

Tras el acuerdo sindicatos - gobierno - patronal para la mejora del crecimiento y el empleo

OBJETIVO DE CC.OO.

¡Reducir la eventualidad!

Si bien en los últimos años la creación de empleo está evolucionando de forma positiva, la temporalidad de los contratos es uno de los desequilibrios más preocupantes del mercado de trabajo en España. Uno de cada tres trabajadores tiene un contrato temporal -en Toledo la cifra de eventuales es del 38% y en el caso de las mujeres es incluso más preocupante-

El acuerdo por el empleo firmado por Sindicatos - Gobierno y Patronal, tiene como objetivos fundamentales: promover la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en indefinidos y luchar contra el fraude y los abusos en la contratación.

Este acuerdo, que llega tras un año de intensas negociaciones, es el primero firmado desde 1997. Desde entonces todas las reformas fueron impuestas (2001 y 2002) y merecieron la oportuna respuesta sindical -recordar el famoso "decretazo" y la Huelga General que consiguió desactivarlo-

Con este acuerdo se refuerza el valor del diálogo, frente a las decisiones unilaterales, y



El empleo estable es uno de los objetivos fundamentales de CC.OO. En la foto, pancarta de cabecera de la Manifestación del 1.º de Mayo en Toledo

se abren paso buena parte de las propuestas sindicales.

Las medidas acordadas pueden sintetizarse en tres grandes bloques:

- Medidas contra el fraude y el abuso en la

contratación.

- Bonificaciones a la contratación indefinida y la conversión en fijo del empleo eventual.

- Mejora de la protección ante la falta de empleo. (...más información en páginas centrales)

Se impulsará la contratación indefinida

Si estás en paro y tienes entre 16 y 30 años o eres mujer, o tienes más de 45 años o eres persona con alguna discapacidad, o llevas más de 6 meses en paro, hay un nuevo plan de BONIFICACIONES para que te hagan un contrato fijo.

Además de estas bonificaciones, hay una reducción de las cotizaciones empresariales para todos los contratos indefinidos.

Conversión de eventuales en indefinidos.

Si tienes un contrato temporal hecho antes de esta nueva norma, el empresario tiene ventajas económicas para transformar tu contrato en indefinido ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2006.

Se abre de nuevo la posibilidad de convertir los contratos temporales realizados después del 1-01-2004 al contrato indefinido de fomento de empleo.

Se pone freno al encadenamiento de contratos.

Si superas 24 meses en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos temporales durante un periodo de 30 meses, tu contrato PASA A SER INDEFINIDO. El límite opera con los contratos eventuales por circunstancias de la producción y con los de obra o servicio, sin que deba mediar ninguna denuncia legal y también para los trabajadores de las ETT's.

Se acentúa la lucha contra el fraude en la contratación.

Porque de nada sirve tener buenas leyes si no hay voluntad política para hacerlas cumplir, se aumentan las plantillas de inspectores de trabajo y subinspectores para luchar contra el fraude y el abuso de la contratación temporal. Además las organizaciones sindicales podremos participar en la planificación de las actuaciones de la Inspección y conocer sus resultados.

Menos fraude, más empleo indefinido, mejor protección social

El primer objetivo de CC.OO. es transformar empleo temporal en fijo, actuando sobre los contratos temporales existentes, aprovechando el Plan Extraordinario de Bonificaciones a las empresas que hagan estas conversiones y que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2006

Para impulsar el empleo indefinido y para convertir contratos temporales en fijos

Se impulsa la contratación indefinida inicial

- Si estás en paro y tienes entre 16 y 30 años, o eres mujer, o tienes más de 45 años, o eres una persona con alguna discapacidad, o llevas más de 6 meses en paro, hay un nuevo Plan de Bonificaciones para que te hagan un contrato fijo.



Hay que transformar empleo temporal en fijo

- Si tienes un contrato temporal hecho antes de la nueva norma, el empresario tiene ventajas económicas para transformar tu contrato en indefinido hasta el 31 de diciembre de 2006.
- Se abre de nuevo la posibilidad de convertir los contratos temporales realizados entre el 1-01-2004 y el 31-12-2007 al contrato indefinido de fomento del empleo.

- Además de estas bonificaciones, hay una reducción de las cotizaciones empresariales para todos los contratos indefinidos. *CC.OO. debemos informar a las empresas de que el empleo estable tiene ventajas.*

Para mejorar la protección ante la falta de empleo

Para los mayores de 45 años se facilita el acceso al subsidio de desempleo

- Si te quedas en paro y eres mayor de 45 años, aunque no tengas responsabilidades familiares, tienes derecho a un subsidio de 6 meses después de agotar una prestación contributiva de cualquier duración.

