



Los trabajadores del metal (CTM) de la Bahía de Cádiz envían una carta a Yolanda Díaz

LA HAINE - EUSKAL HERRIA :: 06/11/2022

¿A qué llamas estabilidad, a no trabajar todo el año ni saber cuántos meses los vas a hacer?

CARTA ABIERTA A YOLANDA

Querida **Yolanda**:

Llevamos mucho tiempo esperando que vengas por **CÁDIZ**. La situación cada día es peor y estaría bien que te dieras una vuelta por la Bahía y nos contaras cuáles son tus planes para nuestra tierra. Hemos intentado invitarte desde diferentes medios, pero de momento, eres inalcanzable para nosotros. Creíamos que ibas a venir durante la huelga del metal, es más, los más ingenuos y optimistas cuando vimos llegar a la famosa tanqueta al Río San Pedro, pensábamos que era una broma, por eso nos acercamos tanto, y que ibas a salir tú de ella para darnos la sorpresa, con una gorra de ugt, una bandera de ccoo y el convenio ya firmado. Desgraciadamente, de la tanqueta, solo salieron bolas de goma y bombas de humo.

Tenemos tanto de que hablar que sería imposible sintetizar en una sola carta, de momento te mandamos esta, ya te mandaremos otras. Vamos a centrarnos en el nuevo contrato que nos ha traído tu reforma (fijo discontinuo):

Yo sé que sabes que en la Bahía hay personas de 60 años, con una vida laboral muy extensa pero con cero días de antigüedad en sus empresas (el último compañero fallecido en accidente laboral en los Astilleros de Navantia tenía 63 años y 2 días de antigüedad). En principio, por eso y por muchas cosas más, tu reforma nos ha traído el contrato fijo discontinuo, se te agradece el esfuerzo, pero no acaba de arreglar nuestro problema. Aún aceptando que el fijo discontinuo pudiera recoger las circunstancias de inestabilidad de carga de trabajo que hay en la Bahía, nos hemos fijado que está hecha un poco » a la ligera» y, en muchos casos, en vez de solucionar, agudiza el problema.

Lo más probable es que todo lo que te estoy diciendo, ya lo sabéis tú y tus asesores, y habréis hecho lo posible y lo imposible por mejorarlo. Claro que nosotros entendimos que **SÍ SE PUEDE**, si ahora nos enteramos que no **PODEMOS**, lo suyo es que seáis sinceros y nos digas que **SI SE PUEDE** se hará y si no, mejor que nos digáis que **NO PODEMOS** y ya veremos lo que hacemos y a quien votamos los que nos **JODEMOS** mientras no se puede o no nos dejan **PODER**.

EMPLEADOS PERO SIN TRABAJO (sí pero no, pero puede que sí)

La gran diferencia entre el contrato indefinido y el fijo discontinuo es el carácter intermitente del segundo. Es decir, en el primero trabajamos siempre y por lo tanto la empresa te paga siempre y en el segundo hay veces que no trabajamos y por lo tanto la empresa no te paga. El problema es que comemos siempre, la hipoteca y el alquiler vienen siempre, luz... Hay unos periodos de inactividad que hay que cubrir y aquí es donde, querida

Yolanda, lo habéis «bordao».

Las empresas, con este contrato, ya no te despiden cuando se acaba la obra para la que has sido contratado, te lo interrumpen. Sigues en la empresa aunque ésta ni te dé trabajo ni te pague. Y como tienes un contrato FIJO (aquí el fijo se hace grande y la discontinuidad desaparece) para las estadísticas NO ESTÁS DESEMPLEADO (ésto ya ocurría antes de la reforma, la diferencia es que antes discontinuos habías 3 gatos y ahora los gatos vamos a acabar con todos las aves de la Bahía). Es decir, eres un «no desempleado sin trabajo» que en las estadísticas estás empleado pero que puede ocurrir que no estés cobrando un duro (si no has acumulado el tiempo suficiente trabajando no tienes derecho a prestación), con la que la frase «pobres pero con empleo» se agiganta aunque realmente no tienes empleo....Lo que si tienes, querida Yolanda, es un montón de parados menos en las estadísticas.

DESAPARECE EL PLUS DE EMPLEO ESTABLE aunque estable lo que se dice estable...

