

2018

G.T.I.

[L'ALPARZERO]

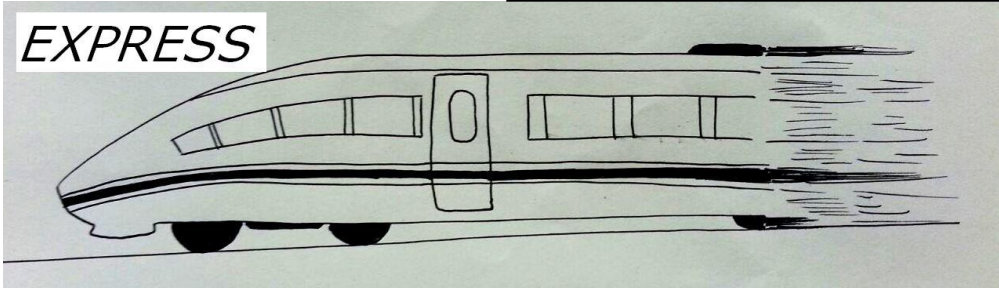
Para todo lo que nos inquieta y molesta



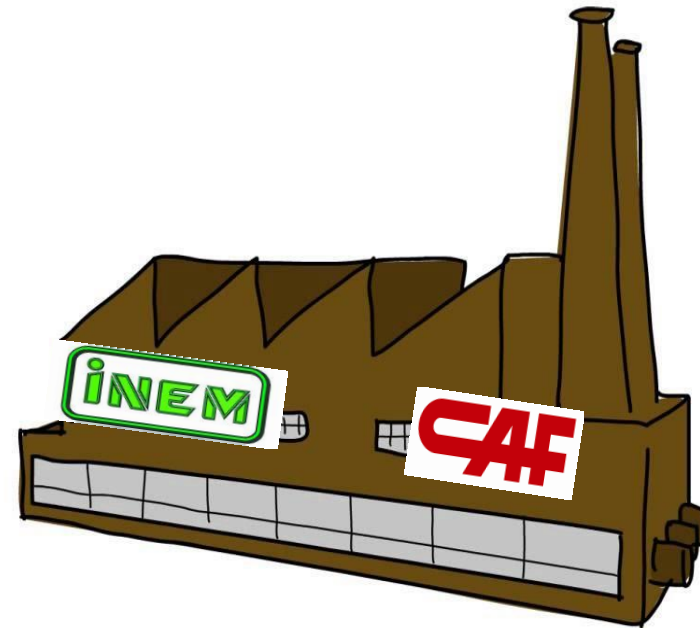
L'ALPARZERO

GRUPO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTE DE CAF BOLETÍN EVENTUALES

EXPRESS



© Can Stock Photo - csp2443950



BOLETÍN INTERNO



GTI/L'ALPARZERO EVENTUALES

L'ALPARZERO

▪ PORTADA	2
▪ PRESENTACIÓN	3
▪ TRILEROS	6
▪ TEMPOREROS	8
▪ RESULTADOS	9
▪ AHORA TE TOCA A TI	11
▪ REFLEXIONES	13

Este L'Alparzero monográfico está plenamente enfocado a la visibilidad del problema que como plantilla, se nos avecina y que parece que quiere pasar desapercibido camuflado de contratación y creación de empleo.

La dinámica que la empresa quiere poner en marcha en los próximos días, no es otra que ir dejando de renovar a los eventuales que llevan 1 año de contrato, para en su lugar colocar a otros de su misma condición contratados unos meses antes de la salida de los primeros, es decir, rotar puestos de trabajo entre diferentes personas que nunca consiguen la condición de trabajador indefinido.

