

CCOO y UGT hemos iniciado una campaña de recogida de firmas para respaldar una Iniciativa Legislativa Popular por el Empleo Estable y con Derechos.

Queremos llevar más de 500.000 firmas al Parlamento para:

- Revertir una reforma laboral regresiva e inútil.
- Que los trabajadores no pierdan sus derechos.
- Combatir la brecha entre trabajadores fijos y temporales.
- Que las empresas agoten todas las alternativas sociales e individuales posibles antes de recurrir a la rescisión del contrato.

**INICIATIVA
LEGISLATIVA
POPULAR**

**CONTRA LA
REFORMA
LABORAL**

Firma contra la reforma laboral



CCOO



Proposición de Ley

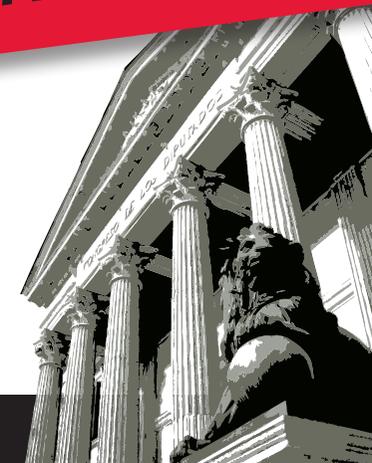
**EMPLEO
ESTABLE
Y CON DERECHOS**

**Iniciativa
Legislativa
Popular**

**contra la reforma
laboral**

**LLEVA TU FIRMA
AL CONGRESO**

yo firmo!!



La reforma laboral impuesta en 2010 está demostrando ser injusta e inútil: para reducir el paro, para dar empleo a los jóvenes, para reducir los contratos temporales.

La reforma laboral ha supuesto el mayor ataque a los derechos laborales en nuestro país desde la instauración de la democracia.

Ha sido un sacrificio de los trabajadores que, como preveíamos, está resultando estéril.

CCOO y UGT mantenemos nuestro rechazo a esta reforma, lo hicimos con la Huelga General del 29 de septiembre, y ahora lo hacemos promoviendo una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para que los trabajadores, con sus firmas, le digan al Parlamento que la revierta.

Una ILP por el Empleo Estable y con Derechos

UGT y CCOO hemos iniciado la recogida de firmas para presentar en el Congreso de los Diputados una ILP para dar nuevas bases a nuestro sistema de relaciones laborales:

- Porque las relaciones laborales no pueden ignorar el derecho del trabajo.
- Porque el trabajo y los trabajadores deben recuperar la centralidad en el tejido productivo y en las normas que lo regulan.



¿Qué proponemos?

Combatir la segmentación del mercado de trabajo, la brecha entre trabajadores fijos y temporales, con medidas como:

- Prohibir la suscripción de contratos de duración determinada en empresas de servicios cuya actividad habitual sea la realización de contratos.
- Determinar, a través de la negociación colectiva sectorial, los niveles de empleo fijo y temporal que se requieren en cada sector productivo.
- Que la duración máxima de los contratos de obra o servicio bajen de 3 a 2 años.
- Que la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores sea considerada fraude de ley, porque es una de las más importantes formas de precariedad injustificada.
- Que en cada contrato temporal que se registre por una empresa figure el número de contratos temporales, así como de jornadas de trabajo cubiertas con contratos temporales durante los 30 meses anteriores para atender un puesto de trabajo comparable con el que es objeto de la contratación.
- Que figure también en cada contrato temporal el índice de temporalidad de la empresa (porcentaje que representa el número de jornadas atendidas mediante contratos temporales sobre el número total de jornadas de trabajo desarrolladas en el último año).

Que las empresas sólo puedan recurrir a la rescisión del contrato después de haber agotado todas las alternativas, sociales o individuales, posibles. Para ello es necesario:

- Reordenar el régimen jurídico de los despidos, sobre todo los colectivos y objetivos, redefiniendo sus causas, y restaurando en el procedimiento el principio de efectiva participación de los trabajadores.
- Que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) no realice aportaciones para financiar extinciones de contratos sin amparo legal, que no estén justificadas en los motivos fijados en la ley, y que no se integren en un plan de actuaciones para garantizar la viabilidad de la empresa o para facilitar acuerdos antes de su cierre.

Y otras medidas destinadas a la contratación a tiempo parcial de calidad, favorecer la creación de empleo -especialmente de los jóvenes- y mejorar la intermediación laboral y el papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y recuperar el papel de los convenios sectoriales en materia de flexibilidad interna y descuelgues salariales.

