

## Informe, análisis y alternativas

# Plan de Empleo Juvenil

### 1. CONTRATO Y PROGRAMA PARA LA INSERCIÓN PROFESIONAL

- **Procedimiento: Norma con rango legal**

- Por el que se declara como relación de carácter especial la de los jóvenes que colaboren en el trabajo para su inserción profesional (se modifica por adición el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores), a través de la adquisición de experiencia laboral y del aprendizaje de un oficio.

- Autorización al Gobierno para que en el plazo máximo de tres meses regule el régimen jurídico de esta relación laboral de carácter especial.

- **Sujetos**

- Jóvenes con edades comprendidas entre los dieciséis y los veinticinco años.

- Que no hubieren realizado con anterioridad trabajo por cuenta ajena en alguna de sus modalidades, salvo que el tiempo que hubieren trabajado no superase los tres meses en los últimos dos años.

- **Condiciones**

- No podrá adoptar la modalidad de trabajo a domicilio.

- La extinción de un contrato de esta naturaleza no impide que la empresa pueda volver a contratar a otro trabajador mediante este mismo tipo de contrato.

- El contrato podrá ser a tiempo completo y a tiempo parcial.

- El trabajador contratado tiene que suponer un incremento adicional sobre la plantilla media de la empresa en los doce meses anteriores al momento de la contratación (con exclusión de los trabajadores vinculados por esta relación especial).

- **Forma**

- El contrato deberá formalizarse por escrito en modelo oficial y registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente. La empresa deberá notificar a los representantes del personal tanto las contrataciones producidas como las prórrogas de los contratos.

- **Duración**

- Mínimo de seis meses y máximo de dieciocho, incluida una sola prórroga.

- **Extinción**

- Extinción al término del período por el que se concierte o el de la prórroga (sin necesidad de denuncia).

- **Contrataciones sucesivas en la misma empresa**

- Extinguida la relación especial, el trabajador podrá ser contratado en la misma empresa a través de cualquier otra modalidad o tipo de contratación.

- a) Si es contratado a través de un contrato en formación o en prácticas, el tiempo en que el trabajador hubiese estado contratado mediante el contrato de inserción profesional se computará a los efectos de la duración máxima establecida para aquellos contratos (duración máxima de tres años, computado el tiempo del contrato de inserción profesional).

- b) El tiempo del contrato de inserción no se computará a efectos de antigüedad.

- **Salario**

- Salario mínimo interprofesional, salvo que en los convenios colectivos se pacte un salario superior para esta relación laboral de carácter especial.

- El SMI fijado con carácter general para los trabajadores de diecisiete años será igualmente aplicable a los trabajadores de dieciséis años de edad.

- **Otras disposiciones**

- No obligatoriedad empresarial de solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten. Voluntariedad de los trabajadores para inscribirse en las Oficinas de Empleo.

- Para la cotización a la Seguridad Social se crearán dos nuevos grupos específicos de cotización, según se trate de trabajadores de dieciocho años o menores de dicha edad.

- **Duración del programa**

- Treinta y seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor.

- **Incentivos económicos**

- Exención del pago por parte de los empresarios de la cuota patronal de la Seguridad Social por contingencias comunes, FOGASA y Formación Profesional.

- Incentivo económico, cuya modalidad está en estudio, de cuantía no superior a 200.000 Ptas./año.

- Subvención del coste de la formación -en su caso- con cargo al FIP.

- En caso de obtención indebida de los beneficios establecidos en este programa, las cotizaciones exoneradas serán reclamadas en vía ejecutiva, extendiéndose la correspondiente certificación de descubierto.

- **Exclusiones**

- Se excluirán de este contrato de inserción profesional, por causa del mayor riesgo, los trabajadores subterráneos de la minería y los puestos de trabajo directamente dedicados a la construcción de edificios y de obras públicas, salvo que exista plan de seguridad de la obra y se señalen en el mismo fases o actividades no afectadas por aquellos riesgos.