Este complot empresarial a la mano de obra directa, viene a evitar la rigidez en la estructura de administración de recursos humanos, para tener un



marco flexible de contratación temporal que satisfaga las ambiciones de la dirección, a costa de dotar de inestabilidad laboral a los trabajadores eventuales, creando falsas esperanzas en los mismos, para que siendo dóciles y obedientes, demuestren su valía frente a los gestores de la empresa. Al mismo tiempo esta temporalidad inducida, elimina conceptos retributivos como la antigüedad, creando de esta forma una doble escala salarial inicial con tendencia a consolidarse.

De otra parte, las decisiones a adoptar son potestad de los trabajadores con el Comité a la cabeza. Sería incuestionable que de permitir este modelo empresarial, estaríamos dando entrada en nuestras condiciones de trabajo a los primeros atisbos de precariedad laboral que se ejercen en otros muchos sitios sobradamente conocidos.

El asunto en cuestión es de tal importancia, que debería crear un punto de inflexión en la forma de

reivindicar de los trabajadores, para mostrar a la dirección que con esto no vamos a ser transigentes y mucho menos permisivos con lo que a todas luces se convierte en un fraude de ley. La empresa debe buscar mecanismos que garanticen la permanencia de los compañeros eventuales y dejar apartada esta maniobra buscando acuerdos con el Comité, que estará dispuesto a sentarse y debatir las veces que sean necesarias.

De igual modo, hacemos un llamamiento al resto de centrales sindicales para que, en un ejercicio de responsabilidad y solidaridad, sepan defender los intereses de los trabajadores y no se conformen con las cifras interesadas del convenio en cuanto a empleo. Esta estrategia de la empresa, la cual al menos nosotros desconocíamos hasta el momento y de la que en la negociación del convenio nada se sabía, no debe ser aceptada por ningún representante sindical a cambio de promesas vacías o firmas al aire como bolsas de empleo sin compromiso alguno.



En la negociación del convenio tuvimos que oír desde otras secciones sindicales en muchas ocasiones, que antes de pedir más empleo fijo lo importante era que entraran compañeros eventuales y una vez que estuvieran trabajando defenderles y luchar para que se queden. Bueno, pues ¡los eventuales ya han entrado!, tienen nombre y apellidos y trabajan junto al resto de compañeros, hacen su trabajo de forma ejemplar y quieren seguir haciéndolo de forma indefinida.

De aceptar esta táctica, estaremos abriendo la veda en primer lugar, a la competición entre compañeros por un puesto de trabajo, en el supuesto de que al compañero eventual le queden opciones de permanecer en la empresa. En segundo lugar, tenderemos la mano a la precariedad laboral, ante lo que la dirección se frotará las manos ansiosa de instaurar medidas y sistemas que se alejarán mucho de las condiciones laborales que actualmente tenemos.

Cierto es que el tiempo del que disponemos a priori puede parecer escaso, aunque si la dirección está dispuesta a sentarse y negociar, la dimensión puede extenderse y a fin de evitar un nuevo conflicto, poder llegar a acuerdos con el Comité.

El Editor



TRILEROS

Si se trata de camuflar información o de hacer malabarismos con los datos de cargas de trabajo, la dirección de la empresa destaca sobradamente.

Es sorprendente como en la última reunión de cargas, la empresa indicaba que para finales del 2019 se apreciaba un descenso notable en las gráficas, dejando ese rastro de duda al que tanto le gusta recurrir cuando le interesa.

Casualmente días más tarde a dicha reunión, nuevos pedidos que ni siquiera fueron comentados en la misma salen a la luz y se materializan adjudicaciones confirmadas, como por ejemplo el Metro de Ámsterdam. “¿Dónde está la bolita?”

Si en circunstancias de cierta normalidad miramos de reojo la información que la dirección ofrece, en la situación en la que nos encontramos y con los desmanes que se prevén en la contratación eventual, el recelo que despiertan en esta sección

sindical los datos que la dirección brinda está más que justificado.

Es cierto que las cifras de empleo acordadas en el convenio entre CCOO, UGT y dirección quedan muy lejos de las expectativas que el GTI tenía en la negociación, de ahí no firmar el mismo, pero más lejos quedan todavía de la necesidad de empleo real dada la situación en las líneas de producción.

