LA HOJA DEL JUEVES

FB:cgtpeugeotmadrid cgtpsamadrid@hotmail.com teléf:686949415 16 de febrero 2023 Nº273

LOS EVENTUALES NO SOMOS TRABAJADOR@S DE SEGUNDA.

En las tres reuniones celebradas hasta la fecha en base al artículo 16 del ET (fijos discontinuos) y en la propuesta realizada por la dirección, los únicos elementos que observamos que quieren alcanzar son: **más flexibilidad de la que ya disponen, y una absoluta disponibilidad de las personas empleadas.**

En todo momento solo dicen necesitar personas con contrato fijo discontinuo, desde **CGT entendemos que esta no es la realidad existente y la dirección debe de apostar por las contrataciones fijas ordinarias a tiempo completo**.

Por todo esto ya os contábamos en hojas pasadas que **CGT** denunció en la Inspección de Trabajo la existencia de contratos en fraude de ley, por el abuso y atropello al que someten a los trabajadores@s más indefensos, esperemos conseguir que la inspección haga rectificar a la empresa y se realice una **conversión de todas las personas afectadas con contratos en fraude ley en fijos a tiempo completo.**

Mientras tanto, entre otras cosas**, esto es lo que la empresa está poniendo encima de la mesa para blanquear en esta negociación algo inaceptable:**

.- "Se confeccionará una "bolsa de empleo" en la que quedaran integradas las personas con contrato fijo discontinuo".

.- "Los llamamientos se realizarán en función de la carga de trabajo y en las jornadas y horarios necesarios para su cobertura, atendiendo a las necesidades de la planta, taller, turno o función… produciéndose su finalización conforme vayan reduciéndose las actividades para que las personas fuesen llamadas". **Es decir, que no hay ninguna garantía por escrito de un periodo mínimo de actividad anual por trabajador.**

.- "El orden de llamada será en función de las necesidades organizativas de cada oficio y taller, con el criterio de mayor antigüedad, y, en caso de igual prestación, quien acumule mayor antigüedad en la empresa. Estos criterios son en base a al desempeño, como la polivalencia, la contribución a la calidad, la puntualidad y asistencia, el cumplimiento de consignas de seguridad y el respeto al estándar. **En otras palabras, criterios incontrolables por la representación social, o lo que es lo mismo, llamaran a quien ellos quieran.**

Ante este planteamiento realizado por parte de la dirección, CGT presentó, entre otras, las siguientes propuestas:

CALENDARIO ESTIMADO DE CONTRATACIÓN. – A efectos de determinar los periodos de los llamamientos y los de inactividad, la empresa comunicará por escrito a todas las secciones sindicales componentes del comité de empresa al inicio de cada año, un calendario con las previsiones estimadas de llamamiento anual.

El calendario de llamamiento de las personas trabajadoras deberá incluir los meses de actividad y de inactividad.

Siendo el periodo de actividad o de ocupación anual de un mínimo de 9 meses.

LLAMAMIENTO DE OPERARIOS. -El llamamiento de las personas trabajadoras se realizará por estricto orden de antigüedad.

El llamamiento deberá respetar un preaviso mínimo de 15 días para su incorporación, la persona trabajadora dispondrá de un plazo máximo de 7 días a partir de la notificación del llamamiento para confirmar su asistencia.

La empresa no podrá saltarse a ningún trabajador de la bolsa, si por cualquier error se produjera el caso, sería llamando inmediatamente.

VACANTES PUESTOS FIJOS PERSONAS TRABAJADORAS. - La empresa deberá informar a las personas trabajadoras fijas discontinuas y al comité de empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

Dichas vacantes serán cubiertas con la conversión del contrato fijo discontinuo a contrato indefinido a tiempo ordinario, realizándose al 50% por criterio de antigüedad y al 50% por criterio de valoración de desempeño.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales de este acuerdo no podrán superar el número máximo de 175. Este número de trabajadores fijos discontinuos y eventuales debería sostenerse durante más de 3 meses para comenzar la conversión de contratos fijos discontinuos a fijos ordinarios.

OJO: La empresa trata de hacer el timo del tocomocho, y pretende blanquear el fraude de ley existente actual con la gran mayoría de personas trabajadoras eventuales del centro confundiendo con el art 16 "fijos discontinuos" que significa: **"ya te llamaré, O NO"**, pudiendo estar en tu casa hasta 11 meses sin cobrar y trabajar solo 1 mes, (por ejemplo), o inclusive todo el año en casa, sin derecho al cobro integro de salario, pagas, vacaciones, complementos, etc.…

CGT ha denunciado la conversión de todos los contratos en fraude de ley a indefinidos a tiempo completo porque así lo marca la ley, por lo tanto una cosa es negociar cualquier articulo recogido en la reforma laboral y otra muy distinta es mirar hacia otro lado y traicionar a las personas eventuales que si ahora mismo están en una situación muy precaria, con la firma de la propuesta presentada por la dirección quedarían totalmente abandonados, con garantía absoluta de que acabaran sin trabajo y hasta sin finiquito, y esto es inadmisible, tan solo con una postura firme del comité de empresa, sin chantajes ni sobornos se puede evitar, de lo contrario significaría **avalar el mayor timo y fraude de la historia de esta planta**, veremos….