

# **CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN EL METAL DE LA BAHÍA**



**¿HERRAMIENTA DE LOS TRABAJADORES  
O ARMA DE LA PATRONAL?**

## INDICE

- El contrato de Obra y Servicio SEGÚN CTM.....3
- ¿POR QUÉ ES UN ARMA DE LA PATRONAL?.....4
- ¿POR QUÉ ES UNA HERRAMIENTA DE LOS TRABAJADORES ?.....5
- ¿LA OBLIGACIÓN DE REGULARIZAR ES DEL MINISTERIO VÍA E.T.?.....7
- ¿LA OBLIGACIÓN DE REGULARIZAR ES DE LOS SINDICATOS VÍA CONVENIOS?...8
- ASPECTOS IMPORTANTES A REGULARIZAR.....9

# CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN EL METAL DE LA BAHÍA.

## ¿HERRAMIENTA DE LOS TRABAJADORES O ARMA DE LA PATRONAL?

El contrato Fijo Discontinuo se ha convertido, al menos en el sector Naval y Offshore de nuestra Bahía, en el contrato más utilizado después de la Reforma. A través de compañeros y compañeras, nos llegan continuas quejas pero sobre todo, nos llega confusión. Realmente nadie sabe a qué atenerse. Cuando decimos nadie, también nos referimos a asesores, tanto del lado empresarial como del lado sindical. Y ya lo dice el dicho: “ a río revuelto...ganancia de piratas”. El aprovechamiento de esta confusión por parte de los empresarios, es el enésimo ejemplo de como una herramienta que debiera de ser para ayudar a los trabajadores, se convierte en un arma de la patronal

El contrato Fijo Discontinuo viene para sustituir al contrato de Obra y Servicio. Bueno, realmente no viene, ya estaba en el E.T, más bien se adapta, con una serie de modificaciones para que pudiera ser válido en otros sectores, como por ejemplo, el nuestro. La idea principal era disminuir la temporalidad acabando con el contrato de Obra y Servicio. Contrato que ha sido una de las grandes lacras en nuestro sector y otros sectores.

### **El contrato de Obra y Servicio SEGÚN CTM:**

*“Durante 3 décadas, los trabajadores y trabajadoras de Subcontratas hemos sufrido este tipo de contrato que significaba entrar y salir continuamente de las empresas, volviendo siempre a empezar de cero. Contrato tras contrato, volvíamos a ser los niños nuevos del cole, a manos del dueño abusón del patio. Nos podíamos llevar toda la vida realizando el mismo trabajo, en el mismo Astillero y con el mismo cliente pero nuestra antigüedad acababa con la finalización puntual de cada obra, con todo lo que ello significaba para nuestros derechos: Al no tener la antigüedad suficiente, éramos fáciles de despedir y de no volver a ser contratados si se denunciaba cualquier ilegalidad, por mucho que la justicia nos diera la razón.”* Aparte de no permitirnos tener representatividad y otras cuestiones importantes.

**Eduardo, el último compañero fallecido en accidente laboral en el metal, podría ser un ejemplo claro: más de 60 años, una vida en el sector y, LITERALMENTE, 2 días de antigüedad. Todo ello = 0 POSIBILIDAD REIVINDICATIVAS.**

No ha sido nada fácil acabar con este contrato, y ni la Justicia ni los diferentes Gobiernos, ayudaron a acabar con esta arma que convertía a las factorías en pequeñas dictaduras. El Tribunal Supremo a finales de los 90 consideraba JUSTO este tipo de contrato con sentencias que le daban la razón al empresario y, queriendo o sin querer, fomentando desde los tribunales

la eventualidad. Los gobiernos, de un color u otro, tampoco hicieron lo suficiente para acabar con un contrato que nos obligaba a los trabajadores a estar sometidos a regímenes de semi esclavitud y con mínimas posibilidades reivindicativas.

