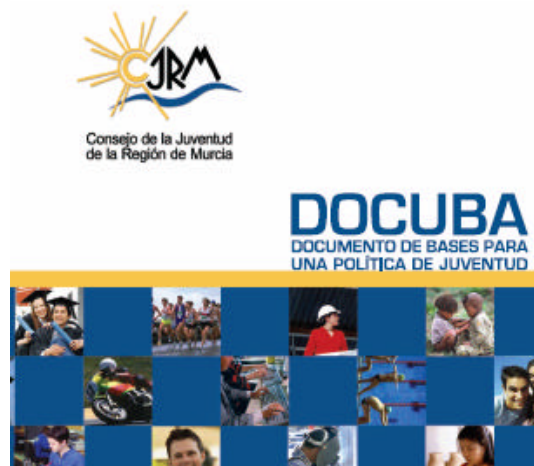


5



10

## II. EMPLEO

## CONSIDERACIONES GENERALES

Uno de los rasgos distintivos de las sociedades occidentales en los últimos veinte años es la extensión de un modelo social en el que, cada vez más, la inseguridad laboral y social afecta a extensas franjas de la población. No son sólo ya las personas paradas, sino también quienes trabajan temporalmente, o quienes sufren las consecuencias de las transformaciones en la organización de la producción o aquellas que se enfrentan a los diferentes niveles de pobreza. Lo que se percibe es la instalación de la incertidumbre social, en contraste con el panorama vivido hasta la segunda mitad de los años sesenta.

La cultura de la temporalidad, introducida en 1994 con la ruptura de la causalidad en la contratación temporal en el mercado de trabajo como lógica fundamental de la gestión de la fuerza de trabajo —especialmente de la fuerza de trabajo juvenil—, ha situado desde entonces las tasas de temporalidad por encima del 30%, hasta alcanzar niveles del 34%. En la actualidad, el 32% de la población asalariada en España sufre la temporalidad, frente al 13,8% de media en la Unión Europea, y es especialmente sangrante entre los/as jóvenes, para los que la eventualidad alcanza el 73,1% en España frente al 36,6% de la Unión Europea.

Históricamente, el Estado ha dejado de ser intervencionista. Su función principal se ha reducido a salvaguardar la propiedad. En coherencia con este planteamiento, las políticas de empleo están consistiendo en dejar al mercado libre. La tendencia es que sean las partes las que se pongan de acuerdo, cuando es evidente que en las relaciones laborales no hay una situación de equilibrio que permita negociar, en igualdad de oportunidades, unas condiciones de trabajo.

La lógica del actual sistema económico, basado en la globalización de los mercados, antepone los beneficios empresariales a las necesidades sociales y personales.

Para el CJRM, queremos reforzar y dimensionar desde la óptica de una generación de jóvenes que vive una determinada realidad social y laboral el concepto de Precariedad, como el conjunto de variables (o circunstancias) que dificulta a los trabajadores la consecución de una autonomía económica real que permita su independencia personal y profesional, así como su integración como ciudadanos de pleno derecho en la sociedad.

La dimensión de la Precariedad en el modelo de sociedad actual, tal y como, lo viven de manera muy particular los jóvenes abarca diversas vertientes:

- Desempleo
- Temporalidad e inseguridad laboral
- Bajos ingresos
- Degradación de las condiciones laborales
- Deterioro de la salud laboral. Altas tasas de siniestralidad
- Perdida continua de derechos

- Escasa Protección Social
- Subempleos
- Economía sumergida
- Incertidumbre en el futuro

En definitiva, consideremos necesario plantear como punto de partida a la hora de combatir, reducir, romper, etc. la Precariedad desde cualquier ámbito de actuación, bien sea sindical, político y/o institucional, como un concepto integral, y no como un función dependiente exclusivamente de la temporalidad.

## **1. El acceso al empleo**

### LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) —como servicio público de empleo— ha ido perdiendo progresivamente la iniciativa en el espacio de la intermediación laboral en los últimos diez años. De una parte, la entrada en escena de nuevos agentes públicos y privados en la gestión de la colocación de las personas desempleadas como son las agencias de colocación (Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo), y por otro con la proliferación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) (Ley 14/1994, de 1 de junio), que participan en la intermediación con un marcado carácter mercantil.

Con la aparición de estos actores se ha restado protagonismo al principal papel que tenía el INEM, como era el conseguir la ocupación de las personas desempleadas, trasladando —en cierta forma— su responsabilidad a estos nuevos agentes. La incapacidad para gestionar adecuadamente las ofertas privadas de empleo, así como dar respuesta a las numerosas demandas de empleo ha generado —más como percepción pública que como una realidad contrastada— un cierto desprestigio del INEM como servicio público de colocación, esta percepción genera una espiral que ha conducido al empresariado y a demandantes de empleo a dirigir sus miradas hacia los nuevos agentes.

Existe una práctica de inserción laboral para los y las jóvenes en condiciones más precarias (temporalidad, asunción de mayores riesgos laborales, rotación...) como consecuencia de la demanda del mercado de trabajo y es con ello con lo que aparecen las ETTs, caracterizadas no sólo por la temporalidad de sus contratos, sino por la propia diferencia de condiciones de empleo respecto a la empresa usuaria. La división de la plantilla, las escasas medidas de prevención de riesgos laborales, así como la extrema disponibilidad de los tiempos de trabajo, son elementos que flexibilizan enormemente la mano de obra adaptándola hasta el extremo a la necesidad productiva. Evidentemente, esta lógica empresarial corre al margen de los planes de vida y la necesidad de estabilidad laboral que tienen todas las personas que conforman sus plantillas.

