

Negociación Confederal

A pesar del interés despertado en esta negociación de las Confederaciones con la CEOE, la actuación de la Patronal no está respondiendo, en absoluto, a lo esperado. Actúan creando en la opinión pública la idea de que el acuerdo no sólo es posible, sino que además está próximo y, en cambio, en las mesas de negociación sus propuestas son del todo inaceptables.

La negociación tiene un punto de partida claro: la situación del mercado laboral no es satisfactoria, existe prácticamente el mismo paro que antes de la Reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno Socialista, a pesar de la desregulación que ha supuesto, y el empleo que se crea es pura rotación, llegando a pasar varias personas por un mismo puesto de trabajo, con contratos que rozan lo ridículo, por lo que respecta a su duración.

Por tanto, también tiene un objetivo claro: la creación de empleo, la inserción de los jóvenes con un contrato de calidad, la eliminación de la rotación y, en consecuencia, la estabilización de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Para ello la Patronal se *descuelga* con un contrato que podría ser de hasta diez años (éste es el señuelo), pero que siendo para personal de 16 a 30 años quieren que sea considerado de inserción, para obtener los beneficios que proceda; el despido puede producirse en cualquier momento sin que el empresario tenga que justificar absolutamente nada, con lo que el contrato en realidad lo mismo puede durar un día que dos meses, con lo que ello conlleva de necesaria y absoluta sumisión del trabajador o trabajadora que tiene permanentemente la espada de Damocles del despido sin protección alguna, y, además, tras el despido sólo se pagaría 20 días por año trabajado, hasta un máximo que sería el equivalente a doce mensualidades.

A poco que pensemos, descubrimos que las pretensiones de la Patronal con esta propuesta, que en principio puede llamar la atención por la falacia de los diez años de duración en realidad son: descausalizar el despido, es decir, que no tengan que justificar por qué se despide a los trabajadores; conseguir la máxima sumisión, o lo que es lo mismo, la mínima posibilidad de reivindicación por parte de los trabajadores y trabajadoras; abaratar el despido y, de paso, rejuvenecer las plantillas a bajo coste con trabajadores más formados y más polivalentes, olvidándose de cualquier posibilidad de formación, ya que no se hace distinción entre quienes tengan algún tipo de certificación o titulación y quienes no las posean.

Como podéis comprender, hacer estas propuestas y querer convencer a la opinión pública de que el acuerdo es posible y está cercano no deja de ser un acto de cinismo que no se corresponde con la gravedad de la situación.

Propuesta aprobada en el Consejo Confederal (19.2.97)

De cara a favorecer la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, potenciando al mismo tiempo la formación y una cierta estabilidad, desde CC.OO. se lanza una propuesta a la Patronal para sustituir los contratos de aprendizaje, prácticas y lanzamiento de nueva actividad, por dos tipos de contrato para jóvenes: formación e inserción.

Contrato de formación: para jóvenes que no tengan titulación académica o certificación profesional, con una duración mínima de un año y máxima de dos, con el compromiso de

realizar el módulo de FP de que se trate en centro homologado y, por tanto, poder obtener la certificación profesional al finalizar el contrato.

Contrato de inserción: para jóvenes hasta 25/27 años con titulación o certificación profesional, con una duración de dos (mínimo) a cuatro (máximo), para aquellos puestos que así se determinen en la negociación colectiva.

Ambos contratos serían incentivados y se buscaría incentivación para su conversión posterior en contratación indefinida.