#### **14-D: Paro general**

Como es conocido, las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT han convocado un proceso de movilizaciones con el fin de que el Gobierno dé un giro social progresista en su política económica. Estas movilizaciones van encaminadas a conseguir los siguientes objetivos:

- Retirada del mal llamado Plan de Empleo Juvenil.
- Incremento de la cobertura al desempleo hasta el 48 por 100.
- Negociación de alternativas que creen más y mejor empleo.
- Recuperación del 2 por 100 del poder adquisitivo de los salarios.
- Mejora de las pensiones y equiparación de las mínimas al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.
- Control de los beneficios empresariales y su orientación hacia el empleo.
- Reforma del INEM con el fin de que garantice un auténtico servicio público para los parados.

CC.OO. ha elaborado propuestas y alternativas a todos estos puntos, alternativas que el Gobierno ha rechazado sistemáticamente y por ello los sindicatos de clase han decidido dar una respuesta fuerte y contundente.

## **2. PROPUESTAS DE CC.OO. PARA UN PLAN DE EMPLEO**

Todas las políticas de empleo son subsidiarias de la política económica general que desarrolla el Gobierno, que, en el caso del empleo y la política social en general, ha demostrado su fracaso más estrepitoso.

El colectivo juvenil ha sido especialmente dañado por la crisis de la estructura productiva de nuestro país y su incapacidad de generar un proceso de crecimiento auto-sostenido a medio y largo plazo. Sin embargo, la potenciación del empleo de los jóvenes debe tener como principal punto de partida el desarrollo de una política económica que dinamice la estructura productiva y que articule un proceso de distribución de la renta socialmente progresista.

Para CC.OO., un plan de empleo debe reunir las siguientes características:

1. Tener en cuenta el conjunto del mercado de trabajo, para no caer en la falacia de atender a unos colectivos y desatender al resto, ya que es sabido que si se ponen en marcha medidas exclusivamente destinadas a un colectivo o edad determinada, el resto quedará desasistido y marginado.

2. Integración en el plan de: formación, prestaciones y empleo. No cabe por tanto proponer demagógicamente empleo frente a subsidios, porque lo cierto es que, según todas las previsiones gubernamentales hasta 1992, el paro juvenil va a persistir. Se trata de ver qué va a hacer el Gobierno con aquellos jóvenes que no van a acceder a un empleo, a pesar de este u otro plan y que continuarán en paro.

3. Debe empezar a desmitificarse la supuesta barrera de la inexperiencia profesional en los jóvenes y que el problema del empleo juvenil es exclusivamente un problema de formación y experiencia profesional. Es evidente que los primeros interesados en aumentar el nivel de formación profesional y cultural de los trabajadores son ellos mismos y sus organizaciones, pero reconocer esta necesidad no puede servir para abordar con una orientación incorrecta el volumen masivo de paro juvenil en España; dada la enorme diferencia entre el número de solicitantes de empleo y el de empleos ofrecidos, no cabe explicar que la mayoría de los jóvenes se encuentran en paro por falta de experiencia profesional. Por el contrario, aunque su nivel aumentase rápidamente, las ofertas de colocación y empleo disponibles seguirán siendo insuficientes.

4. Es necesario modificar, reordenar y simplificar la vigente regulación en materia de contratación en el sentido siguiente:

4.1. Profundizando y desarrollando el derecho de información y control de los representantes de los trabajadores.

4.2. Potenciando la contratación de carácter fijo o indefinido.

4.3. Reforzando los mecanismos de control social y sindical en todo el proceso de ejecución y aplicación de las políticas de empleo.

5. Cualquier plan de empleo deberá ser elaborado con la totalidad de las partes interesadas, en este caso sindicatos y colectivos juveniles.

- **Medidas concretas a poner en marcha**

1. Programa anual dedicado a la recuperación de la escolaridad de los jóvenes que no han completado la EGB o la FP, registrados en las oficinas de empleo y por orden de antigüedad en el registro. El objetivo de este programa sería la adquisición de titulaciones o certificaciones de profesionalidad, al tiempo que efectuarían trabajos de interés social.