Para quienes trabajan como fijos-discontinuos se mejoran las prestaciones por desempleo

- Si tienes más de 45 años y pierdes tu empleo podrás acceder más fácilmente al subsidio especial de 6 meses, una vez que hayas agotado, en cualquier momento, una prestación contributiva de cualquier duración y siempre que hayas cotizado como fijo-discontinuo 9 años en toda la vida laboral.
- En los periodos de inactividad laboral podrás optar voluntariamente entre reanudar una prestación anterior no agotada, cualquiera que sea su duración pendiente, o percibir un nuevo derecho generado. Hasta ahora sólo se podía optar si restaban menos de 60 días de la prestación no agotada.
- Si eres mayor de 52 años y percibes un subsidio de desempleo, el INEM cotizará por jubilación durante toda la duración del mismo. Hasta ahora lo hacía sólo por 90 días.



Para los eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario se mejora el acceso a las prestaciones por desempleo

- Se equipara la duración de la prestación contributiva con la del Régimen General: 360 días de cotización = 4 meses de prestación (y no 3 meses como hasta ahora).
- Ya no habrá un tope de 6 veces para solicitar la Renta Agraria en Andalucía y Extremadura.

- Hasta el 31-12-2006 sólo se exigirán 25 jornadas reales para acceder al subsidio y a la renta agraria en los municipios afectados por las heladas del año pasado.
- Se favorece la movilidad entre el REASS y otros regímenes de la Seguridad Social.

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial se mejoran

- Para los salarios pendientes el tope se sitúa en 3 veces el SMI (ahora era el duplo), y los días máximos pasan a 150 (ahora eran 120). Además, se incluye el abono de la parte proporcional de las pagas extra.
- Para las indemnizaciones reconocidas, el tope se sitúa en 3 veces el SMI (ahora era el duplo), y se calcularán sobre 30 días de salario por año de servicio (ahora eran 25). Además, se pagará la indemnización de los contratos temporales, que ahora estaba excluida.

Se crea un grupo de trabajo para mejorar y hacer más útiles a los Servicios Públicos de Empleo

- El Gobierno hará un Plan Global de modernización de los SPE.
- Se analizarán los actuales programas públicos de empleo para mejorarlos.

Para actuar contra el fraude y los abusos en la contratación temporal

Freno al encadenamiento de contratos temporales en la misma empresa

- Si superas 24 meses en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos temporales durante un período de 30 meses, tu contrato pasa a ser indefinido.
- El límite opera con los contratos de obra o servicio y con los eventuales por circunstancias de la producción, y sin que deba mediar ninguna denuncia legal, y también para los trabajadores de ETT.
- El primer contrato que cuenta es el que esté vigente cuando se publique la nueva norma.
- Estos límites no modifican las obligaciones ya existentes para las empresas cuando hacen contratos temporales —respetar la causa y la duración máxima—.
- Además, es obligado que en la negociación colectiva establezcamos medidas para que operen los límites cuando el mismo puesto de trabajo se cubra con trabajadores temporales distintos.

El contrato para la formación recupera los límites de edad

- A quienes ya tienen experiencia laboral y ya superan los 21 años, las empresas no podrán hacerles un contrato para la formación, sino otros contratos que, además, dan derecho a prestación por desempleo. Sin embargo, hasta ahora el contrato de formación sí se podía hacer a trabajadores extranjeros o que llevaran más de 3 años en el paro, con independencia de la edad.
- Si eres alumno de una Escuelas Taller y/o de una Casa de Oficios tampoco te pueden hacer este contrato si tienes 24 o más años.



- El contrato de inserción desaparece, y con él el menor salario que tenía establecido para quienes eran contratados por las Administraciones Públicas o las entidades sin ánimo de lucro para gestionar programas públicos de empleo.

Para actuar contra la cesión ilegal de mano de obra

- Se establece en el Estatuto de los Trabajadores la prohibición de cesión ilegal. Porque queremos evitar la proliferación de empresas que actúan como falsas ETT, sin cumplir ninguno de los requisitos exigidos a éstas, que no tienen organización propia y estable, y que incumplen las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos sectoriales.

Nuevos derechos para coordinar el trabajo sindical en las contratadas y subcontratadas

Cuando en un mismo centro de trabajo convivan trabajadores y trabajadoras de varias empresas:

- La empresa principal debe tener un Libro de Registro con la información de todas las

contratadas y subcontratadas presentes en el centro de trabajo, y ponerlo a disposición de la representación sindical.

- Cuando quienes trabajan en las contratadas y subcontratadas no tengan representación sindical propia, podrán canalizar sus demandas a través de la representación sindical de la empresa principal.
- Las representaciones sindicales de la empresa principal y de las contratadas podrán reunirse para coordinar su actividad sindical en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras.



Se refuerza la Inspección de Trabajo y la participación sindical en ella

Porque de nada sirve tener buenas normas si no hay la voluntad política de hacerlas cumplir.

