

Contratación: Calidad en el empleo Reducimos la parcialidad y la temporalidad

Al abordar la negociación del nuevo Convenio, partíamos de la siguiente situación:

- **El 40% de los contratos en el sector eran temporales**, incluyendo los de puesta a disposición (ETTs), que en algunas empresas roza el 40% de la plantilla.
- **La jornada media en el sector era de 30 horas/semana**, con varios miles de contratos con jornadas inferiores a 25 horas/semana.

Desde **CCOO** teníamos claro que para alcanzar un **preacuerdo**, había que reducir esas cifras y nuestras propuestas han ido siempre en esa línea. **Finalmente, se ha conseguido:**

REDUCIR LA TEMPORALIDAD

1. **Al menos el 80% de la plantilla de la empresa tendrá contrato indefinido ordinario.** Para alcanzar ese porcentaje, se aplicarán los criterios del art. 14:
 - a) Tener al menos 12 meses de antigüedad en la empresa
 - b) Establecimiento de un baremo sobre tres factores: un 50% sobre la antigüedad; un 10% sobre la formación recibida; y un 40% sobre la valoración del desempeño.
2. El resto de la plantilla, hasta un **máximo del 20% sólo podrá tener contratos fijos discontinuos o temporales**, incluida la contratación a través de ETT.

Aunque actualmente la media de c. indefinidos es del 60%, las empresas no están obligadas a tener más del 50% (actual Convenio). Por tanto, no sólo consolidamos lo que ya existe, sino que lo ampliamos a la práctica totalidad de la plantilla (80%). **Se logra la estabilidad definitiva en el sector, que se ha caracterizado hasta ahora por la rotación y bajas indemnizaciones por despido.**

REGULAR EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO (FFDD)

En el punto anterior ya hemos explicado que este tipo de contratos sólo se podrá aplicar a un máximo del 20% de la plantilla de una empresa. No obstante, una de las cuestiones que más nos preocupaba es la duración de los periodos de inactividad de los contratos FFDD. Por eso realizamos una propuesta, que finalmente ha sido aceptada:



- Si bien los periodos de inactividad de los contratos FFDD se inician cuando finaliza el servicio, la duración de dichos periodos dependerá del tiempo de trabajo acumulado por la persona afectada, en el periodo inmediatamente anterior al fin de dicho servicio. **Así se garantiza el cobro de la prestación por desempleo;**
 - Si el último período trabajado de la persona trabajadora es **inferior a 360 días** el período de inactividad podrá ser de **hasta tres meses**.
 - Si el período trabajado es **de 360 días a 539 días**, el período de inactividad podrá ser de **hasta cuatro meses**.
 - Si la duración del período trabajado es de **más de 539 días**, el tiempo de inactividad podrá ser de **hasta seis meses**.

Con la regulación condicionada que hemos planteado y acordado estamos garantizando que quien pase a periodo de inactividad, tenga acumulado el periodo de cotización necesario para percibir la prestación por desempleo. **Sin esta regulación las empresas podrían decidir quién se incorpora antes a la actividad de la empresa** y quién lo hace más tarde, independientemente de que se perciba o no dicha prestación.

REDUCIR LA PARCIALIDAD DE LAS JORNADAS

A nivel de cada empresa:

1. **Al menos el 30%** de la plantilla deberá tener contrato a tiempo completo (39h/s).
2. **Al menos el 40%** de la plantilla tendrá jornadas de **entre 30 y 39** horas semanales.
3. Sólo **un máximo del 30%** de la plantilla podrá tener jornada **inferior a 30 horas** semanales.

Recordemos que hasta ahora nada impedía que una empresa tuviera al 100% de su plantilla con jornadas pequeñas, por lo que con este acuerdo estarán obligadas a mantener dichos porcentajes.

Se garantizan jornadas dignas que, además, reducen notablemente la **brecha salarial de género**, ya que las jornadas de menos horas recaen mayoritariamente sobre mujeres.

4. Las **ampliaciones temporales de jornada** consolidarán en base a la media realizada por la persona trabajadora.

Se evita así el abuso de las ampliaciones temporales de jornada, que se están utilizando por las empresas con fines punitivos (no renovar la ampliación) o como supuesto premio por productividad (sí renovar ampliación). Además, **la consolidación evita que se elimine la ampliación en vacaciones, permisos, bajas, etc.**

La decisión de CCOO de firmar este preacuerdo es responsable y valiente, pues beneficia a miles de personas en el sector que sufren las condiciones más precarias.