Se establecería un programa anual de contratos para trabajos socialmente útiles, negociados entre las Administraciones Públicas y los sindicatos.

2. Convenio estatal para trabajos en empresas públicas, Administración Central, Autonómicas, etcétera, de jóvenes con titulación. Registrados en las oficinas de empleo y por orden de antigüedad en el registro. Con el objetivo de acercar la formación al trabajo productivo real.

3. Creación del Instituto Nacional de Trabajo Asociado con participación de la Administración y sindicatos más representativos, que tendrá como misión principal la promoción y financiación básica de empresas de trabajo asociado. Destacamos para este objetivo las medidas 4, 5, 6 y 7.

4. Potenciación de la figura del agente de desarrollo comunitario en el marco de la creación de centros de promoción de empleo dependientes de las Administraciones Públicas.

5. Creación de fondos de avales que faciliten el acceso de los jóvenes a créditos.

6. Las Administraciones Públicas llegarán a acuerdos con los entes bancarios prioritariamente en el sector público y las Cajas de Ahorros para facilitar el acceso a créditos con un interés subvencionado y facilidades para la amortización del capital.

7. Subvenciones para los programas que se presenten para jóvenes, en función de la viabilidad de cada proyecto.

8. Puesta en marcha e intensificación de las iniciativas locales de empleo. Con objetivos económicos y sociales que den respuestas a las necesidades de carácter social en el ámbito local. A tal fin se elaborará una programación anual con la participación de los sindicatos y de los organismos implicados.

9. Configurar una nueva reglamentación sobre las escuelas taller donde se contemplen horarios, períodos de formación y prácticas y salarios según convenio colectivo una vez efectuada la contratación.

10. Programa anual de escuelas taller que afecte a 50.000 jóvenes.

11. Incremento e intensificación de los convenios INEM-Administraciones Públicas en 40.000 millones para generar 100.000 empleos / año, y el compromiso de contratar a un 50 por 100 de jóvenes para los mismos.

12. Priorizar cuantitativa y cualitativamente el contrato indefinido bonificado, como medida especial de fomento del empleo.

13. Cumplimiento de la normativa vigente en materia de trabajadores minusválidos para que se cumpla la legislación vigente de la obligatoriedad de contratación de un mínimo del 2 por 100 de las plantillas de las empresas de más de 50 trabajadores.

14. Negociar la revisión de las actuales modalidades de contratación, de formación y prácticas para que sirvan realmente de preparación y formación para el trabajo.

15. Utilización del contrato de interinidad como medida de sustitución de los jóvenes que realizan el servicio militar o la prestación social sustitutoria, garantizando así el mantenimiento del puesto de trabajo.

16. Facilitar que las interinidades por baja de maternidad sean cubiertas por mujeres jóvenes.

17. Fomentar la integración socioeconómica de las mujeres jóvenes con cargas familiares no compartidas mediante la reserva de un 10 por 100 en los diferentes tipos de contrato y medidas de fomento de empleo.

18. Fomento de los contratos de relevo por jubilación.

19. Medidas de coordinación de las Administraciones Públicas, de tal manera que el esfuerzo presupuestario no se vea solapado, sino racionalizado.

20. El sector público y las Administraciones Públicas impulsarán estas medidas a modo de ejemplo de cara a los demás sectores económicos.

21. Apoyo y reconocimiento al dinamismo impulsado y generado por las organizaciones juveniles en la creación de empleo.

22. Aumento de la dotación presupuestaria de la Dirección General de Acción Social para la prevención de las situaciones familiares que justifiquen y/o motiven el trabajo de menores. Penalización para las empresas que se beneficien del trabajo de menores.

23. Modificación de la normativa sobre el servicio doméstico, incluyendo a este colectivo en el régimen general de la Seguridad Social.

24. Establecimiento de un subsidio para los jóvenes a los que no les alcancen estas medidas, que lleven un mínimo de un año inscritos en las oficinas de empleo.

25. Reducción de jornada, hacia las treinta y cinco horas semanales, cubriendo los puestos necesarios por jóvenes del primer empleo.