Por otra parte, el plan de descentralización de las competencias en materia de políticas activas a las diferentes Comunidades Autónomas ha abierto un nuevo escenario competencial dentro de la Administración Pública. El ámbito

de la Comunidad Autónoma, y no el de la Administración Central, es el que tendrá la tarea de ofrecer acciones públicas de intermediación. Esta nueva realidad trasladará la responsabilidad a los equipos de gobierno autonómicos, en un proceso generalizado de acercar la toma de decisiones a la ciudadanía. La evolución de esta nueva situación nos colocará en un nuevo mapa territorial, en el que aparecerán más marcadas las diferentes estrategias de intervención pública en el campo de la intermediación laboral.

Por lo que se refiere al espacio laboral generado con los nuevos yacimientos de empleo, han ido siendo asumidos por el llamado *tercer sector*. Este heterogéneo grupo de Asociaciones, Consejos de Juventud, Fundaciones y pequeñas empresas han asumido el vacío que ha dejado la Administración, principalmente la Administración Local, al delegar la responsabilidad de atender las necesidades sociales —programas de inserción, servicios de proximidad, etc.— en el sector privado.

La progresiva dejación de funciones de las Administraciones en su responsabilidad política de conseguir la ocupación de las personas desempleadas supone que —en cierta medida— se desvirtúe el concepto de *estado social*.

#### COMPETITIVIDAD ENTRE LA DEMANDA

Una de las consecuencias de la alta tasa de desempleo es el incremento de la competitividad —rivalidad— que se genera del lado de la demanda ante la escasa proporción de puestos de trabajo ofertados. En esta búsqueda de empleo, las personas jóvenes mejor formadas —que suele coincidir con aquellas que han contado con mayores recursos económicos— son las que acceden con más facilidad y a los mejores puestos de trabajo. Por el contrario, aquellas personas jóvenes que, bien por su escasa formación, bien porque forman parte de colectivos desfavorecidos, acceden a puestos de trabajo con peores condiciones laborales (bajos salarios, contratos de prácticas o formación sin cumplir el período formativo preceptivo, temporalidad, etc.).

Por último, se encuentran aquellos colectivos sociales —inmigrantes, ex reclusas/os, etc.— que cuentan aún con menos posibilidades de acceder al escalón anterior de precariedad y que —en muchos casos— únicamente pueden acceder al mundo de la economía sumergida. La ausencia de cualquier tipo de derecho, prestación o garantía caracteriza el trabajo desarrollado en el ámbito de la economía sumergida. La exclusión social se fragua en estos casos por la oportunidad de acceder a unos u otros empleos.

#### RETRASO EN EL ACCESO

En los últimos años se ha producido un progresivo aumento de la edad media de incorporación de los y las jóvenes al mercado de trabajo. El retraso de la emancipación del hogar familiar se está traduciendo lógicamente en un retraso en la conformación de un nuevo hogar familiar y en la edad media en la que se accede por primera vez a la maternidad. Si consideramos a los y las jóvenes de entre 20 y 24 años, el 89% sigue viviendo con su familia de origen.

Si tomamos la franja de entre 25 y 29 años en España, el 79% de estas personas sigue sin emanciparse. Estos porcentajes son muy superiores a los que se dan en países como Portugal, Grecia o Irlanda.

Así, en la última década ha aumentado en casi dos años, de 29 a 31 años, la edad media en la que se alcanza la maternidad. El retraso en el acceso al empleo modifica sustancialmente los planes de vida de la mayoría de los y las jóvenes, generando —en muchos casos— espirales de exclusión-marginación, incluso de un sector de la juventud proveniente de una clase media-media o media-baja.

Este retraso en el acceso al empleo no se produce por igual entre todos los colectivos. Así, lo sufren especialmente las mujeres como grupo, y dentro de éstas, aquellos colectivos más desfavorecidos —gitanas, mujeres con cargas familiares no compartidas, etc.—. Otros colectivos que sufren especialmente esta dificultad son el de los y las jóvenes que buscan su primer empleo y que carecen por tanto de cualquier tipo de experiencia laboral y el de las personas discapacitadas físicas, psíquicas y sensoriales.

Desde una perspectiva territorial, el acceso al empleo en las zonas rurales sigue siendo especialmente precoz, bien ayudando en el negocio familiar o simplemente por factores culturales. Por el contrario, en las zonas urbanas la edad del primer empleo se ha retrasado, no sólo porque el acceso a la educación masiva retrasa la entrada en el mercado de trabajo, sino también porque esa llegada se produce en condiciones precarias, o a través del trabajo voluntario y no remunerado.

## PROLONGACIÓN DE LOS ESTUDIOS

La obligada competencia entre las personas demandantes de empleo para optar a los escasos puestos de trabajo que se ofertan ha generado una mayor necesidad de formación entre aquéllas para acceder al mercado laboral. Este hecho ha empujado a muchos y muchas jóvenes a prolongar su etapa formativa no obligatoria; tengamos en cuenta que la etapa obligatoria se ha prolongado hasta los 16 años con la aplicación definitiva de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

En esta fiebre de la “formación por la formación”, nadie parece reparar en que, con independencia de los conocimientos que se adquieran, lo verdaderamente importante es la creación de suficientes puestos de trabajo, ya que la espiral formativa sólo supone una mayor competencia entre los demandantes para optar a los mismos empleos. El aprendizaje de técnicas y habilidades es un instrumento para la consecución de un objetivo: la adquisición de un puesto de trabajo. Abogamos por la no competencia y por la no culpabilización de la persona por carecer de la formación suficiente para el puesto o para el proceso mismo de selección.