Las nuevas contrataciones de mano de obra directa eventual, superan la cifra indicada en el convenio (85 contrataciones), debido a que la misma no es de obligado cumplimiento (revisad convenio art.29). Un párrafo de buenas intenciones en forma de previsión, que hizo engordar los ojos de los que ansiaban la firma del convenio a cambio de dejar a un lado las verdaderas pretensiones en cuanto a empleo fijo se refiere.



La empresa ya ha dejado claro lo que pretende hacer con los eventuales y su postura da indicios evidentes de su intención para con la mano de obra directa a futuro. Nuevamente en Zaragoza seremos pioneros en aplicar medidas lesivas a los trabajadores, con la seguridad de que en Beasáin e Irún el Comité de Empresa no dejará pasar la oportunidad para que los eventuales pasen a ser trabajadores indefinidos, como ya demostraron hace años. Aquí por el contrario, nos conformamos con la creación de una bolsa de empleo sin garantías ni compromisos verdaderos, que obligaran a la empresa a contratar nuevamente a los compañeros no renovados.

La historia se repite, aunque esta vez aún estamos a tiempo de exigir la permanencia de los eventuales en la fábrica. Tenemos la palabra y en nuestra mano está garantizar un poco más el futuro incierto al que nos asomamos. Tendiendo apoyo y solidaridad a los eventuales, estaremos protegiendo nuestros

puestos de trabajo a futuro, fortaleciendo la capacidad productiva de esta factoría y la calidad del empleo en nuestra empresa.

Alfonso Bautista



TEMPOREROS

Cuando hablamos de empleo, el malestar se ha convertido en el tema central de conversación, hasta el punto que lo hemos normalizado. La precariedad ha venido para quedarse y en ella la temporalidad juega un papel más que importante.

El juego del abuso en el modelo de contratación eventual, marca las reglas: te contrata un año, te manda al paro seis meses y un día, y con suerte te vuelve a contratar, tras la criba inicial que enfrenta en una irracional competición a los trabajadores eventuales.

Bajo la apariencia de la temporalidad se esconden labores continuadas que deberían ser cubiertas mediante contratos indefinidos, en lugar de la utilización de eventuales perpetuos que desconocen su futuro en la empresa y se fían “a pies puntillas”

de las falsas e interesadas esperanzas que les ofrecen los designados por la dirección.

Esta práctica habitual posiblemente fraudulenta en connivencia de dirección y sindicatos afines, ha puesto en el foco de la Inspección de Trabajo, la contratación a tiempo parcial y la rotación de forma dudosa de diferentes trabajadores para un mismo puesto.

La ley, de forma ordinaria establece la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, en seis meses dentro de un periodo de doce meses, siempre que el convenio colectivo no amplíe el plazo, causa que no ocurre en el propio de CAF-Zaragoza. De igual modo, se pauta una vinculación a la empresa, de 24 meses durante un periodo de 30 meses para adquirir la condición de indefinido.



Previsiblemente la dirección ya tenga a sus sabuesos picapleitos revisando con lupa todas estas premisas, a fin de evitarse incurrir en fraude de ley, aunque ciertamente tienen un arduo trabajo que emprender para demostrar fielmente, que los contratos realizados con una duración temporal, no se han hecho para cubrir una necesidad de trabajo permanente.

Sin duda, se han de poner los medios técnicos y sindicales para erradicar esta dudosa praxis y afianzar la mano de obra directa tan necesaria para garantizar el futuro en nuestra factoría.

Los actos realizados al amparo de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él, se considera **FRAUDE DE LEY**.

Nosotros también hemos sacado la lupa.

GTI



GTI/L'ALPARZERO EVENTUALES

RESULTADOS



La compañía de construcción de ferrocarriles obtuvo un beneficio neto de 11,8 millones de euros en los tres primeros meses de 2018, un 27% más que en el mismo periodo del ejercicio anterior.