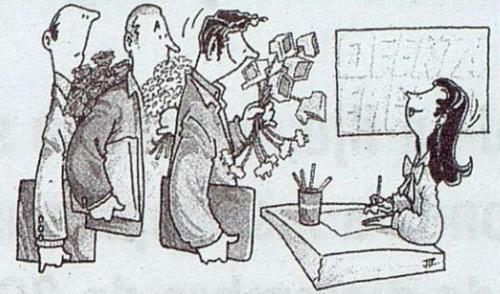
- En el año 2007, la plantilla de inspectores deberá aumentar en 132, y en el año 2008 en otros 50 inspectores más. Los subinspectores también deberán aumentar en el año 2007 en 124 y en el año 2008 en 45 subinspectores más. Para CC.OO. siguen siendo insuficientes, pero es un primer paso que tenemos que seguir ampliando.

- Las organizaciones sindicales podremos participar regularmente en la planificación de las actuaciones de la Inspección y conocer sus resultados, porque se deben crear órganos de participación tripartitos y paritarios.

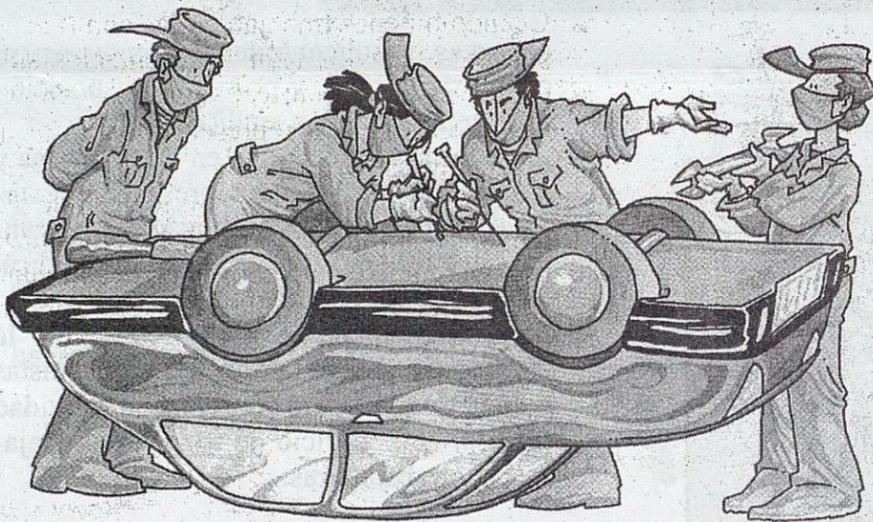
CC.OO. promoverá y asegurará la conversión de empleo temporal en fijo

Las secciones sindicales y las delegadas y delegados sindicales de CC.OO. promoveremos y aseguraremos la conversión de empleo temporal en fijo, y la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos temporales:

- Haciendo un seguimiento de quienes en la empresa tienen contratos temporales de mayor duración a la entrada en vigor de la nueva norma.
- Conociendo los incentivos económicos que tienen las empresas que conviertan a fijos a estos trabajadores y trabajadoras.
- Negociando con los empresarios las conversiones.
- Informando a los trabajadores y trabajadoras de sus derechos frente al encadenamiento de contratos temporales.



CC.OO. sigue impulsando la calidad del empleo



Para seguir impulsando la calidad del empleo, además del acuerdo laboral, CC.OO. hemos negociado o estamos impulsando otras medidas complementarias, que también estarán vigentes en los próximos meses, como:

- Una ley para promover la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con medidas para evitar la discriminación en el trabajo, como: el deber empresarial de negociar medidas de igualdad laboral, un permiso de paternidad diferenciado del de la madre, o medidas que aseguran que no habrá pérdida de cotizaciones y de prestaciones sociales en el caso de excedencias y reducción de jornada.
- Una ley para crear un Sistema Público de Atención a las Personas con Dependencia, que generará nuevos empleos, favorecerá la regulación del empleo en este sector, y facilitará la incorporación de las mujeres a la actividad laboral.
- Una ley para regular la subcontratación en el sector de la construcción, en la que se establecen límites a la subcontratación en cadena y se obliga a las empresas a tener un porcentaje mínimo de plantilla fija.
- La mejora de las prestaciones del Régimen Especial Agrario, así como la integración progresiva de este sistema y del Régimen Especial de Empleadas de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.
- Medidas para apoyar a las trabajadoras y trabajadores del sector textil ante las dificultades de algunas empresas para mantener el empleo, como consecuencia de la mayor competencia de los países asiáticos.

Regulación de la subcontratación en la construcción

- Fruto de un trabajo sindical de más de 8 años, con recogida de firmas para avalar una iniciativa legislativa popular, dos huelgas generales de la construcción, la subcontratación en este sector será regulada por una ley que puede entrar en vigor en enero de 2007.
- Esta ley regulará la subcontratación en el sector de la construcción, cuyas empresas deberán contar, en los términos que reglamentariamente se determinen, con un número mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido.
- Se regularán los subcontratistas, cuya aportación fundamental sea la mano de obra, prohibiendo dichas subcontratas.
- Se ampliará la intervención de los representantes de los trabajadores, que deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en cada obra.