Esta situación ha provocado que muchas personas jóvenes se vean obligadas a alcanzar una alta formación para acceder —en ocasiones— a ocupaciones de menor cualificación que la que requeriría objetivamente el puesto de trabajo. Esta inercia ha forjado una espiral que, en la mayoría de las ocasiones, sólo

permite acceder a un empleo precario, para acabar nuevamente en el desempleo.

## INADECUACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Existe una asintonía importante entre la formación que se imparte en la enseñanza obligatoria y las necesidades formativas complementarias demandadas desde las empresas, con independencia del puesto de trabajo, y éstas no quedan recogidas en los planes formativos. Normalmente los cambios en el mercado laboral son más rápidos que en la oferta formativa a la que pretende dar respuesta. Esto obliga a la ciudadanía joven a formarse de forma más específica, una vez agotada la etapa obligatoria, prolongando una vez más su período formativo y con él, el acceso al primer empleo.

Existe un escaso conocimiento de las demandas del mercado desde las enseñanzas primarias que tendría como objetivo que el o la joven vaya reflexionando y desarrollando su perfil profesional desde edades tempranas, de acuerdo a sus gustos, habilidades y preferencias.

Los empleos que se generan también tienen sus destinatarios o destinatarias ya previstos. Se están generando estereotipos de puestos de trabajo según los colectivos. Resulta familiar asociar determinados puestos de trabajo como empleado o empleada del hogar, jardinero o jardinera, etc., a determinados colectivos sociales, y especialmente a la población inmigrante. Este acceso condicionado a determinados puestos de trabajo pone de manifiesto qué clase de integración se está llevando a cabo en nuestra sociedad.

Otros factores como la movilidad geográfica, las nuevas tecnologías no adquiridas o el desconocimiento de idiomas, son obstáculos que impiden también acceder al mercado de trabajo.

## **2. Durante el empleo. Condiciones de empleo**

### DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS Y DEBERES

Los proyectos curriculares de los centros de enseñanza no suelen incorporar, como una prioridad formativa, un conocimiento básico del mercado de trabajo, una información suficiente sobre los derechos y deberes básicos que tendrán como futuras personas trabajadoras.

Esta labor la vienen desempeñando toda una serie de organizaciones sociales y políticas, principalmente los sindicatos y partidos. Sin embargo, es constatable que no se consigue llegar al conjunto de los y las jóvenes. Cuando no se conoce un derecho no se puede ejercer. Ésta es la situación que sufre buena parte de los y las jóvenes que se encuentran en situación de precariedad laboral. La precariedad del mercado de trabajo es tal que, al desconocimiento de los derechos del mismo, hay que sumarle el miedo a reclamarlos aun cuando se conocen.

Éste es un déficit que padece la sociedad en general, porque los mecanismos de participación democrática no se aprenden en ningún espacio concreto. Esta situación afecta especialmente a las personas jóvenes con menor cualificación, con escasos recursos económicos, procedentes de minorías étnicas o entornos rurales. La actitud pasiva de buena parte de las personas

trabajadoras en su lucha por mejorar sus condiciones de empleo, reflejo de un contexto social que penaliza la participación, resulta ser causa y efecto de un mercado de trabajo cada vez más flexibilizado, más impersonal y en el que los agentes sociales sienten en menor medida la presión social de quienes sufren estas condiciones. El desconocimiento del papel social que desempeñan los sindicatos y los partidos políticos en nuestra sociedad hace que muchos trabajadores y muchas trabajadoras no sientan la necesidad de participar en los mismos, y por extensión en todos aquellos espacios de gestión participada.

En un contexto de ausencia de verdadera cultura participativa, hay que destacar las dificultades —que se encuentran en ocasiones— para participar en las estructuras de las empresas, en las instituciones públicas y en la actividad sindical. Este intento de debilitamiento de la estructura sindical es, a su vez, causa de mayor precariedad, en la medida en que son las organizaciones sindicales las que están llamadas a negociar las condiciones de trabajo en un mercado cada vez menos protegido por el Estado.

#### TEMPORALIDAD / ASUNCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A pesar de que la propia Constitución Española, en su artículo 40.1, indica que la política debe ir orientada hacia el pleno empleo, el objetivo de la misma se concreta en crear empleo, sin garantizar que, en su mayor parte, el empleo que se crea sea estable. La temporalidad es perjudicial porque genera inestabilidad sociolaboral, dificulta la emancipación, causa siniestralidad laboral, provoca rotación entre puestos.

La contratación indefinida, tal y como está regulada en la actualidad, no garantiza una seguridad por los bajos costes de indemnización por despido. Esto contrasta con las ayudas que reciben los empresarios y las empresarias por las nuevas contrataciones. Con las nuevas figuras jurídicas como el contrato de formación, se abarata el coste de la mano de obra ampliando los colectivos a los que se dirige, descausalizando el carácter temporal de los contratos.

Es evidente que se incumple la causalidad en la contratación, es decir, se ocupan de forma temporal y “continuada” puestos de trabajo que son de carácter indefinido o estructural. Esto supone que la temporalidad no sea una opción libremente elegida, sino que es una realidad que se impone a los proyectos de vida de la mayoría de los y las jóvenes. Algo similar ocurre con los contratos a tiempo parcial. Esta modalidad contractual ha precarizado, y no por voluntad propia, las condiciones de trabajo de buena parte de las mujeres al ser éstas las principales destinatarias.

Del total de los contratos temporales existentes a tiempo parcial, más del 76% lo ocupan las mujeres, y este porcentaje aumenta hasta el 87% en el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial. Con frecuencia, la enorme precariedad laboral, la asunción de cargas no compartidas y la desigualdad de oportunidades conduce a un sector de mujeres hacia la pobreza por el camino de la exclusión.