Al ser un contrato FIJO, ifaltaría más!, desaparecen unos 60 pavos del plus de empleo estable: esto se llama TALANTE y saber llevarte al huerto a los empresarios. Te imagino gaditanizada, dirigiéndote a los Floren y compañía: » pero chiquillo si ar fina con el discontinuo vas a tener el mismo tiempo trabajando a la gente que con el de obra y servicio...y de propina te ahorras 60 euritos por currela».

¿A qué llamas estabilidad, a no trabajar todo el año ni saber cuántos meses los vas a hacer y tener que estar con la incertidumbre de ir mirando las ofertas laborales para cuando te suspendan el contrato?

Una idea Yolanda: la empresa que no dé trabajo, pongamos durante 8 meses continuados a un trabajador, deberá pagarle con carácter retroactivo, el plus de los meses que ha estado trabajando.

¿QUÉ PASA CUANDO ESTAMOS EN EL PARO ?(que no desempleados)

Aunque cuando estamos en el paro lo ideal es estar buscando curro porque primero, si se cobra, se cobra muy poco y lo ideal es que no malgastemos los recursos públicos, este tipo de contrato te invita a que te quedes en casa esperando que te llamen a currar. Va contra el espíritu del E.T o de cualquier convenio:

Se te ha interrumpido el contrato pero sigues dentro de la empresa. La empresa no te ha finiquitado en cuestiones de despido porque ese tiempo se acumula para tu antigüedad pero tú necesitas currar porque no tienes paro, no quieres gastarlo o porque simplemente quieres trabajar. La empresa con la que tienes el contrato fijo discontinuo tiene que obligatoriamente llamarte a currar en el plazo máximo de tres meses. Tú mientras tanto empiezas a trabajar en otra y a los 15 días te llama la anterior, ¿qué pasa si no acudes al llamamiento?(no acudes porque no quieres dejar tirado a la empresa en la que estás, por miedo a que no cuenten más contigo, porque te pagan más, porque aún no siendo un contrato fijo discontinuo ,o sí que podrías tener varios, te aseguran más meses de trabajo que la anterior...). La cosa es que si no acudes, te dan la baja voluntaria y adiós al contrato fijo discontinuo, adiós a la antigüedad y ADIÓS al finiquito. (TALANTE: «Chiquillo si ar fina te va a salir más barato tenerlo fijos y que se lleven todo el día entrando y saliendo que con el de obra y servicio»).

No sería más fácil y JUSTO Yolanda, SI SE PUEDE claro, que haya unos órdenes de

llamamiento (como dice claramente el E.T) y el que no pueda acudir al llamamiento porque esté currando u otra causa justificada, se le pase el turno y ya le tocará de nuevo en vez de despedirlo y perderlo todo.

EL MUNDO ES EL MUNDO PERO CADI ES CADI

Cádiz is different: imagínate Yolanda o mejor míralo en el SEPE que ahí tienes mano, los llamamientos que se hacen en Navantia/Cádiz. Llega un crucero para 3 semanas y a las 3 semanas a la calle. Luego llega otro para 20 días y otra vez lo mismo. Y como no siempre la misma empresa coge los mismos trabajos, al final tenemos que cambiar de mono y volvemos a lo que decíamos antes: si me llama la empresa y no voy, «baja voluntaria y me quedo sin antigüedad, sin finiquito y sin contrato «fijo»».

¿No crees Yolanda que se podría haber obligado dentro del contrato fijo discontinuo a un mínimo de tiempo de trabajo efectivo al año?, pongamos 8 meses y la gente tendría cierta «estabilidad» . Porque como sabes NO HAY UN TIEMPO MÍNIMO ESTABLECIDO de trabajo y, aunque te tenga que llamar a los 3 meses como máximo, podría ocurrir (en astilleros de Cádiz ocurre) que estés 10 días currando te despidan y otra vez volvemos a qué pueden tardar 3 meses en llamarte. Qué no digo yo que un empresario lo haga por capricho pero imagínate que hay un trabajador «conflictivo» (los que tienen la mala costumbre de pedir sus derechos) y el empresario utiliza estás tácticas que le PERMITE tu reforma: «espero 3 meses y te llamo para 3 días». Si esto ocurre, yo sé que ya mismo vas a mejorar este tipo de contrato, que actúe la Inspección de oficio (previo chivatazo) y no tenga que ser el trabajador el que se ponga contra la espada y la pared en unos tribunales que ya estamos hartos de represión en la Bahía, con tanquetas y dentro de las factorías, usando las malas artes de los que abusan de una legislación ambigua que nunca hace Justicia por mucho que nos dé la razón.