A finales del 2020, la Justicia, ¡sorprendentemente!, adelantaba por la “izquierda” a la Clase Política oficialista. El Tribunal Supremo, cambiaba totalmente de doctrina( sentencia núm 1137/2020 del 29 de Diciembre) y después de más de 20 años considerando justo el contrato de Obra y Servicio para actividades como la nuestra, no solo pasó a considerarlo injusto sino que además, argumentaban: “...hay que evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” y continuaban: “los contratos de trabajo

de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados”. Y apuntaban al Fijo Discontinuo como una de las opciones a sustituir al mencionado contrato: “la previsión de variabilidad, las necesidades de demanda y las decisiones sobre la dimensión de plantilla pueden y deben ser atendidas a través de otros mecanismos, NO EL CONTRATO de Obra y Servicio, que el legislador ha diseñado como el contrato Fijo Discontinuo”.

Más de 30 años de sufrimiento de los trabajadores para que el T.S se diese cuenta que el contrato de Obra y Servicio no era JUSTO. Evidentemente la Justicia cuando es tan lenta, no es Justicia aunque en este caso concreto, fuese una “mijita más rápida y justa” que la Clase Política dirigente.

Finalmente la última Reforma del gobierno actual, acaba con el contrato de Obra y Servicio y los empresarios lo sustituyen, de las opciones que marca el E.T, por el contrato Fijo Discontinuo adaptado vía Reforma a la mayoría de los sectores. Lo que en principio era un contrato minoritario, se convierte en uno de los más utilizados. De alguna manera, se consigue, TÉCNICAMENTE, reducir la temporalidad porque este contrato es INDEFINIDO. Pero: ¿Se reduce realmente la temporalidad?. ¿Es una herramienta para los trabajadores ?. En principio debería de serlo y ese es el espíritu con que se crea. Pero en las circunstancias actuales, al menos en el metal de la Bahía de Cádiz, SI NO SE REGULARIZA, es más bien un arma en manos de los empresarios y no reduce la temporalidad y sus consecuencias.

## ¿POR QUÉ ES UN ARMA DE LA PATRONAL?

Pasado unos meses de la Reforma, CTM publicamos en la revista Yunque y en nuestra página de facebook, un artículo que titulamos: “ Carta abierta a Yolanda”, en la que ya nos adelantamos, en cierto modo nos quedamos cortos, a todo lo que iba a suponer el Fijo Discontinuo en nuestro sector. Nuestras críticas las basamos, en ese momento y ahora, en las quejas que nos llegan de los compañeros y por nuestro conocimiento de la patronal de esta zona.

1) **PLUS DE EMPLEO ESTABLE.** El primer hecho objetivo, con respecto al contrato de Obra y Servicio, es que se rebajan los sueldos en más de 600 € anuales, casi 60€ mensuales. Al tratarse de un contrato indefinido, desaparece el Plus de Empleo Estable, aunque según vamos a ir viendo, poca estabilidad está dando este contrato. Esto opinaba CTM: “¿Se puede llamar estabilidad, a no trabajar todo el año ni saber cuántos meses lo vas a hacer y tener que estar con la incertidumbre de ir mirando las ofertas laborales para cuando te suspendan el contrato?”. Si a final del año natural, se demuestra que el trabajo no ha sido estable, con una o varias interrupciones del contrato: ¿por qué no se devuelve con carácter retroactivo dicho Plus, YA QUE NO HA HABIDO ESTABILIDAD?. **ARMA DE LA PATRONAL**

2) **INDEFINIDO PERO NO SIEMPRE SE COBRA.** Aún siendo ambos contratos INDEFINIDOS, la gran diferencia entre el contrato Fijo 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. Cuando no trabajamos, se llama interrupción de contrato, seguimos en la empresa pero sin trabajar ni cobrar de ella, pudiendo cobrar el desempleo e incluso trabajar en otra empresa sin perder tu puesto de trabajo. En ambos casos, trabajando o con el contrato interrumpido, contamos para las estadísticas como empleados pero se puede dar el caso, MÁS SANGRANTE, de que una persona estadísticamente esté empleado pero no PERCIBA NI UN EURO. **ARMA DE LA PATRONAL.**