La inestabilidad laboral que sufren buena parte de los y las jóvenes es la razón por la que se ven obligados a hacer horas extras, asumir riesgos laborales innecesarios, e incluso a combinar varios empleos temporales (pluriempleo) ante la escasa duración y bajos salarios de los mismos. La fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) muy por debajo del coste real de la vida supone que importantes sectores de la población vean descender progresivamente su nivel de renta.

Los escasos estudios realizados hasta la fecha nos muestran una relación de causa-efecto entre la temporalidad-rotación de puestos con la siniestralidad laboral. El imparable incremento de la externalización de los servicios a través de las subcontratas está siendo un factor generador de siniestralidad por la altísima temporalidad y falta de experiencia y adaptación en el puesto. Esta alta temporalidad impide la formación en prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras suelen omitir la normativa en prevención, bien por la presión de los ritmos de trabajo como consecuencia de una producción a destajo, bien por no conocer la gravedad del peligro, o simplemente porque no existe una cultura de la prevención.

## LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Desde la entrada en vigor de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, ésta queda recogida en cada vez más convenios colectivos, aunque todavía escasos. *Conciliar* no sólo depende de la introducción de artículos concretos en los convenios que recojan exclusivamente la referencia a la Ley, requiere tenerla en cuenta en todos los aspectos del convenio (contratación, jornada, permisos, salud laboral...). En los últimos años se está realizando un esfuerzo importante por parte de los agentes sociales para recoger esta realidad en los convenios. Ejemplo de ello se encuentra en el Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002, firmado por la patronal y los sindicatos, donde se incluye como compromiso de negociación por ambas partes la conciliación de la vida familiar y laboral.

A pesar de la nueva regulación legal, se puede constatar que, mayoritariamente, sólo concilia la mujer, renunciando a su proyección profesional y teniendo que asumir la contratación a tiempo parcial y la doble jornada. La maternidad sigue afectando a la promoción profesional de las mujeres situándolas, en muchas ocasiones, al borde del mercado de trabajo.

El cuidado de las personas ancianas, discapacitadas y menores de edad está siendo asumido por un nuevo colectivo de mujeres. No sólo se produce una feminización de determinados puestos de trabajo, sino que éstos, debido a sus malas condiciones laborales, son ocupados por los estratos sociales más bajos.

La escasa participación de las mujeres en el proceso de negociación colectiva tiene mucho que ver con la limitada participación que tienen para hacer explícitos sus intereses en el proceso de elaboración de los convenios colectivos.

## CONTRATOS INDEFINIDOS

Ante el deterioro del mercado laboral a principios de los ochenta, la reforma de 1984 introdujo como principal novedad la autorización del uso del contrato temporal de fomento del empleo para cualquier tipo de trabajador y actividad. Este contrato pasó a tener una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, sin que su extinción fuese recurrible. Su duración máxima se estableció en 3 años, al cabo de los cuales la empresa debía proceder a su extinción o conversión en contrato indefinido. El resto de los contratos temporales (formativos, de obra y servicio determinado, eventual, de sustitución y de lanzamiento de nueva actividad) no daban derecho a indemnización por extinción.

El contrato indefinido, en caso de despido improcedente implicaba la readmisión inmediata o una indemnización de 45 días por año de servicio, obligando a pagar los salarios de tramitación no percibidos desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

En nuestro país, el acceso al empleo de los jóvenes trabajadores no se transforma por naturaleza en empleo neto, sino que la pauta característica que define el perfil laboral de los jóvenes viene marcada por la temporalidad y la inestabilidad en el puesto de trabajo, registrando nuestro país la tasa de temporalidad de jóvenes más elevada de toda Europa, que se sitúa en un 68 % frente al 38 % de la media Europea.

Ante la conformación de este escenario en el que la inserción laboral de los jóvenes trabajadores se produce por la vía de la temporalidad, es necesario abordar desde el ámbito de la negociación colectiva el fomento de la estabilidad y la calidad en el empleo de los jóvenes trabajadores para garantizar su plena emancipación e integración social.

## 3. El desempleo

El desempleo de larga duración no sólo es causa de exclusión en términos socioeconómicos, sino que además suele conllevar una serie de efectos psicosociales especialmente negativos que acaban influyendo en la propia obtención de un nuevo empleo. El sentimiento de impotencia, de culpabilidad o la baja autoestima al cruzarse con la pérdida de la experiencia profesional requerida, y la inadecuada formación específica conduce, en ocasiones, a la desmotivación para buscar un nuevo empleo (inactivos) o a aceptar las infracondiciones laborales que ofrece el mercado de trabajo (economía sumergida).

La respuesta pública al fenómeno del desempleo ha venido, de una parte, de la mano de medidas protectoras, y de otra, el impulso de acciones relacionadas con la mejora en la capacitación de las personas desempleadas, la promoción del tejido industrial a través de fórmulas como la del autoempleo, o la creación de empleo público y de nuevos yacimientos de empleo.

## TEJIDO INDUSTRIAL / AUTOEMPLEO

El desigual crecimiento del tejido industrial en las diferentes Comunidades Autónomas conlleva el progresivo empobrecimiento de las zonas afectadas y la pérdida de población productiva. La fórmula del autoempleo sólo puede servir como una medida más en el contexto de creación de empleo, sin considerarla como una solución alternativa global al problema del desempleo, ya que supondría depositar unas expectativas muy altas en una opción que cuenta con una alta tasa de fracaso de nuevas empresas como consecuencia de la disonancia entre el proyecto originario y la proyección efectiva de los microplanes de empresa. Contrasta con esta realidad el desconocimiento generalizado de la mayoría de las fórmulas de economía social. Destaca la poca información disponible y el escaso apoyo público prestado a estas fórmulas sociales de creación de empleo.

