



Objetivo, empleo estable

tus derechos crecen

Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo

Firmado por el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME

el 9 de mayo de 2006

El “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo”, firmado por el Gobierno, UGT y el resto de los interlocutores sociales, contiene una serie de medidas con las que se pretende reducir la temporalidad de nuestro mercado de trabajo y aumentar la protección social de los trabajadores.

Esas medidas deben ser convertidas en normas legales por el Gobierno y el Parlamento para que se apliquen, y podrían entrar en vigor a partir del 1 de julio.

¿Quieres saber si te afectan? Las más importantes son:

MÁS CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- Si estás en desempleo y eres mujer, o joven entre 16 y 30 años, o llevas parado al menos 6 meses, o eres mayor de 45 años, o una persona con discapacidad, tienes más posibilidades de que te contraten de forma indefinida: la empresa que lo haga recibirá bonificaciones durante los primeros cuatro años en los que estés trabajando, y en algunos casos (trabajadores discapacitados) durante todo el contrato.
- Si tienes un contrato temporal desde antes del 1 de junio de 2006, tu empresa recibirá una bonificación si lo convierte en indefinido antes del 1 de enero de 2007.
- Si tienes un contrato temporal o de duración determinada, o lo suscribes antes del 31 de diciembre de 2007, tu empresa podrá convertirlo en un contrato de fomento de la contratación indefinida.
- Además, se reducirá la cotización empresarial por desempleo de los contratos indefinidos. La prioridad de UGT es que haya más trabajadores con empleo estable, un objetivo que justifica los incentivos a las empresas. Debes saber, además, que siguen existiendo los mismos contratos indefinidos que teníamos (el ordinario, con una indemnización por despido de 45 días por año trabajado, y el de fomento de la contratación indefinida, con indemnización por despido de 33 días).

MENOS CONTRATACIÓN TEMPORAL

- Automáticamente será fijo todo trabajador que, dentro de un periodo de 30 meses, esté contratado durante más de 24 en la misma empresa (directamente o a través de empresas de trabajo temporal), para el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos de obra o servicio o eventual. Estas medidas se aplicarán tanto al sector privado como al público.

Si en el momento de entrar en vigor la nueva normativa, el trabajador está contratado eventual o por obra o servicio, este contrato le va a computar para los plazos señalados si después la empresa le contrata de nuevo temporalmente.

- Cuando sea el mismo puesto de trabajo el que se va cubriendo en la misma empresa por distintos trabajadores con contratos de obra o servicio o eventual (directamente o a través de empresas de trabajo temporal), la negociación colectiva deberá establecer los límites al encadenamiento.
- Se suprimen los contratos de inserción.
- Los contratos de formación sólo podrán realizarse a jóvenes de hasta 21 años (y no como hasta ahora, que se utilizaban como instrumentos para la contratación de colectivos desfavorecidos como personas con más de tres años sin actividad laboral, extranjeros, o en situación de exclusión social), con lo que recuperan su carácter formativo.

MÁS CONTROLES A LAS SUBCONTRATAS

- Para evitar que haya cesión ilegal de trabajadores entre empresas (sólo las empresas de trabajo temporal pueden cederlos) cuando se de alguno de estos supuestos:
 - Cuando los contratos de servicios entre las empresas se limitan a la mera puesta a disposición de trabajadores de una a otra empresa.
 - Cuando la empresa que cede trabajadores no tiene actividad u organización propia y estable.

- Cuando carece de medios necesarios para desarrollar su actividad.
- Cuando no ejerce las funciones propias de todo empresario.
- Para aumentar la protección de los trabajadores y dar más transparencia a los procesos de subcontratación, se establecen nuevos mecanismos de información y control:
 - Se implanta un Libro de Registro en toda empresa principal que comparta un mismo centro de trabajo con otras contratistas o subcontratistas, donde se reflejarán los datos sobre identificación de las mismas, obra o servicio a realizar, trabajadores que lo van a efectuar,... a disposición de los representantes legales de los trabajadores.
 - Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que no tengan representación propia serán representados por los de la empresa principal.
 - Los representantes de los trabajadores de la empresa principal, contratista y subcontratista, que compartan centro de trabajo, tendrán derecho a reunirse para su coordinación.

MÁS INSPECCIÓN DE TRABAJO

- Se dotará con más medios a la Inspección de Trabajo, se realizarán campañas de vigilancia del fraude en la contratación temporal, la igualdad y la no discriminación; y se crearán órganos de consulta en los que habrá representación de los trabajadores a través de los sindicatos.

MÁS EFICACIA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

- Dispondrán de más recursos para dar respuesta a las necesidades de colocación de los trabajadores cuando estén sin empleo. Dedicarán especial atención a las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad e inmigrantes.

MÁS PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- Se mejoran las prestaciones por desempleo y la protección social de algunos trabajadores, como son los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, los fijos periódicos de fechas ciertas, los fijos discontinuos, los trabajadores agrarios, los socios trabajadores temporales de cooperativas, y los que reciben una Renta Activa de Inserción.

MÁS PROTECCIÓN DEL FOGASA

- Si tu empresa se ve abocada a una situación de insolvencia, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial se mejoran:
 - La cuantía máxima del salario que te podrá pagar llegará al triple del Salario Mínimo Interprofesional (antes era el doble)
 - El número máximo de días que podrá abonarte será de 150 (antes 120).
 - En ese abono se incluirá la parte correspondiente de pagas extraordinarias.
- Las indemnizaciones por despido, extinción o finalización de contratos que debe asumir el FOGASA también se mejoran:
 - El salario diario para calcular la indemnización se amplía al triple del Salario Mínimo Interprofesional (antes era el doble).
 - Se calcularán 30 días de indemnización por año de servicio (antes 25) con el tope de una anualidad.
 - También asume el pago en casos que antes no se contemplaban (conciliaciones judiciales, finalización de contratos temporales...).

UGT ha firmado, junto con el Gobierno y el resto de los interlocutores sociales (Comisiones Obreras, CEOE y CEPYME), el “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo”, en el que se incluyen medidas para corregir los problemas más graves de nuestro mercado de trabajo, y muy especialmente la temporalidad, que afecta a más del 30% de los trabajadores de nuestro país, y en particular a los jóvenes. Estas medidas se complementan con otras que se incluirán en la Ley de Igualdad, y que también son resultado del Diálogo Social.

¿Qué quiere conseguir UGT con este Acuerdo?

- Impulsar y proteger la estabilidad en el empleo
- Limitar el encadenamiento de contratos
- Clarificar cuándo existe una cesión ilegal de trabajadores
- Establecer más controles y garantías para los trabajadores y sus representantes si las empresas subcontratan la realización de obras o servicios
- Potenciar la Inspección de Trabajo para una mayor vigilancia del cumplimiento de las normas laborales
- Mejorar los servicios públicos de empleo
- Aumentar la protección social por desempleo de los trabajadores en peor situación
- Mejorar las prestaciones del FOGASA

**Nuestro
compromiso**

eres

tú



www.ugt.es