

Secretaría de Empleo CCOO

Guía para el seguimiento de la Contratación

Nuevamente volvemos a editar la Guía para el Seguimiento de la Contratación, una publicación de CC.OO. ya consolidada como instrumento de trabajo para quienes desarrollan la acción sindical en los sectores y en las empresas, que nació paralelamente a la Ley 2/1991 de Derechos de Información de la Representación Sindical en materia de contratación.

Desde entonces hemos conseguido nuevos derechos de información, tanto sobre los contratos que realizan las ETT (Ley 29/1999), como sobre las empresas contratistas y subcontratistas (Ley 12/2001), y más recientemente con la Ley 43/2006.

Empleo de más calidad, más igualdad y más seguridad en el trabajo son hoy los objetivos prioritarios que atraviesan todas las actuaciones del sindicato, especialmente en la negociación de los convenios colectivos y en la acción sindical en el centro de trabajo.

La evolución del volumen de empleo en el sector o en la empresa, el tipo de empleo, las modalidades de contratación más utilizadas, el grado de subcontratación existente y la contratación en igualdad no pueden ser patrimonio exclusivo de la decisión empresarial, sino que tienen que formar parte de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios.

Con una actuación sindical que persista en los objetivos, actuando desde cada una de las realidades concretas, adaptando las medidas y posibles soluciones a esas situaciones diversas, es posible contribuir a cambiar lo que hoy son problemas generales muy importantes, como la excesiva temporalidad del empleo, el encadenamiento de sucesivos contratos temporales en la misma empresa, sobre todo en el sector servicios, o la subcontratación en cadenas de empresas entre las que se diluye la responsabilidad laboral, como pasa en el sector de la construcción.

Y desde la negociación colectiva y la acción sindical también podemos hacer que esos problemas no se concentren entre las mujeres y los jóvenes, o favorecer la contratación de quienes tienen más dificultades para salir del paro. Para ambas cosas es útil conocer las medidas de fomento del empleo existentes.

En contratación, la actuación sindical debe seguir una doble dirección, promover una utilización adecuada, poniendo en correspondencia el tipo de actividad a desarrollar con el tipo de contrato a utilizar, sabiendo que la contratación indefinida es la norma y la contratación temporal la excepción, y negociar la transformación de contratos temporales en fijos para limitar la temporalidad injustificada. Pero además vamos a seguir insistiendo para que los poderes públicos no miren para otro lado ante los incumplimientos de las reglas laborales.

Confiamos en que esta Guía siga siendo útil para quienes trabajamos en CC.OO

SECRETARÍA CONFEDERAL DE EMPLEO

Fecha artículo: 2008-02-21 06:02:53 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/3832.html>

**Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.
Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.
© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>**