### **Formación**

La utilización de la formación como una medida de política activa hay que considerarla acertada siempre que venga acompañada de medidas de formación + empleo (Casas de Oficios y Escuelas Taller) tratando en todo caso que la formación que se imparta se adapte en todo momento a las demandas o necesidades del mercado de trabajo. En cualquier caso hay que procurar que la formación no sirva más como un mecanismo de ocupación, entretenimiento y control del desempleado que como un instrumento de reciclaje formativo adaptado al mundo laboral.

### **Nuevos yacimientos de empleo**

Los nuevos yacimientos de empleo que surgen como una necesidad social en el marco del desarrollo del estado de bienestar deberían quedar garantizados por la Administración (central, autonómica y local). Sin embargo, la Administración pública, en su mayor parte, está delegando la prestación de estos servicios a la comunidad al sector privado. Como consecuencia lógica, todos aquellos servicios que no sean cubiertos por el sector privado por su ineficiencia económica quedarán sin dar respuesta si la Administración no los asume como propios.

## POLÍTICAS PASIVAS

Teniendo en cuenta la importante tasa de desempleo, las prestaciones sociales cumplen la función social de compensar los desequilibrios económicos que genera la sociedad, evitando la pérdida de poder adquisitivo y el empobrecimiento de amplias capas sociales. Sin embargo, en los últimos años, bajo el pretexto de provocar una búsqueda más activa de empleo entre las personas desempleadas, se han endurecido los requisitos para percibir las prestaciones y se han reducido las cuantías de las mismas, lo que ha provocado un incremento de la precariedad en aquellos colectivos más desfavorecidos que habitualmente acceden a estas prestaciones (mujeres, personas discapacitadas, personas paradas de larga duración, etc.). Las medidas de control que hay establecidas para conceder prestaciones son exhaustivas y exageradas, dando lugar así a una economía sumergida que no beneficia a nadie.

Por otra parte, cabe destacar la progresiva pérdida de poder adquisitivo de algunos sectores de la sociedad —incluso de clases medias— que son hoy perceptores de rentas mínimas de inserción. La enorme precariedad laboral está suponiendo que miles de jóvenes se encuentren hoy en la frontera de la exclusión en términos económicos. La principal razón que evita que muchas de estas personas sean consideradas por las demás y por ellas mismas como “pobres” es el papel de colchón social que está ejerciendo la familia en la actualidad. En muchos casos, aquellas personas jóvenes que no cuentan con esta red social acaban engrosando las listas de los nuevos y las nuevas pobres de los servicios sociales.

## PROPUESTAS

*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. [...]*

Constitución Española, artículo 35

### EN EL ACCESO AL EMPLEO

- Potenciar y reforzar las líneas presupuestarias destinadas a la generación de empleo de calidad. El objetivo irrenunciable de las políticas de empleo debe situarse en el pleno empleo y avanzar hacia la estabilidad del mismo.
- Los avances en la generación de empleo deben ir acompañados del diálogo social de los principales protagonistas en las relaciones laborales: patronal y sindicatos, abordando y corrigiendo situaciones de discriminación existentes.
- Los poderes públicos deberán velar porque se realice una intermediación laboral gratuita, efectiva y de calidad a toda la ciudadanía asumiendo las competencias que les son propias. Tanto el INEM como los Servicios Regionales de Empleo de las Comunidades Autónomas deben dirigir sus esfuerzos a realizar una política del pleno empleo, procurando que éste sea estable y con todas las garantías legales.
- Impulsar la labor pública y gratuita de intermediación laboral que realicen los agentes sociales, y otorgar un especial reconocimiento político al papel que desempeñan el INEM y los Servicios Regionales de Empleo de las Comunidades Autónomas.
- El INEM y los Servicios Regionales de Empleo deben coordinar los recursos públicos y privados sin solaparse y sin delegar al sector privado aquellos que se consideren básicos para garantizar un servicio de calidad.
- Procurar incentivar el desarrollo local como un mecanismo de impulso del empleo localizado mediante el uso del empleo endógeno.
- Incentivar medidas de trabajo tradicionales con nuevas tecnologías, redes internacionales y nuevas áreas de trabajo.
- Promover medidas de igualdad de oportunidades entre zonas urbanas y rurales compensando con nuevas inversiones públicas los desequilibrios entre ambas.
- Garantizar, a través de las políticas activas y pasivas, una verdadera inserción sociolaboral de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, eliminando todos aquellos obstáculos derivados de la situación familiar (familias monoparentales, desestructuradas, mujer, inmigración, etc.).

- Fomentar —como currículo educativo— el desarrollo de las capacidades personales y sociales a través de la valorización y certificación de la educación no formal como herramienta eficaz para el acceso al empleo.
- Incrementar los recursos económicos para las políticas públicas de empleo que establezcan mecanismos de compensación de desigualdades como consecuencia del proceso de territorialización de las políticas activas.
- Potenciar los acuerdos entre los Centros de Formación profesional, Universidades y las Empresas para así dar mayores posibilidades laborales a los y las Estudiantes.

### **Empresas de Trabajo Temporal**

- Extender la responsabilidad por la contratación o subcontratación de la realización de actividades permanentes, tanto principales como accesorias. Definir el concepto de actividad principal.
- Suprimir la exoneración de responsabilidad del empresario, que contrate o subcontrate, cuando transcurran 30 días desde la solicitud a la tesorería de la Seguridad Social de certificación negativa por descubierto en el pago de cuotas de los contratistas o subcontratistas.
- Regular mayores garantías en la subcontratación.
- Limitación de la subcontratación en sectores de riesgo.(modificación del E.T)

### **DURANTE EL EMPLEO**

#### **Derechos y deberes**

- Las instituciones públicas deberán emprender campañas de sensibilización e información sobre los derechos y deberes laborales básicos de los y las jóvenes en el mercado de trabajo.
- Incluir en los últimos años de Educación Secundaria Obligatoria información sobre derechos y deberes de los y las trabajadores/as, así como una formación y orientación laboral efectiva en los últimos ciclos formativos dentro del currículo del centro (*elegir alguna de las dos que siguen*)  
*sin que sea materia evaluable*  
*siendo evaluable*
- Los partidos políticos y sindicatos deben realizar un mayor acercamiento a la sociedad, especialmente a la juventud, promoviendo su participación en sus estructuras y complementando la labor informativa y de asesoramiento laboral que realicen las distintas Administraciones públicas.