3) **¿BUSCAMOS TRABAJO O NO, CUANDO ESTAMOS EN EL PARO?.** Aunque cuando estamos en el paro lo ideal es estar buscando curro, porque primero, si se cobra, se cobra muy poco y no está bien que malgastemos los recursos públicos ni los propios; este tipo de contrato te invita a que te quedes en casa esperando a que te llamen . 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 por despido porque no lo ha habido , pero necesitas currar porque no tienes paro, no quieres gastarlo o porque simplemente,

quieres trabajar. La empresa con la que tienes el contrato Fijo Discontinuo debe de, obligatoriamente, llamarte a currar en el plazo máximo de 3 meses. Tú mientras tanto empiezas a trabajar en otra empresa 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, ya que podrías tener varios, te aseguran más meses de trabajo que la anterior...). La cuestión es que si no acudes al llamamiento, la empresa te puede despedir con todo lo que ello significa. Pierdes tu puesto de trabajo “fijo”, tu antigüedad y tu posible finiquito acumulado. ¿Sabéis cuántos compañeros han perdido el finiquito por irse a otro trabajo?. Recordad que con el contrato de Obra y Servicio se finiquitaba cada vez que había una finalización de obra, en este caso como el contrato no se acaba, no sé finiquita. El empresario sabe que la inestabilidad del sector y la necesidad, hará que muchos pidan la baja voluntaria para no quedarse en el paro. **ARMA DE LA PATRONAL.**

Nota: en este caso cuando hablamos de finiquito nos referimos sólo a la indemnización por despido. No nos referimos a la parte proporcional del sueldo, pagas o vacaciones. Éstas, si deben de ser abonadas con la interrupción de contrato.

**4) NO HAY UN MÍNIMO OBLIGATORIO ANUAL PARA ESTAR TRABAJANDO DE MANERA EFECTIVA.** La Reforma no previó que, obligatoriamente, los trabajadores tuvieran el derecho a un mínimo de trabajo efectivo de, pongamos de ejemplo, 8 meses al año. El empresario puede, por cuestiones de la producción o por ciertas artimañas, perjudicar a ciertos trabajadores a la hora de los llamamientos. Aunque la legislación deja claro la obligatoriedad de unos órdenes de llamamiento, nos consta que la mayoría de las empresas no lo tienen y, las que lo tienen, utilizan estos órdenes de llamamiento de manera arbitraria. La cuestión es que un trabajador, si el empresario así lo pretende, puede trabajar, por ejemplo, SÓLO un par de meses al año aún teniendo un contrato indefinido. Tanto en el punto 4 como en el 5, hay que tener en cuenta el hecho constatado por todos, de que los representantes sindicales son más delegados “de la empresa” que de empresa. Producto de casi tres décadas en las que el contrato por Obra y Servicio y otras artimañas, impidieron la representatividad legítima de los trabajadores. Lo que queremos decir es que los delegados sindicales ni han denunciado ni van a denunciar ninguna de estas artimañas. **ARMA DE LA PATRONAL.**

**5) NO ES UN CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN** pero las circunstancias de éstas, marcan el que los trabajadores trabajen o vayan al paro. Todo esto apoyado en el hecho que comentábamos en el punto anterior de que “ se utilizan los llamamientos de manera arbitraria” y que la previsión de faena tanto en el tiempo como en el lugar donde se realizan los trabajos (en el extranjero inclusive), no suele ser transparente. Lo que nos lleva a que los empresarios puedan destinar a los trabajadores a un lugar u otro, no por una decisión profesional sino como una manera de castigar al trabajador que exige sus derechos. **ARMA DE LA PATRONAL.**

**6) DEJA SIN EFECTIVIDAD EL ART 41 DE NUESTRO CONVENIO.** En dicho artículo se hablaba de la obligatoriedad de que el personal eventual no podría exceder de un 20% del total de los trabajadores. Al ser un contrato indefinido y NO considerarse eventual, una empresa podría tener el 100% de su plantilla como Fijo Discontinuo y conseguir “ saltarse este artículo”. ¿Podríamos estar hablando de la DESAPARICIÓN del Fijo Indefinido ordinario? ¿Con un mecanismo para acabar con la eventualidad, mal utilizado, se estará poniendo en peligro la estabilidad laboral? **ARMA DE LA PATRONAL.**

**Los anteriores puntos son las cuestiones más comentadas por los compañeros pero habría muchas más al respecto. Probablemente, se podría hacer una lista interminable. El tema es que una herramienta creada para el trabajador, por la NO regularización, se convierte en un arma de la patronal. Algo que se repite históricamente en nuestra Lucha.**

