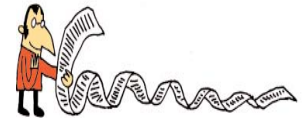




Acuerdo de Empleo AUMENTAR LA ESTABILIDAD PARA LOS JÓVENES



El acuerdo firmado por CC.OO. y UGT, las organizaciones empresariales y el Gobierno puede suponer una importante herramienta para reducir la temporalidad de los jóvenes y combatir el fraude y los abusos en la contratación. Pretende además promover la contratación indefinida y la conversión del empleo temporal en fijo. En CC.OO. somos conscientes de los límites de este y otros acuerdos

y volvemos a insistir en que la mejora de la calidad del empleo no depende tanto de las reformas en materia laboral, como de un cambio del modelo productivo. Este acuerdo recoge medidas especialmente destinadas a jóvenes, mujeres, personas subcontratadas y desempleados. Todos y todas somos usuarios, beneficiarios y promotores de su aplicación.

Las medidas que más nos afectan a los jóvenes.....

1 POTENCIAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL

Si estas en paro y tienes entre 16 y 30 años, o eres mujer, o tienes alguna discapacidad, o llevas más de 6 meses en paro, hay un nuevo plan de bonificaciones para que te hagan un contrato fijo



Además se recogen otras medidas como...

El contrato para la formación no podrá realizarse a quienes ya tienen experiencia laboral y superan los 21 años. Tampoco si tienes 24 años o más y eres alumno de una Escuela Taller o Casa de Oficio. Deberán hacerte otros contratos que además dan derecho a prestación por desempleo.

Desaparece el contrato de inserción y con él, el menor salario para quienes estén contratados por las Administraciones Públicas o entidades sin ánimo de lucro.

Se establece en el Estatuto de los Trabajadores la prohibición de cesión ilegal de trabajadores. Porque queremos evitar la proliferación de empresas que actúan como falsas ETT, que no tienen organización propia y estable y que incumplan las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos

Se refuerza la Inspección de Trabajo con más recursos para que se cumplan las normas. Además las organizaciones sindicales podremos participar en la planificación de las actuaciones y conocer sus resultados.

2 TRANSFORMAR EMPLEO TEMPORAL EN FIJO

Si tienes un contrato temporal hecho antes del 1 de junio, 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

3 FRENAR LOS ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES EN LA MISMA EMPRESA

Si superas 24 meses en la misma empresa, en el mismo puesto de trabajo, con dos o más contratos temporales durante un periodo de 30 meses, tu contrato debe pasar a ser indefinido

Opera para contratos de obra y servicio, y eventuales, también para trabajadores de ETT

El primer contrato que cuenta es el vigente a 15 de junio de 2006

LOS JÓVENES DE CC.OO. DEBEMOS TRABAJAR...



Este acuerdo implica una importante labor para los jóvenes de CC.OO., de forma que aseguremos la aplicación de las medidas. **Tu trabajo ahora es muy importante para...**

- Hacer seguimiento de quienes tienen contratos temporales de mayor duración a la entrada en vigor de la nueva norma.
- Conocer los incentivos económicos para la conversión de contratos en fijos, así como negociar las conversiones.
- Informar a los trabajadores de sus derechos frente al encadenamiento de contratos temporales.
- Realizar control y seguimiento de la subcontratación
- Establecer relaciones con las contratistas, y su representación sindical si la hubiera.
- Vigilar la cesión ilegal: las actividades de contratistas, subcontratistas y empresas multiservicios, su estructura organizativa y si disponen de medios de producción propios.



Más derechos en contratistas y subcontratistas

Cuando quienes trabajan en las contratistas y subcontratistas 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.

La empresa principal debe tener un Libro de Registro con la información de todas las contratistas y subcontratistas presentes en el centro de trabajo, y ponerlo a disposición de la representación sindical.