- Establecer los mecanismos de control necesarios para luchar contra la economía sumergida, especialmente en el mundo rural, así como contra la contratación ilegal por considerarse esta última un medio de desigualdad social, reconociendo en todo caso los derechos de las personas afectadas.
- Luchar activamente contra cualquier forma de discriminación sexual, procurando revisar especialmente todas aquellas referencias discriminatorias de los convenios colectivos.
- Visualizar el trabajo doméstico como economía sumergida incluyendo a los/as empleados/as de hogar en el régimen general de la Seguridad Social.
- Eliminación del voluntariado siempre que sea como sustitución de un puesto de trabajo y profesionalización de los servicios sociales mediante la reconversión de los antiguos puestos de la Prestación Social Sustitutoría en empleos.

### **Temporalidad**

- La contratación laboral —por defecto— se debe entender indefinida, y sólo en aquellos casos que se justifique, ésta deberá tener una naturaleza temporal. (“presunción legal de contrato indefinido”).
- Reforzar la causalidad de la contratación temporal y su carácter excepcional, redefiniendo el contrato de obra o servicio, y excluyendo de éste la posibilidad de subcontratación. La contratación temporal se debe ceñir exclusivamente a trabajos de carácter temporal, circunstancial o ligado a momentos concretos de la producción. Penalizar la contratación temporal realizada en fraude de ley.
- Limitar el encadenamiento de los contratos temporales, mediante la conversión automática en indefinidos cuando un puesto de trabajo haya sido cubierto con dos o más contrataciones en un período de 14 a 24 meses, y cuando un/a trabajador/a haya sido contratado/a dos o más veces por la misma empresa: de 20 a 24 meses.
- Modificar el actual contrato indefinido incrementando nuevamente la penalización en caso de despido con el propósito de estabilizar el mercado de trabajo y evitar un abuso de las subvenciones por creación de empleo estable a la par que disminuye el coste de despido de estos empleos.
- Penalizar fiscalmente a las empresas que cuenten con altas tasas de temporalidad en sus plantillas. Incrementar el tipo impositivo de la cuota patronal de los contratos temporales en aquellas plantillas en que la contratación temporal supere el 50% de la misma en el cómputo anual.
- Suprimir las ayudas públicas a la contratación temporal.

- Establecer la presunción del contrato indefinido, para aquellos contratos de interinidad en los que no se dé una incorporación del/de la trabajador/a sustituido/a en el plazo legalmente establecido.
- Avanzar en la estabilidad del empleo de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs): estabilidad para los trabajadores y trabajadoras cedidos por las ETTs, mediante el establecimiento de un porcentaje obligatorio de la contratación indefinida en estas empresas. Penalizar el uso abusivo de las ETTs por las empresas usuarias, señalando un porcentaje máximo de contrataciones en relación con su propia plantilla y limitando la sucesión de contratos. Las Administraciones públicas deberán renunciar a la contratación de trabajadores y trabajadoras a través de ETTs. Establecer mecanismos de control, por medio de una mejor actuación de la inspección de trabajo, sobre el funcionamiento de las ETTs y cumplir sus obligaciones laborales y garantizar los derechos de representación sindical.
- Ampliar la responsabilidad de las empresas que contraten o subcontraten. Definir mejor el concepto de actividad principal y empresa principal ampliando la responsabilidad de la empresa principal sobre las obligaciones de la subcontratada con sus trabajadores/as. Eliminar la subcontratación en la Administración pública.
- Teniendo en cuenta la altísima temporalidad existente en la contratación, es necesario modificar la actual regulación del tiempo de cotización, del tal modo que permita acceder a las pensiones de jubilación a aquellas generaciones de jóvenes que no alcancen los actuales topes.
- En consonancia con la inestabilidad laboral, se deben fortalecer las políticas sociales con el fin de evitar especialmente el proceso de juvenilización y feminización de la pobreza.
- Las personas con becas y el personal voluntario no deben ocupar puestos de trabajo remunerado. Las prácticas en empresas deben estar reguladas mediante contrato sin que en ningún caso excedan del número de horas previsto en el mismo.
- Incrementar la generación de empleo público estable, avanzando en la reducción de la temporalidad de este sector.
- Potenciar el uso del contrato fijo-discontinuo como contrato indefinido.
- Fomentar el uso de los contratos de relevo por jubilación con la finalidad de aumentar el número de contrataciones que se realizan para los y las jóvenes.
- Fomentar el uso de la contratación a tiempo parcial de carácter estable, siempre y cuando ésta sea una opción voluntaria para el trabajador y la trabajadora y siempre y cuando sea necesario para las tareas organizativas y productivas de la empresa. Esta opción debe permitir —en todo caso— la reversibilidad de la medida favoreciendo el paso a la jornada a tiempo completo

