



UGT-INFORMA



La Ley ampara que las Empresas puedan utilizar cualquier modalidad contractual legal, y es de ella la potestad de diseñar la política de contratación. Metro, en lugar de predicar con el ejemplo como Empresa pública que es, ha utilizado modelos de contratación precarios en todos los sectores que la conforman. En Explotación es donde por la dimensión de la contratación, el problema es mucho más grave. La necesidad de utilizar contratos a tiempo parcial hizo que se utilizara el escalafón para poder acceder a un contrato a tiempo completo, ya que se consideraba que era la manera más justa y objetiva, pues la antigüedad era la base con la que se configuraba el escalafón. De esta manera un JE2^a a tiempo parcial podía esperar 5 años para pasar a tiempo total.

En el 2001, para que los Jefes de Estación pudiesen tener por fin las vacaciones en verano, se empezó a utilizar contratos temporales a grandes grupos de personas a la vez siendo ésta la manera de poder acceder a trabajar en Metro. Pero en los últimos años, la asignación del número de empleado se ha efectuado en función de criterios oscuros y subjetivos. Lo único que sí sabemos es que en los primeros años se utilizó el orden alfabético del apellido para ordenar el escalafón.

En años posteriores se intentó por parte del Comité y de los Sindicatos que lo componen organizar el desastre creado por contratar a los nuevos ingresos de manera caótica y crear una bolsa de trabajo que luego sirviera para ordenar un escalafón que se pudiese utilizar como base a acceder a las distintas formas de contratación, incluidas el contrato relevo. Los criterios que se utilizaban, como desde UGT hemos denunciado en multitud de ocasiones, eran totalmente subjetivos y utilizados por la Empresa y las Gerencias para abusar del trabajador y vulnerar derechos básicos de cualquier empleado. Ello generó terribles injusticias, y que se dejara de lado la antigüedad como criterio único y objetivo para la consecución de contratos estables (relevo e indefinido a tiempo total), prostituyendo la contratación en Metro.

Nos parece importante destacar otra vez que desde el Comité de Empresa y desde los distintos sindicatos, siempre se ha intentado negociar y regular la contratación, en ningún momento la Empresa permitió pactar una bolsa de trabajo que evitara el desorden y las injusticias.

En la actualidad nos encontramos con un panorama desastroso. Hay trabajadores que hace 4 años que esperan poder trabajar a jornada completa, algunos 3 años de manera temporal, unos al 85% de jornada, otros al 76% y bajando hasta llegar a trabajar al día 2'30h o 3h con un partido de varias horas, UNA VERDADERA LOCURA.

Tal es el desastre que la Empresa se encuentra que deberá convertir de manera forzosa en indefinidos a un número determinado de trabajadores temporales cuando entre en vigor la nueva Reforma Laboral, con la misma jornada que tienen en el contrato actual. Hasta aquí bien, una muy buena noticia y una muestra de que las modalidades de contratación de Metro se han utilizado de forma irresponsable. Pero... (en Metro casi siempre hay un pero) hay AAC's que por escalafón deberían tener antes la jornada al 100%, por lo que la obligación nuestra es defender también a estos trabajadores que se les ha pretendido vulnerar la posibilidad de pasar el tiempo total siguiendo el criterio básico de Metro, como es el del escalafón. Todos nos preguntamos que hubiera pasado si se hubiese permitido a la Empresa saltarse el escalafón en esta ocasión.

Por lo que exigimos que la Empresa cumpla con la ley, como no, y que a la vez respete lo pactado en Convenio y acuerdos sobre el escalafón, ofreciendo el pase al 100% de jornada de trabajo a todos los trabajadores a tiempo parcial, relevistas y temporales que trabajan en Metro desde antes del 31 de Diciembre de 2005, pasando todos en su orden de escalafón a tiempo completo.

Exigimos también que se acuerden modalidades estables de contratación para los trabajadores que actualmente trabajan de manera temporal desde el 2006, de una manera ordenada y objetiva, creando así unas bases de futuro que permitan asegurar una correcta gestión del personal de nuevo ingreso en la empresa y la estabilidad necesaria para que los contratados en el 2006 y 2007 trabajen durante muchos años si así lo desean en TMB.