En un comunicado, CAF ha indicado que el importe neto de la cifra de negocio al cierre del primer trimestre alcanzó los 439,2 millones de euros, 99 millones más que en los tres primeros meses de 2017, lo que significa un incremento del 29%.

El negocio internacional constituye el 90,1% de la cifra de negocio del grupo, que ha ejecutado en este periodo proyectos para el Reino Unido, Holanda y México.

El resultado bruto de explotación (EBITDA) a 31 de marzo ascendió a 44,3 millones de euros, lo que representa un incremento interanual del 2%.

Además, el resultado financiero del periodo ha supuesto un gasto de 14,7 millones de euros, un 23% inferior al del mismo periodo de 2017, fundamentalmente debido a la menor carga financiera asociada a los proyectos desarrollados en Brasil.

Por último, la cartera de pedidos a 31 de marzo se situó en 5.966 millones de euros, cuatro veces

más que las ventas de 2017, sin incluir la contratación en firme, con fecha posterior a marzo, por importe superior a 75 millones.

EL DIARIO VASCO

24/04/18



GTI/L'ALPARZERO EVENTUALES

AHORA TE TOCA A TI

La viabilidad de una empresa depende directamente del empleo, nuestras condiciones de trabajo también. Esta frase resume la realidad actual que atraviesa tanto nuestra factoría, como la de tantas y tantas otras en el mundo.

En el contexto actual que vivimos, donde la economía es frágil y turbulenta y un fuerte crecimiento económico no asegura empleos sólidos y de calidad, dadas las políticas con la que nuestros gobiernos nos vienen obsequiando año tras año, tan sólo un empleo digno y equitativo puede garantizar nuestros derechos como trabajadores y el futuro de nuestras empresas.

Desde el GTI llevamos años luchando porque toda la capacidad y todo el empleo generado en CAF, se ocupe con plantilla de la propia empresa, no podemos permitir que sea de otra manera, no

podemos dejar caer en picado las cifras de mano de obra directa como viene sucediendo a lo largo de estos últimos diez años.

De seguir siendo así, en poco tiempo no tendremos la fuerza necesaria para seguir manteniendo nuestra seguridad laboral y dejaremos que un nuevo tipo de empleo frágil e imprevisible, se instale en nuestra factoría.

Ahora nos encontramos en una situación que puede marcar el futuro. Nuevamente el GTI, frente al desafío al que no enfrentamos como plantilla, se posiciona a favor de la defensa en la estabilidad en el empleo, a través de la permanencia en la plantilla de los/a compañeros/as eventuales. Dicha situación puede establecer un punto de inflexión en la forma de contratar mano de obra y por tanto, debemos estar a la altura de las circunstancias.



Históricamente la defensa del empleo ha estado en manos de esta plantilla tan reivindicativa años atrás, lo cual permitió que muchos/as pudiéramos trabajar en la empresa, por ello hoy nos toca a nosotros/as luchar al igual que otros y otras lo hicieron en un pasado no muy lejano. De esta manera seremos capaces de preservar el empleo y la capacidad productiva, donde ser más, nos hace más fuertes.

Javier Bueno



REFLEXIONES

El hecho de tener que estar pendientes de una futura renovación del contrato de trabajo nos pone a las trabajadoras y trabajadores en una situación de inferioridad frente al empresario. De esta manera, bajo la coacción de la futura renovación, se cometen muchos abusos amparándose en el miedo de las plantillas

La única manera de erradicar este abuso vergonzoso es unificando la reivindicación en los centros de trabajo, que es desde dónde las trabajadoras y trabajadores podemos activar todos los resortes de nuestra capacidad de acción, para transformar en indefinido todos aquellos contratos que previsiblemente incurren en FRAUDE DE LEY.

POR TU EMPLEO, QUE NO TE ENGAÑEN



GTI/L'ALPARZERO EVENTUALES