



LA HOJA DEL JUEVES



FB: [cgtpeugeotmadrid](#) cgtpsamadrid@hotmail.com **teléf: 686949415** 23 de febrero 2023 **Nº274**

SE VENDE MOTO, IDEAL EVENTUALES.

Como ya sabéis, **CGT** presentó denuncia en la inspección de trabajo denunciando la existencia de contratos en fraude de ley en el centro de Madrid, y solicitamos la conversión de todos estos contratos a **indefinidos a tiempo completo**.

La ley es muy clara: en base a la reforma laboral todo contrato es indefinido por defecto. Un contrato temporal de cualquier tipo y duración debe tener una causa de temporalidad correcta que justifique que ese contrato es temporal en vez de indefinido y si no la tiene **se convierte en indefinido automáticamente**.

A raíz de esto, la empresa abrió un periodo de negociación sobre el artículo 16, *contratos fijos discontinuos*. Pero nada tiene que ver la denuncia presentada por **CGT** con la propuesta de acuerdo de fijos discontinuos presentada por la empresa.

Diferencias, CONTRATO INDEFINIDO:

Los empleados indefinidos realizan sus labores de forma continuada. Para el trabajador lo mejor indudablemente es un contrato de trabajo a término indefinido, puesto que le ofrece estabilidad laboral sin establecer límite de tiempo en la prestación de sus servicios, desarrollando la actividad habitual y permanente de la empresa, y puede celebrarse de forma completa o parcial.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO:

Los empleados fijos discontinuos realizan sus labores de forma intermitente, estos contratos están pensados para aquellas empresas que no precisan de forma continuada durante todo el año al trabajador, pero que si lo necesita de manera recurrente en ciertos periodos de tiempo. Es requisito decisivo que el objeto o la naturaleza de los trabajos a realizar deben ser de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o que, sin esa característica estacional, su prestación sea intermitente en periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.





Qué desventajas tiene el contrato fijo discontinuo

En primer lugar, este contrato **no ofrece ninguna estabilidad**, sino que puede variar en función del trabajo que necesite la empresa en cada momento. Por tanto, el trabajador no puede asegurar una cantidad segura de horas de trabajo y su salario puede ser muy variable.

En segundo lugar, a la hora de solicitar un crédito o un préstamo, los trabajadores con contrato fijo discontinuo suelen ser rechazados porque no pueden dar garantías de estabilidad. Esto puede resultar una **limitación** importante para el trabajador.

Además, el acceso a ciertos beneficios sociales se limita por la falta de constancia en el empleo. Por ejemplo, los trabajadores con contrato fijo discontinuo **no tienen la misma protección ante despidos o suspensiones injustificadas** que los trabajadores con contrato indefinido.

Por último, y como resultado de todas las desventajas anteriores, el trabajador con contrato fijo discontinuo suele tener una **inseguridad** laboral mucho mayor que el trabajador con contrato indefinido.

En conclusión, el contrato fijo discontinuo presenta varias desventajas para el trabajador, como la falta de estabilidad, los impedimentos a la hora de solicitar un crédito o préstamo, la limitación de acceso a ciertos beneficios sociales y la inseguridad laboral.

Y mucho cuidado, si los sindicatos firman la propuesta actual de acuerdo de la empresa, estarán validando y admitiendo que para el funcionamiento de este centro tan solo se necesita 1 turno de trabajo, denominado estructural.

Y el 2º turno de trabajo se considerará coyuntural y solo se pondrá en funcionamiento para los incrementos estacionales e intermitentes del programa de producción, para responder a situaciones de mercado estacionales, razón por la cual se les atribuye naturaleza INTERMITENTE...

¿Cómo se le puede denominar turno intermitente cuando con los 217 días laborables de nuestro convenio trabajando a 2 turnos salen justas las producciones previstas de 96.348 vehículos?

¿Es este el tipo de contrato que nos gustaría para nuestro@s hij@s? Seguro que no.

Según refieren algunos sindicatos de la mesa negociadora, sus gabinetes jurídicos les han realizado un informe negativo de aceptación del acuerdo, por no encajar ni justificar la causa acreditada por la empresa. La pregunta es:

¿Escucharán a sus gabinetes jurídicos? ¿o firmarán al dictado de la dirección?

“LO QUE NO DESEES PARA TI, NO LO QUIERAS PARA NADIE”.

CGT

t.me/CGTStellantisMadrid0



Ç