## **¿POR QUÉ ES UNA HERRAMIENTA DE LOS TRABAJADORES ?**

Actualmente, al menos en nuestro sector, no es una herramienta de los trabajadores. La **REGULARIZACIÓN**

es la gran clave para convertir este contrato en herramienta de nuestra Clase. Aunque sin olvidar que el contrato Fijo Indefinido es el ideal para los trabajadores, podríamos decir que el Fijo Discontinuo trae inherente, en su posible ejecución, aspectos que pueden ser muy positivos para los trabajadores y que podría ser, “ un Caballo de Troya ” introducido en el E.T. Siempre, claro está, que haya voluntad política y buen hacer sindical. Apuntamos ciertos aspectos que, regularizados, si convertirían este contrato en una **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR:**

1) El art 16 del E.T es el que regula el Fijo Discontinuo y en su punto 3 dice: “*Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas*”. Y prosigue: “*... la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan..*”.

Sobre esta misma cuestión el punto 5 de este artículo dice: “*Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua.*” Muy a tener en cuenta también el punto 7: “*La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa*”.

La bolsa de trabajo es una de las reivindicaciones más importante de CTM, tenerla nos daría cierto blindaje ya que el empresario tendría que llamar para trabajar siguiendo un orden y unos criterios de entradas, y no de forma arbitraria y castigando, como lo hacía en el contrato de Obra y Servicio:” si te portas bien te llamo de nuevo y si te portas mal no te llamo más “. El Fijo Discontinuo, nos trae inherente esta posibilidad y la obligación de tener unos órdenes de llamamientos. **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR.**

2) Sobre los tiempos mínimos de contratación anual, también habla el artículo 16 del E.T en su punto 5: “*Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento*”. En nuestra propuesta de mejora de convenio CTM propone: “*asegurar un mínimo de 8 meses de trabajo al año y una indemnización por fin de actividad, equivalente a media paga extra*”. Un tiempo mínimo anual aseguraría y ayudaría a los trabajadores a que tuvieran un tiempo real de trabajo claro y no a expensa de la decisión oscura del empresario. **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR.**

3) El punto 8 del artículo 16 del E.T, nos asegura la formación constante, algo que no ocurría con el contrato de Obra y Servicio: “*Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad*”. Formación obligatoria y gratuita. **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR.**

4) El punto 6 del artículo nos reconoce: “*Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios*”. **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR .**

5) El contrato Fijo Discontinuo, también nos abre una puerta a la cuestión de la representatividad de los trabajadores. Si un trabajador nunca deja de formar parte de la empresa, a pesar de no estar en periodo de actividad y es más, aún estando en el paro, no forma parte de las estadísticas de desempleados, se supone que podrá votar y presentarse a elecciones sindicales de su empresa aunque no estuviera trabajando en el momento efectivo de las elecciones. Y, así mismo, entendemos que podrá ejercer de delegado aún no estando trabajando porque seguiría siendo personal de la empresa.

Conseguimos con esto que un trabajador Fijo Discontinuo, que antes de la Reforma con el contrato por Obra y Servicio sería eventual, ahora al ser Fijo, pudiera ser delegado sindical de una empresa. Con lo que, ¡ por fin! no serían los “Fijos de siempre” ( en muchísimos casos encargados o persona de “confianza” de la empresa) los que ocuparan los cargos de representación sindical. Los eventuales de toda la vida, LOS NO REPRESENTADOS, ahora como Fijos Discontinuos, podrían tener representatividad REAL. No estamos diciendo que antes un

eventual no pudiera ser delegado, nos referimos a que, entrando y saliendo continuamente, era bastante difícil que esto ocurriera. **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR.**

6) Estaríamos más cerca de la idea de que todos los trabajadores entremos a las factorías con los mismos derechos, lo que nos acercaría a una UNIDAD REAL. Sin acabar con la subcontratación o externalización, sería un ataque importante a la división continua de los trabajadores. **HERRAMIENTA DEL TRABAJADOR.**

**Es interesante y llamativo a la vez, como un mismo contrato o ley puede ser positiva o negativa para los trabajadores, dependiendo de si se regulariza o no y si está regularización se controla o no por las autoridades competentes. Tenemos claro quién debe de controlar el cumplimiento de la ley laboral, pero ¿Quiénes deberían de regularizar el contrato Fijo Discontinuo?.¿El Ministerio de Trabajo o los sindicatos a través de la negociación de los convenios?**