Yolanda lo de los órdenes de llamamiento hay que obligarlo ya y que la inspección actúe de oficio cuando no se cumpla o no existan.

Hay más cosas Yolanda pero no quiero entretenerte más, ¡ah bueno sí!, la antigüedad: si estamos empleados en una empresa y tenemos la obligación de acudir a las llamadas o por el contrario nos dan baja voluntaria ¿Por qué ese tiempo que no estamos trabajando no cuenta como tiempo efectivo de cara a un despido?. El trabajador se blindo un poco si se encarece el despido y con esa medida lo estás abaratando.

¿Sabes lo peor Yolanda? Qué la gente en astilleros ahora piensa que si el contrato de obra y servicio era malo pues este es peor, yo sé que no pero si te fijas bien, es un chapú. Y claro la gente que teníamos muchas expectativas puestas en tí porque sabíamos que con Yolanda UNIDAS SI SE PUEDE pues parece que nanai. ¡Y ahora a quien voto yo!.

SALUDOS.

MEJORAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO a criterio de CTM :

- La creación de las listas de los órdenes de llamadas en cada empresa como marca la Ley en este tipo de contrato es fundamental y se debe de exigir desde YA. Y hay que incidir en la

vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y actuaciones de oficio en caso de negligencias con sanciones automáticas que conviertan al trabajador fijo discontinuo en indefinido. En la creación de estas listas deberían de haber unos criterios fijos y legislados basados en cuestiones objetivas como antigüedad y experiencia laboral.

- Revisión del artículo 41 del Convenio del metal de la provincia de Cádiz: «el personal eventual no podrá exceder el 20% de la plantilla fija». Si se considera al fijo discontinuo cómo personal fijo, «desaparece» prácticamente este artículo de nuestro Convenio en beneficio del empresario. Una empresa podrá tener al 100% de su personal fijo discontinuo, DESPUÉS DE LA REFORMA, de manera legal. Habría que modificar el artículo y recalcar que ese 80% tendría que ser FIJO INDEFINIDO.

- En caso que un trabajador no pueda atender el llamamiento de una empresa porque esté trabajando (se puede dar el caso que esté trabajando en otra empresa TAMBIÉN DE FIJO DISCONTINUO) o por otra causa justificada, no se considerará baja voluntaria. En todo caso y, como mal mayor, se pasará al último lugar del posible llamamiento de la obra en concreta a la que fue requerido.

- La antigüedad de un fijo discontinuo deberá de constar PARA TODOS LOS EFECTOS, desde el día que fue contratado, sumando los periodos de actividad e inactividad en la empresa.

- Asegurar un mínimo anual (8 meses) de trabajo real a cada fijo discontinuo y que en los periodos de inactividad tenga los mismos derechos que cualquier desempleado. Se trata de mejorar la situación con respecto al contrato de obra y servicio. No es una cuestión de «maquillar».

- En la declaración de hacienda de un fijo discontinuo ocurrirá con casi seguridad como en el contrato de obra y servicio, tendrá dos pagadores. Sería fundamental que el ministerio de trabajo instara al ministerio de hacienda a que tratase, en este sentido, igual a un trabajador o trabajadora con un solo pagador que a uno con dos o más. Bastante tenemos con no trabajar todo el año en la misma empresa (fijo discontinuo ahora, obra y servicio antes) que además se nos penalice con la obligación de declarar con un mínimo más alto que el fijo indefinido.

- Sobre el Plus de empleo estable, si el empleo no tiene unos mínimos de estabilidad, que menos que 8 meses al año, la empresa debería de pagarlos con carácter retroactivo. Si la empresa no asegura esa mínima estabilidad, QUE LA PAGUE.

Insurgente.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/los-trabajadores-del-metal-ctm