26. Elaboración de un Plan de Formación Ocupacional para 200.000 jóvenes durante 1989, previa prospección por el INEM de los puestos de trabajo necesarios, en colaboración con el Fondo Social Europeo, y que posibilite su inserción posterior en el mercado de trabajo.

27. Negociación entre la Administración, los sindicatos y patronal de un programa especial de Formación en Alternancia que abarque el último curso de FP y sus prácticas en las empresas con seguimiento del Consejo Escolar y los agentes sociales.

28. Reforma del INEM para que cumpla la función de un auténtico servicio público de empleo y que, entre otras funciones, tenga la de análisis del mercado de trabajo, asesorando y formando a los trabajadores en paro.

3 de noviembre de 1988

### **3. SUGERENCIAS DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS**

1. Buscar en la prensa opiniones favorables y contrarias al Plan de Empleo Juvenil y realizar un mural en que se expongan dichas opiniones.

2. Hacer una encuesta sobre el mismo tema entre las entidades próximas al centro: partidos políticos, asociaciones juveniles, sindicatos, asociaciones de vecinos, organizaciones estudiantiles...

3. Escribir una narración o elaborar un cómic en los que el personaje principal sea un joven que busca empleo.

4. Teniendo en cuenta los documentos I y II y otros que podáis encontrar, organizar un debate en clase para discutir si estáis de acuerdo o no con cada una de las seis consecuencias que vienen en el documento III.

5. Simular una sesión del Parlamento en la que se discuta el PEJ. A la hora de asumir cada uno un papel, tener en cuenta la información recogida en las actividades 1 y 2.

6. Organizar un referéndum entre todos los alumnos del centro sobre el Plan de Empleo Juvenil.

#### **• El Plan de Empleo Juvenil**

1. Se declara como relación de carácter especial la de los jóvenes que colaboren en el trabajo para su inserción profesional.

2. Va dirigida a jóvenes con edades entre dieciséis y veinticinco años.

3. La extinción del contrato no impide que la empresa pueda volver a contratar a otro trabajador mediante este mismo tipo de contrato.

4. El contrato debe formalizarse por escrito en modelo oficial y registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente.

5. La duración del contrato será entre seis y dieciocho meses.
6. El tiempo del contrato de inserción no se computará a efectos de antigüedad.
7. El joven cobrará el salario mínimo interprofesional.
8. El empresario no está obligado a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesite.
9. Los empresarios estarán exentos del pago de la cuota patronal de la Seguridad Social y recibirán un incentivo económico no superior a 200.000 ptas/año.
10. El coste de la formación del joven trabajador -en su caso- se subvenciona con cargo al FIP.

#### 4. SIGNIFICADO DEL PEJ

- Crear un nuevo modelo de contrato de trabajo eventual llamado de «inserción» de jóvenes menores de veinticinco años, que cobrarían el salario mínimo interprofesional (44.163 pesetas y 27.030 para los menores de dieciocho años).
- Mientras el Estado pagaría con fondos públicos 770.000 pesetas/año, que se financiarían con mayores impuestos de los trabajadores, al empresario le costaría solamente 3.140 pesetas/mes:
  - Se ahorraría la cuota íntegra de la Seguridad Social.
  - Recibiría una subvención a tanto alzado o como descuento de la Seguridad Social del resto de los trabajadores y fuertes exenciones fiscales.
- Se aplicaría en un mercado de trabajo en el que prolifera la contratación precaria (cinco de cada cien contratos registrados en el INEM en 1987 fueron indefinidos y el 22 por 100 del total son ya temporales).

#### 5. CONSECUENCIAS

1. **Condena a los jóvenes a la precariedad y a la sobreexplotación:** al ser carne de cañón barata para que los empresarios aumenten sus beneficios. Por ello, los propios jóvenes rechazaron este plan a través del Consejo de la Juventud de España, en el que están todas las organizaciones juveniles.
2. **Es una invitación al despido de los trabajadores fijos y a su sustitución** por estos contratos precarios. Amenazaría aún más las plantillas actuales, ya que las llamadas garantías para evitar la sustitución de las plantillas fijas en la práctica no han funcionado nunca.
3. **Desahuciaría a los parados mayores de veinticinco años** al paro y a la miseria de por vida.
4. **Atacaría la negociación colectiva** al dejar fuera de ella a los jóvenes con este tipo de contrato. Crearía dos colectivos en las empresas, debilitando el poder de negociación del conjunto de los trabajadores.