## **¿LA OBLIGACIÓN DE REGULARIZAR ES DEL MINISTERIO VÍA E.T.?**

La idea principal de la Reforma con respecto a la desaparición del contrato de Obra y Servicio, era y es, la de minimizar la eventualidad. La modificación del contrato Fijo Discontinuo para adaptarlo a más sectores deja claro que el Ministerio de Trabajo o no pudo imponer que todos los contratos debieran de ser Fijos Indefinidos, o entiende que existe un tipo de trabajo eventual que tiene que ser recogido en otro modelo de contrato. En un caso o en otro, está claro que el modificado Fijo Discontinuo es el que está utilizando la Patronal para contratar. Varios cuestiones a tener en cuenta de la responsabilidad de regularizar este contrato por parte del Ministerio:

1) El Ministerio tenía claro que el Fijo Discontinuo se iba a convertir en el nuevo contrato “ para los antiguos eventuales”. No les ha podido coger por sorpresa. Sin embargo, sí ha sorprendido a los trabajadores por tantas peculiaridades que encierra. Por lo que debería de haber trabajado sobre una campaña informativa. La falta de información debilita al trabajador y favorece al empresario, mucho más armado y con expertos en el engaño que los asesoran.

2) El contrato de Obra y Servicio desaparece por injusto y abusivo pero no desaparece con él toda la problemática que conllevaba. La Representatividad sindical ACTUAL es la que marcaba este contrato. No ha dado tiempo y si no hay regularización, nunca lo va a haber, de que los trabajadores Fijos Discontinuos puedan representar o tener derecho a elegir a sus representantes como lo hacen los Indefinidos.

3) El legado del contrato por Obra y Servicio, como decíamos antes, no acaba con su desaparición. El clientelismo y/o enchufismo de tantos años, perdura dentro de las empresas principales y de las subcontratas pero, sobre todo, perdura en los comités de empresa y en los representantes sindicales. El Ministerio debería de saber que los representantes sindicales legales no son legítimos (gran parte de ellos, al menos) y no van a mover un solo dedo para cambiar y acabar con el legado del contrato por Obra y Servicio. También los delegados se han convertido, en muchos casos, en ARMAS DE LA PATRONAL. Es muy difícil para los trabajadores luchar por cambiar las cosas sin regularizar desde el E.T ciertos aspectos.

4) El Ministerio debe de tener claro que las herramientas de la Inspección de Trabajo no son suficientes para atacar los incumplimientos que se dan en el Fijo Discontinuo. Si no se ayuda por parte del Ministerio a través de la regularización del contrato y con otras armas, no podrá cortar con los incumplimientos que llegan y llegarán desde la patronal.

5) El Ministerio no puede estar ajeno a la fuerza que le ha dado a la patronal tantos años de indefensión de los trabajadores y la debilidad a estos, por ese mismo motivo.

6) El Ministerio tampoco puede estar ajeno a la acción sindical de los grandes sindicatos ante los continuos incumplimientos que se han dado en el metal de la Bahía de Cádiz. En una reunión que tuvimos con la Inspección

ción en el inicio de nacimiento de CTM como sindicato, esto nos decía el Jefe de la Inspección de Cádiz: “No han habido más actuaciones en el metal porque los agentes sociales no interponían denuncias”. Choca un poco con las declaraciones del Secretario General del Metal de CCOO en la Huelga de noviembre del 2021: “los astilleros se han convertido en una selva”. Tuvo que ser CTM, ya lo habíamos hecho anteriormente, apoyado en la Confluencia Sindical y en CNT del Puerto de Santa María desde CPM, la que activara las denuncias ante la Inspección. Tampoco se conocen denuncias por Fraude de Ley sobre la utilización del Fijo Discontinuo por parte de los sindicatos mayoritarios. Y LO QUE NOS PARECE MÁS GRAVE, no hay nada, que sepamos, en la negociación actual del Convenio colectivo actual del metal para regularizar este tipo de contratos.