## **Riesgos laborales**

- Fomentar la cultura de la prevención desde el sistema educativo. Se ha de inculcar desde los primeros años la incorporación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo como una parte del mismo.
- Los poderes públicos deben velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando los instrumentos de control en la inspección de trabajo y asumiendo los costes necesarios que garanticen su cumplimiento.
- Coordinación entre la Administración y los agentes sociales para evaluar e inspeccionar el cumplimiento de la Ley de Prevención y otorgar un certificado de calidad en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Administración sólo debería contratar con aquellas empresas que hubieran obtenido este certificado. Penalizar a las empresas con mayor número de accidentes laborales.
- Actualización periódica del catálogo de enfermedades profesionales que incluya nuevas enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo (por ejemplo: acoso moral, sexual, etc.).
- Garantizar el respeto a la dignidad de las mujeres y hombres, protegiéndoles contra todo tipo de violencia en el lugar de trabajo a través de la negociación de cláusulas apropiadas en los convenios colectivos.
- La Administración debe prever la formación del personal técnico de prevención de riesgos laborales que sea necesario para garantizar el cumplimiento de la ley.
- Establecer la obligación de prestar cursos de formación en prevención de riesgos laborales, en aquellas empresas que cuenten con una alta tasa de temporalidad en su plantilla, especialmente las ETTs.
- Ampliar la cobertura por accidente laboral a los autónomos y autónomas.
- Realizar exámenes y simulacros periódicos a los profesionales de alto riesgo para asegurarse de su capacitación. (Responsabilidad mutua-empresa-asalariado).

## **Conciliación laboral**

- Incrementar el permiso de maternidad permitiendo además un período mayor de adaptación al puesto de trabajo.
- Distinguir entre baja por maternidad/paternidad de la baja por convalecencia, igual que cualquier otra enfermedad, para la recuperación del parto.

- Después de la baja por causa del parto, prever la posibilidad de coger la baja por maternidad o paternidad con la opción, en el caso del padre, de que ésta se pueda disfrutar simultáneamente a la baja por convalecencia.
- Implantar la educación infantil pública y gratuita de 0 a 3 años, con carácter educativo y asistencial, ajustando la distribución de ofertas de estos recursos e infraestructuras a las necesidades y demandas que tengan los trabajadores y trabajadoras (horarios, desplazamientos, etc.)
- Exigir al Gobierno la consecución del compromiso empresarial para la implantación de guarderías en las grandes empresas.
- Propiciar la inclusión de cláusulas sociales en la negociación colectiva que extiendan la totalidad de los derechos laborales a las parejas de hecho.

### **Política de igualdad de oportunidades**

- Potenciar la política de discriminación positiva con aquellos colectivos que tienen especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo tales como las mujeres, las personas con discapacidad o los y las inmigrantes. Reivindicamos un trato desigual para situaciones claramente desiguales.
- Promover un nuevo contrato social que se base en el reparto del empleo igualitario, de responsabilidades familiares y de poder.
- Impulsar la participación de las mujeres en la negociación colectiva como instrumento para conseguir la equidad de género, a través de:
  - La igualdad de salarios para un trabajo de valor igual.
  - Garantizar la igualdad de oportunidades en las promociones y en los puestos de responsabilidad y decisión a las mujeres.
  - Medidas para compaginar la vida privada y la profesional (organización del trabajo, horarios adaptados, guarderías infantiles, servicios a personas mayores, permisos parentales, reintegración profesional, etc.).
  - Respetar la dignidad de las mujeres y proteger cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo (acoso sexual, racial, moral...) a través de la negociación de cláusulas apropiadas en los convenios colectivos.
  - Eliminar los estereotipos de género, a través de políticas de coeducación desde el sistema educativo hasta el entorno sociolaboral.
- Fomentar la integración socioeconómica de mujeres jóvenes con cargas familiares no compartidas mediante la reserva de un 10% en los diferentes tipos de contratos y medidas de fomento de empleo, así como la adopción de medidas fiscales para familias monoparentales, desempleadas de larga duración, víctimas de violencia de género e inmigrantes con escasos recursos.

- Alentar la participación de las mujeres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada.
- Asegurar que los servicios de colocación, orientación y asesoramiento cuenten con el número suficiente de personal cualificado y sensibilizado con los problemas de las trabajadoras y desempleadas.
- Impulsar el desarrollo de políticas de recursos humanos en las empresas privadas y públicas que tengan como objetivo la igualdad de oportunidades y trato, asistiéndolas en su aplicación y seguimiento.
- Suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina; como por ejemplo en la entrevista de selección de personal.
- Incremento del porcentaje de reserva de plazas en los procesos de selección de plazas públicas para las personas con discapacidad, y adaptar las pruebas de acceso público a las características de las minusvalías.
- Reconocimiento legal de la Lengua de Signos Española (LSE) El reconocimiento legal de la LSE debe conllevar necesariamente la creación de la categoría profesional de intérprete en lengua de signos española y su implantación como un derecho para exigir la utilización de su lengua natural (LSE) en todos los ámbitos.
- Implantación de un modelo educativo bilingüe-bicultural en todos los niveles educativos (infantil, obligatoria, universitaria, formación profesional... etc.) garantizando la incorporación de la figura del/la Intérprete de LSE.
- Flexibilizar la obtención y renovación de permisos de trabajo, permitiendo que las personas inmigrantes puedan moverse con mayor facilidad en distintos sectores laborales y ejercer su actividad laboral con todos los derechos legalmente establecidos.
- Poner en marcha iniciativas que mejoren las posibilidades de las personas inmigrantes para acceder a un empleo, como por ejemplo las tutorías personalizadas con un orientador laboral, los talleres de búsqueda de empleo etc., adaptadas a las necesidades de aquéllos.

### **Retribución como garantía de emancipación**

- Equiparar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) al 75% del salario medio efectivamente cobrado con el fin de elevar los límites mínimos de rentas de los sectores más desfavorecidos, garantizando su elevación en el mismo nivel que el coste real de la vida.
- Regular por ley la reducción del tiempo de trabajo a 35 horas, sin reducción salarial. Iniciar experiencias piloto en las empresas públicas con ayudas del Estado que fomenten la reducción de la jornada laboral.

