. No pueden realizarse horas extraordinarias.

Además debes tener en cuenta que las horas complementarias:

- Solamente podrán exigirse por parte del empresario en caso de acuerdo entre trabajador y empresa, que debe formalizarse por escrito.

- Es habitual que se recoja esta disposición a realizar horas complementarias en el contrato de trabajo, pero es un pacto independiente del contrato de trabajo. Para renunciar a dicho pacto, debe pasar un año desde su celebración, y sólo en determinadas circunstancias (guarda legal, estudios, incompatibilidad con otro contrato)

- No pueden realizarse en el caso de jornadas inferiores a 10 horas semanales.

- No pueden exceder el 30 % de las horas ordinarias, salvo que indique lo contrario el convenio colectivo.

- Independientemente de la existencia de un pacto, el empresario te puede ofrecer la realización de horas complementarias de forma voluntaria, hasta un 15% de las horas ordinarias, sin que negarte pueda ser causa de rescisión del contrato.

- La suma de horas ordinarias y complementarias no puede exceder los límites en materia de jornada y descanso entre jornadas.

- Las horas complementarias a realizar deben conocerse mínimo con una antelación de tres días.

- Las horas complementarias se pagarán como las ordinarias y se recogerán en la nómina.

Trabajo en festivos.

Las características de la temporada navideña, con varios festivos del calendario laboral en ella, y las propias funciones de refuerzo de estas contrataciones, hacen probable que tengas que trabajar en festivos.

Recuerda que el trabajo en festivo, dependiendo del convenio, suelen cobrarse con recargo en el precio de la hora de trabajo, o en el descanso compensatorio.

¿Me pueden pagar menos que a otros trabajadores indefinidos o de plantilla?

No, debes cobrar según lo establecido por el convenio para la categoría del trabajo realizado, de la misma forma que el resto de personal de la empresa, independientemente de la forma contractual. Tienes derecho igualmente a la parte proporcional de pagas extras y a las vacaciones que te correspondan, que debes o bien disfrutarlas o bien cobrarlas.

¿Deben indemnizarme a la finalización del contrato?

Sí, una vez finaliza el contrato deben indemnizarte. La indemnización será de 12 días en caso de finalización de tu contrato

En el caso de un despido, antes de la finalización, o en el caso de que tu contrato temporal estuviera en fraude de ley y se considerara en consecuencia indefinida la indemnización será de 33 días por año trabajado.

Contratos en fraude de ley y sus consecuencias.

En aquellos casos en los que se pueda considerar que el contrato está en fraude de ley, bien porque el contrato utilizado no se ajusta a las funciones realizadas, o a su duración, o no se detalla los motivos de la contratación, o la obra para las que has sido contratado, realizas funciones que van más allá de la misma y otras causas el contrato puede considerarse en fraude de ley y por tanto indefinido, con la correspondiente indemnización en caso de despido.

La nulidad del despido, el derecho a reclamar tus derechos y la importancia de organizarse sindicalmente.

En contratos temporales como los que se suelen hacer en esta campaña navideña, en la que los trabajadores y trabajadoras tenemos tan poca antigüedad, las indemnizaciones, aún las correspondientes al contrato indefinido (33 días por año) son ridículas, lo que hace que el empresario pueda incumplir la ley y despedirte con un coste ridículo.

De ahí la importancia de asesorarse sindicalmente a la hora de reclamar tus derechos.

La legislación laboral establece la nulidad del despido, es decir la obligación del empresario de readmitirte y reponerte en tu situación anterior, sin que pueda optar por indemnizarte, en aquellos casos en los que exista una vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, o ante un caso de discriminación, además de en otros casos (despido de trabajadoras embarazadas o víctimas de violencia de género, de trabajadores o trabajadoras en reducción de jornada por cuidado de hijos, etc)

La reclamación de tus derechos laborales, mediante papeleta de conciliación, denuncia a la inspección de trabajo, o actividad sindical es uno de esos casos. Así, si tuvieras un contrato temporal en fraude de ley, y lo denunciaras, podrías conseguir que se reconociera como

indefinido y en caso de despedirte, que la empresa se viera forzada a readmitirte, si se entendiera que el despido es una represalia por haber denunciado el carácter fraudulento de tu contrato.

El sindicato , tu defensa.

Es en el sindicato dónde puedes asesorarte sobre tus derechos y la estrategia a seguir, y dónde puedes organizarte junto a tus compañeros y compañeras para defender tus derechos. Haz uso de ella.

---

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/consejos-para-que-no-te