**El espíritu del contrato Fijo Discontinuo de minimizar la eventualidad, depende en gran parte que desde el Ministerio, a través del E.T, se regularicen ciertos aspectos fundamentales. Entendemos que no se puede hablar de un contrato estable cuando no se aseguran unos mínimos de trabajo anuales. No sé puede dejar tan abierta esa posibilidad. Además de que se dote a la Inspección de Trabajo de las herramientas suficientes para que se cumpla esa regularización; así como los aspectos no regularizados aún. Y además se inste a estos, a una campaña concreta sobre los incumplimientos de este contrato.**

**Desde la CTM, como concedores de los contextos y las circunstancias de los trabajadores del metal en la Bahía de Cádiz, tenemos claro que sin la regularización de parte del contrato F.D. desde el E.T y sin la actuación contundente de la Inspección de Trabajo, la eventualidad REAL, no se va a minimizar. Otra cuestión son los datos de empleos actuales que, evidentemente, MAQUILLAN pero no muestran lo que ocurre en la realidad del día a día.**

## **¿LA OBLIGACIÓN DE REGULARIZAR ES DE LOS SINDICATOS VÍA CONVENIOS?**

La Ley, concretamente el E.T, responde claramente a esta pregunta:

1) El Artículo 16.3 dice: “Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas”. Y continúa: “la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan”. ¿ Conocéis a alguna empresa que haya entregado a sus Fijos Discontinuos un calendario con las previsiones de trabajo?.

2) El Artículo 16.4 confirma dice : “los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses”. CTM en nuestra propuesta de mejoras de convenio, proponer es lo máximo que podemos hacer en las circunstancias actuales, **proponemos que los períodos de inactividad no superen 1 mes.**

3) El punto 5 del artículo 16 dice: “Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo”.

Si comparamos los ejemplos que os damos en este punto, a los dados en el punto: “ PORQUE HERRAMIENTA PARA EL TRABAJADOR”, podemos ver que hay muchas coincidencias. El legislador, es decir, el Ministerio de Trabajo, deja muy claro que las mejoras para los trabajadores tienen que venir dadas a través de la regularización del Fijo Discontinuo en los propios convenios. De alguna manera, responsabiliza a los agentes sociales de la efectividad de este contrato. Algo que no estamos de acuerdo en su totalidad pero que desde CTM lo entendemos en parte porque siempre hemos criticado la NULA acción sindical de los sindicatos mayoritarios. Pero no sólo el sindicalismo de base los critica:

Al principio del texto os decíamos que el Tribunal Supremo cambiaba totalmente de doctrina (sentencia núm

1137/2020 del 29 de Diciembre) y consideraba a fraude de ley los contratos por Obra y Servicio que sufríamos, entre otros sectores, los trabajadores del metal de la Bahía. Digamos que esa sentencia fue el embrión de este Fijo Discontinuo que tenemos ahora. La presidenta del Tribunal Supremo, en esos momentos María Luisa Segoviano, dijo tras la sentencia y a propósito de ella: “...lo que vaya a suceder depende de las actuaciones que emprendan la Clase Trabajadora: presentando demandas de derecho...En el ámbito de la Inspección de Trabajo interponiendo denuncias por uso ilegal y abusivo de este tipo de contrataciones. Pero sobre todo en el ámbito de la movilización obrera para acabar con la eventualidad, causa esencial de la precariedad laboral” Y acabó sentenciando, nunca mejor dicho: “ Resulta increíble que estando pendiente de aprobarse una Reforma tan importante del E.T, y dándose condiciones irrepetibles para forzar sus mejoras, los sindicatos no estén siendo capaces de influir mediante la legítima movilización obrera para que la Reforma no se quede en mera apariencia. Las sentencias pueden ayudar pero solo la movilización obrera y sindical puede conseguir que ese derecho a un empleo digno y estable se traduzca en leyes y normas que así lo garanticen y sancionen con rigor a quienes no la respeten”.

**La responsabilidad de la regularización, a nuestro entender, y viendo las circunstancias y los contextos actuales, debe de ser responsabilidad de ambos actores. Tanto el Ministerio de Trabajo, regularizando ciertos aspectos y haciendo actuar a la Inspección de Trabajo, con rigor. Y, por supuesto, los sindicatos negociadores de los diferentes convenios, deben de ser los encargados, en el caso concreto de este modelo contractual, de regularizar y conseguir los beneficios para que se creó, que no son otros que minimizar el empleo eventual como culpable principal de la precariedad laboral.**

