

Gaceta Sindical

confederación sindical de comisiones obreras • www.ccoo.es • mayo 2006

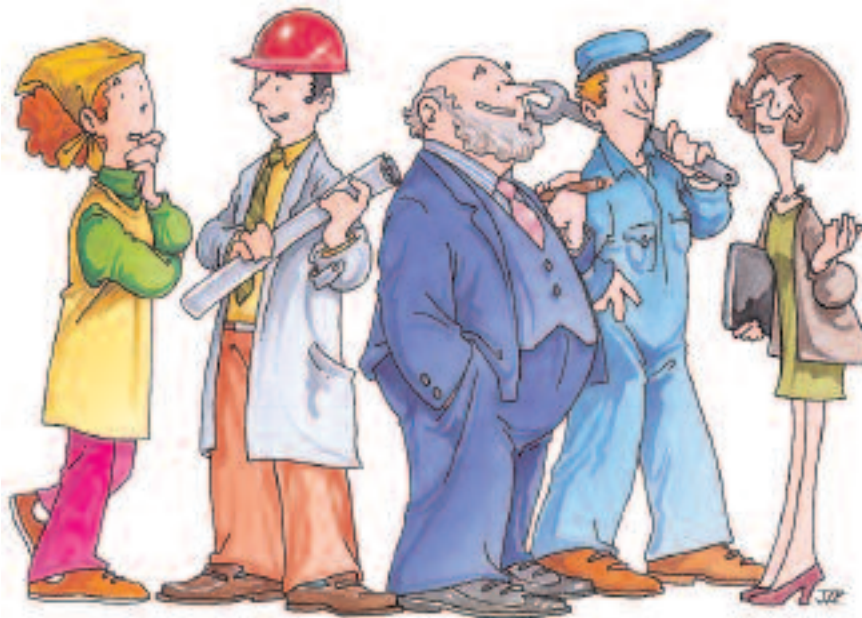
CC.OO.

Firmado por los sindicatos CC.OO. y UGT, las organizaciones empresariales y el Gobierno, el 9 de mayo, en el Palacio de La Moncloa

Acuerdo de Empleo

HACE poco más de un año, en marzo de 2005, se constituyó la *mesa para la reforma del mercado de trabajo* en el marco del proceso de diálogo social, cuyo pistoletazo de salida coincidió con la Declaración de La Moncloa, en julio de 2004. Ahora, tras un año de negociaciones, se ha alcanzado un Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (Acuerdo de Empleo), que es el primero después del firmado en 1997. Desde entonces, y salvo el acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial de 1998, todas las reformas fueron impuestas (2001 y 2002) y

merecieron la oportuna respuesta sindical. Con este acuerdo se refuerza el valor del diálogo frente a las



decisiones unilaterales, y se abren camino buena parte de las propuestas sindicales.

Freno al encadenamiento de contratos

Transformar empleo temporal en fijo

ESTAMOS ante un importante acuerdo de empleo. Un acuerdo para frenar el fraude y los abusos en la contratación; para promover la contratación indefinida y la conversión del empleo temporal en fijo, y para mejorar la protección ante la falta de empleo –prestaciones por desempleo y eficacia de los Servicios Públicos de Empleo–. Somos conscientes de los límites de este y otros acuer-

dos: la mejora de la calidad del empleo no depende tanto de las reformas del mercado de trabajo como de un cambio de modelo productivo –debemos insistir en ello, porque el Gobierno y los empresarios tienen la máxima responsabilidad–; pero a la vez, hay que destacar que este acuerdo permitirá poner en marcha medidas de gran trascendencia para el mo-



compromisos ineludibles que debemos abordar en la negociación colectiva. Los compromisos generales han de traducirse en iniciativas concretas: sector por sector, empresa por empresa.

José María Fidalgo
Secretario general de CC.OO.

Los objetivos y contenidos del Acuerdo

- Actuar contra el fraude y los abusos en la contratación temporal y en las contrataciones.
- Impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo.
- Proteger ante la falta de empleo.

A quiénes afectan las medidas

- A todos los trabajadores y trabajadoras asalariados, tanto en las empresas del sector privado como para quienes tienen una relación laboral en las Administraciones Públicas.
- Especialmente son medidas dirigidas a las personas que tienen un contrato temporal, a quienes trabajan en las contrataciones y subcontratas, a las personas desempleadas y a los jóvenes y a las mujeres.

Cuándo entran en vigor las medidas acordadas

- El Gobierno tiene que aprobar un Real Decreto Ley (RDL). Previsiblemente entrará en vigor el 1 de julio de 2006.

El Acuerdo es de todas las trabajadoras y trabajadores

- Todos y todas somos usuarios, beneficiarios y promotores de su aplicación.

Menos fraude, más empleo indefinido

El primer objetivo de CC.OO. es transformar empleo temporal existente, aprovechando el Plan Extraordinario de Bonificaciones y que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007.

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.*

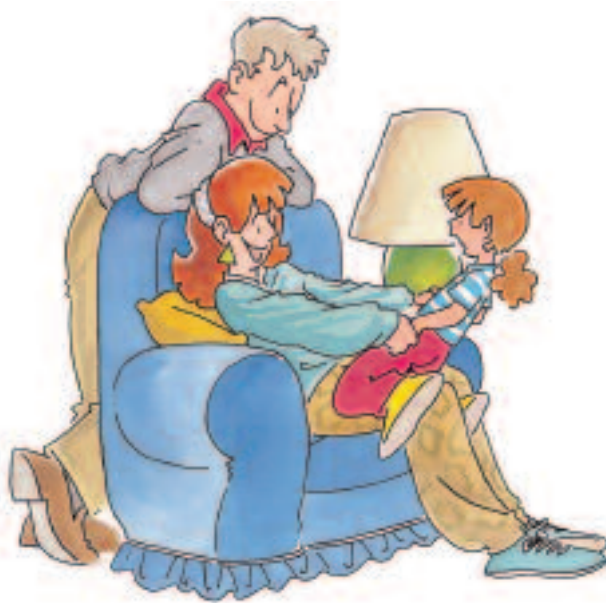
Para mejorar la protección ante la falta de empleo

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.



- 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.

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.

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.

Definido, mejor protección social

Temporal en fijo, actuando sobre los contratos temporales
 modificaciones a las empresas que hagan estas conversiones
 el 31 de diciembre de 2006

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 contratas y subcontratas

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

contratas y subcontratas presentes en el centro de trabajo, y ponerlo a disposición de la representación sindical.

- Cuando quienes trabajan en las contratas y subcontratas 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 contratistas 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 impulsado 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.



CC.OO.
TÚ GANAS