5. Crearía una **discriminación** entre los jóvenes y el resto de los trabajadores. No cumplirían el principio de «a igual trabajo, igual salario». Por ello son inconstitucionales.

6. Los contratos de inserción se harían **al margen del INEM**, perdiéndose toda posibilidad de control desde los servicios públicos y los sindicatos.

Tras la Ley de Recorte de Pensiones 26/1987, se prepara una de las mayores agresiones al conjunto de los trabajadores, jóvenes y parados.

## 6. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

### Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

### Artículo 9.2.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

### Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 7. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

**Art. 4.c)** A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

**Artículo 17.1.** Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en las empresas y lengua dentro del Estado español.

## Extracto de la carta de Camacho y Gutiérrez

A todos los afiliados.

Compañero, compañera. Queridos amigos, queridas amigas:

Como conoces, solamente en situaciones excepcionales nos dirigimos en este tono a cada uno y a cada una. Así fue el 15 de mayo de 1985, cuando preparábamos la justa respuesta al ataque que la gran patronal y el Gobierno dirigían contra la Seguridad Social, y para preparar la jornada de paro general de veinticuatro horas que llevamos adelante el 20 de junio de 1985.

Un Gobierno y un gran capital nacional y extranjero parasitario y especulador han impedido cualquier negociación seria para resolver los gravísimos problemas que tenemos planteados los trabajadores:

- Cerca de tres millones de parados.
- En torno a un 30 por 100 subsidiados.
- Más de ocho millones de pobres.
- Una Seguridad Social degradada.
- El 80 por 100 de las pensiones interiores al salario mínimo interprofesional.
- Contratación temporal generalizada.
- Transformación de empleo fijo en empleo precario, a razón de 90.000 en el primer trimestre de este año.
- Pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios, muy especialmente en el área pública.

Al mismo tiempo, la gran Banca y las Cajas que tuvieron:

- 500.000 millones de pesetas de beneficios en 1987, un 38 por 100 más que el año anterior.
- Repiten su «hazaña» este año, y en el primer semestre los bancos han tenido un 45 por 100 más que el año anterior.
- Las empresas han cuadruplicado las ganancias en dos años, casi 900.000 millones.
- Los especuladores extranjeros como KIO han tenido 150.000 millones de pesetas de beneficios en los dos últimos años.
- Nuestro país se ha transformado en el paraíso de los especuladores nacionales y extranjeros.
- Nuestra industria, España, está en venta a precios de saldo.
- Se ataca las conquistas de medio siglo de los trabajadores y de sus organizaciones.
- Se declara una verdadera guerra sucia a los sindicatos de clase y democráticos, pactando con los «amarillos».
- Se pierde toda ética y moral.
- Se promueve a ex ministros, a banqueros...
- La corrupción se desarrolla a distintos niveles de los aparatos.

- Su último «leit motiv», su ética, es ganar dinero como sea.

Efectivamente, y por primera vez, en nuestro país la unidad de acción en torno a estas denuncias por un lado y las alternativas y reivindicaciones por otro, especialmente con los compañeros de UGT, está en marcha. Ya conocéis, esa unidad de acción sindical ha conducido por acuerdo de los dos sindicatos, al que se están adhiriendo otros, a preparar una serie de jornadas de movilizaciones y al paro general de veinticuatro horas para el día 14 de diciembre. UGT y CC.OO., los trabajadores todos, hemos llegado a estas conclusiones: **¡BASTA YA! No más ataques de los sectores parasitarios y especuladores y de su Gobierno sin respuesta. No hay giro social sin cambio de la política económica, no hay cambio de la política económica sin una movilización generalizada masiva que venza la resistencia del Gobierno y del gran capital.**