**A modo de ejemplo, los órdenes de llamamientos, reflejados en el artículo 16.3 sería la parte que tiene que regularizar el ministerio con la acción contundente de la Inspección. La creación de las bolsas de trabajo, en cambio, es una posibilidad que plantea la ley pero a través de la negociación en convenio. Si los órdenes de llamamientos funcionasen bien (dependencia del ministerio), el hecho de conseguir una bolsa (dependencia de los sindicatos) estaría más cercano y sería más “sencillo” negociar vía convenios.**

**Hay que tener en cuenta que la regularización del Fijo Discontinuo NO ESTÁ SOBRE LA MESA EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ACTUAL DEL METAL, algo que nos parece gravísimo ya que los delegados de estos sindicatos, saben que es uno de los mayores problemas de los trabajadores.**

## **ASPECTOS IMPORTANTES A REGULARIZAR.**

A continuación, resumimos cuáles serían nuestras mejoras, ya sea a través del E.T o ya sea a través de los diferentes convenios, que benefician a los trabajadores y convertirían el Fijo Discontinuo en una **HERRAMIENTA PARA LOS TRABAJADORES:**

1) La obligación que ya está marcada en el art 16.3 sobre los órdenes de llamamientos, habría que reforzarla con la actuación contundente de la Inspección de Trabajo. En este caso, no sería la regularización del E.T., porque ya está reflejada, sino la actuación concreta de la Inspección.

2) Obligación a través de los convenios de Bolsas de trabajo como posibilita el art 16.5

3) Minimizar por convenio los tiempos de inactividad y obligar a un mínimo de trabajo anual. CTM en nuestra propuesta de mejora de convenio, proponemos 1 mes máximo de inactividad prolongada y 8 meses anuales mínimos de trabajo.

Ahora mismo los tiempos de inactividad pueden ser hasta de 3 meses seguidos y no hay un periodo mínimo/obligatorio de llamamiento anual.

4) Cuando al efectuar el llamamiento, el trabajador/a se encontrase prestando servicios en otra empresa, se le reservará el puesto de trabajo (permaneciendo su contrato en suspenso) hasta un periodo máximo de 6 meses, finalizado el cual el trabajador/a deberá optar entre retornar a su puesto de trabajo reservado o extinguir su relación laboral y seguir trabajando en su nueva empresa. En la actualidad no reserva el puesto de trabajo y el trabajador puede ser despedido.

5) Todos los llamamientos deberán efectuarse por escrito y con una antelación mínima de 7 días (salvo los que se efectúen para prestar servicios en otras provincias o países, en que el periodo mínimo será de 15 días).

6) Cumplido el plazo sin que la empresa haya efectuado oferta de actividad alguna, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre permanecer en situación de inactividad por otro mes más como máximo o extinguir su relación laboral, percibiendo, en este último caso, una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (incluidos periodos de inactividad), prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

7) Indemnización por fin de actividad. Cuando en la fecha de finalización de la actividad no tenga lugar, sin solución de continuidad, otro nuevo llamamiento, la empresa abonará a la persona trabajadora una cantidad equivalente al importe de media paga extra.

8) Acotar el porcentaje de Fijos Discontinuos en las empresas con respecto al indefinido ordinario.

9) **Ofertas de actividad en centro de trabajo de otras provincias o países:**

- Las ofertas de actividad que se realicen para cubrir servicios en centros de trabajo de otras provincias o países quedarán sujetas en todos sus términos a lo regulado normativamente en materia de desplazamientos, traslados y dietas, así como en el presente convenio.
- En todo caso, los trabajadores/as deberán recibir la oferta de actividad en centro de trabajo diferente con una antelación mínima de 15 días a su fecha de efectos.
- Además de ello, una vez notificada la oferta de actividad, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre aceptar la actividad ofertada o extinguir su relación laboral, percibiendo, en este último caso, una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (incluidos periodos de inactividad), prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

**La REGULARIZACIÓN, es la clave para que este contrato sea efectivo para el trabajador. Ya sea desde el Ministerio, en cuestiones fundamentales, o ya sea a través de la negociación en convenio. Todo ello avalado por la actuación rigurosa y contundente de la Inspección de trabajo.**

**¿Y cuál es el papel de los sindicatos como el nuestro? Desde luego NO es lavarnos las manos y dejar mientras tanto que hagan o dejen de hacer. Nuestra obligación está en las factorías y en las calles, organizando y llamando a la movilización.**