

CCOO Federación Servicios



Una negociación confederal para mejorar el empleo

Una negociación confederal para mejorar el empleo

Con la llegada del partido socialista al gobierno de la nación iniciamos un proceso de diálogo social amplio, que tiene como objetivos **la competitividad, el empleo estable y la cohesión social**.

Desde entonces hemos conseguido acuerdos de mucho interés, como la subida del salario mínimo interprofesional y de las pensiones o la regularización de los trabajadores inmigrantes con empleo.

Pero es ahora cuando empiezan las negociaciones donde nos jugamos más y que serán más difíciles por la confrontación de intereses, como la de empleo. Es una negociación a tres partes, los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y el Gobierno.

Los sindicatos hemos sido los primeros en presentar en la mesa de negociación una propuesta unitaria. Nuestros objetivos se pueden resumir en dos: **hacer el empleo más productivo** mediante la inversión pública y privada ¿no queremos seguir compitiendo en base a bajos salarios y precariedad laboral-, y **mejorar la calidad del empleo** -calidad que tiene que ver con la estabilidad, con la igualdad y con el cumplimiento empresarial de las reglas laborales-.

Abordamos esta negociación sabiendo que la mejora del empleo en cantidad y calidad no depende sólo de la normativa laboral, de la contratación (o del despido como dice la patronal), sino que depende de la inversión productiva, del desarrollo tecnológico, de la formación y cualificación. Y sabemos también que no hay una ¿solución mágica?, porque las causas y la intensidad de los problemas son diversas.

Al Gobierno le reclamamos que aporte en la mesa las soluciones que dependen de su responsabilidad: más inversión productiva; reducir la temporalidad en el empleo público; hacer cumplir las reglas laborales en las empresas y perseguir el empleo irregular con trabajadores inmigrantes; desarrollar servicios de atención y cuidado a niños y personas con dependencia para facilitar a las mujeres su incorporación a la actividad laboral.

A las organizaciones empresariales les exigimos que no presenten sus propios intereses como si fueran la solución a los problemas. Propuestas para reducir los derechos laborales, para hacer más fácil y barato el despido o para crear nuevos contratos temporales, responden sin duda a sus

intereses económicos, pero no hacen el empleo más productivo, ni reducen la temporalidad, ni la discriminación laboral, ni responden al interés general de la sociedad.

A todos los afiliados y afiliadas a CCOO os pedimos que divulguéis nuestros objetivos y propuestas en los centros de trabajo para apoyar esta negociación.

Los problemas del mercado laboral

- España pierde competitividad porque invierte menos que la media de los países de la UE, incluidos los nuevos, en: I+D+i; Tecnologías de la Información; Innovación en las pymes; Formación Permanente.
- La productividad no aumenta porque crecen los sectores intensivos en mano de obra y la utilización de trabajadores inmigrantes sin derechos.
- De todo el empleo temporal creado en los últimos 8 años, el 63% está en la Construcción y en las Administraciones Públicas.
- Más de la mitad del empleo temporal lo sufren los jóvenes menores de 30 años.
- Las mujeres tienen tasas de actividad y de empleo inferiores a las de los hombres en más de 20 puntos porcentuales, su tasa de paro es casi el doble y sus retribuciones son inferiores en un 30%.
- Hay grandes diferencias entre Comunidades Autónomas: las tasas de paro de Andalucía, Extremadura o Galicia casi triplican a las de Aragón, Rioja o Navarra. Y Madrid o Cataluña, con tasas de paro inferiores a la media, tienen también menos temporalidad. El tejido productivo es determinante.

Además, proponemos:

Más estabilidad en el empleo. Acotando las causas de los contratos temporales. El contrato de obra o servicio no podrá ser el ?contrato habitual? de las contratadas y subcontratadas. Sucesivos contratos temporales en la empresa con el mismo trabajador o para el mismo puesto de trabajo deberá suponer que el contrato es indefinido.

Regular mejor las contrataciones y subcontratas. Con límites a la cadena de subcontratación, especialmente cuando quien subcontrata es una Administración Pública. La responsabilidad solidaria debe afectar a todas las empresas, contratistas y principal. Contar con nuevos derechos sindicales de información y coordinación interempresas.

Más garantías para el empleo a tiempo parcial. Identificando en el contrato la jornada y el horario (para poder saber cuanto y cuando se trabaja). Dar preferencias para las vacantes a tiempo completo. Asegurar el derecho a la formación, a la promoción y a los permisos.

Asegurar que las normas de contratación se cumplan. Más medios para la Inspección de Trabajo. Más coordinación de las administraciones públicas. Más participación sindical.

Promover la participación laboral para las mujeres y la igualdad. Regular Acciones Positivas: las mujeres, en igualdad de méritos, deberán tener preferencia para acceder al empleo, actividades y profesiones donde están menos presentes. Establecer la obligación de contar con Planes de Igualdad en las empresas, especialmente en materia salarial. Promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares. Permiso individual de paternidad.

Proteger mejor frente al desempleo. Mejorando las políticas activas de empleo y los incentivos al empleo indefinido. Promoviendo el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad. Haciendo más útiles los Servicios Públicos de Empleo. Asegurando las prestaciones por desempleo a quienes tienen mayores dificultades para encontrar empleo y carecen de rentas alternativas.