Estudio de las distintas fórmulas de compensación. Con la puesta en marcha de esta medida se deberán dotar mecanismos de control que impidan la sustitución de la jornada laboral por horas extraordinarias o por incrementos perversos de la productividad. Esta propuesta debe venir acompañada de una propuesta de mantenimiento y generación de puestos de trabajo así como de mayor redistribución de la riqueza generada y de una propuesta de tiempo libre de los trabajadores y las trabajadoras que — desde elementos socioculturales, educacionales y de participación— generen nuevas necesidades y nuevos puestos de trabajo.

- Restringir la realización de horas extras a los casos previstos en los convenios colectivos y siempre por motivos coyunturales de la empresa.

### **Participación**

- Promover el balance social como un instrumento a través del cual las empresas midan y divulguen su impacto y rendimiento ambiental, social y económico. Esta herramienta permitiría el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en un período determinado, permitiéndoles definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.
- Reforzar el papel del movimiento asociativo juvenil en el desarrollo de una nueva concepción del trabajo (discurso de lo inevitable, democracia económica, trabajo doméstico, ciudadanía laboral crítica).
- Mayor participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión de las empresas incidiendo en la democratización de las mismas.
- Fomentar la participación de los y las jóvenes en los sindicatos de clase a través de la afiliación, de forma que se puedan organizar colectivamente para reivindicar sus derechos. promoviendo especialmente la participación de las mujeres en las esferas de responsabilidad de los mismos.
- Fomentar la participación de los y las jóvenes en los procesos de elecciones sindicales en las empresas. promoviendo el acceso de los mismos a los órganos de representación de las empresas.

### **Contratos Indefinidos**

- Establecer medidas y/o fórmulas que garanticen la inserción laboral de los jóvenes trabajadores por la vía de la contratación indefinida.
- Establecer mecanismos en los convenios colectivos que garanticen la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.
- Establecer mecanismos de conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos, tal y como, remite a la negociación colectiva el Art. 11.3 del ET

## *DURANTE EL DESEMPLEO*

### **Políticas activas**

#### **Formación**

- Establecer medidas que garanticen a los jóvenes trabajadores temporales el acceso efectivo a la formación continua, tal y como se remite a la negociación colectiva en el Art. 15.7 del E.T.
- Garantizar la impartición de una formación continua cuya oferta responda a la promoción profesional real, que no se limite meramente a la mejora de conocimientos del puesto habitualmente desempeñado
- Exigir al Gobierno y a las Administraciones públicas el cumplimiento de políticas activas de empleo, según las directrices europeas, distribuyendo los recursos destinados a la ejecución de los mismos a través de la planificación, desarrollo y evaluación de los resultados, implicando a los agentes sociales en este proceso.
- Proyectar un plan de formación + empleo especialmente adaptado a aquellos colectivos más desfavorecidos, que garantice un seguimiento del programa y una política de ayudas complementarias que faciliten su incorporación social y laboral (ayuda por guardería, por hijo o hija a cargo, etc.).
- Establecer un seguimiento y una evaluación de los proyectos de formación garantizando en la misma la participación de los diferentes agentes sociales.
- Plan de formación y reciclaje tras las bajas maternales y paternales asumido por la Seguridad Social como un coste adicional a la propia baja.
- Mayor coordinación entre los organismos públicos encargados en ofertar la formación a las personas desempleadas, especialmente en el caso de los jóvenes parados de larga duración, procurando adaptar los planes formativos a la cualificación profesional del parado, las necesidades del mercado de trabajo y al propio entorno local.
- Homogeneizar el sistema nacional de cualificaciones en todo el Estado y homologación de estudios de otros países bajo un control riguroso. Establecer convenios de homologación de estudios que permitan acreditar rápidamente la formación específica de los y las inmigrantes.
- Las lenguas co-oficiales de cada comunidad autónoma no deberán ser traba alguna en la búsqueda de trabajo o al recibir formación profesional.
- Diseño de prácticas remuneradas en empresas cuyos trabajadores y cuyas trabajadoras no cobren menos del salario mínimo interprofesional. Vincular la adquisición de experiencia al marco de las relaciones laborales, garantizando que éstas responden a los objetivos previstos e impidiendo que éstas supongan en la práctica la sustitución de puestos de trabajo.

- Adecuar el puesto de trabajo a la titulación, categoría profesional y salario efectivamente realizado, penalizando a aquellas empresas que exigen una sobrecualificación a sus trabajadores/as.
- Potenciar los módulos de la Formación Profesional como una vía para incorporarse al mercado laboral.

### **Tejido industrial / Autoempleo / Nuevos yacimientos de empleo / Empleo para Jóvenes**

- Procurar que el crecimiento del tejido industrial sea similar en las diferentes Comunidades Autónomas con el fin de evitar éxodos de población juvenil, despoblación de zonas rurales y en definitiva, un progresivo empobrecimiento de la comarca. Para ello se ha de asegurar que la inversión pública en crecimiento industrial tiene entre sus objetivos prioritarios compensar los desequilibrios socioeconómicos de aquellas zonas especialmente deprimidas.
- Incentivar el papel productivo de lo público en aquellos servicios básicos para la comunidad frenando la política de privatizaciones y descapitalización del Estado.
- Promover las fórmulas de economía social y el propio autoempleo a través de información y ayudas fiscales adaptadas a los proyectos realizando un seguimiento de las mismas y una evaluación que permita orientar periódicamente las subvenciones públicas.
- Promover y dar respuesta desde la Administración pública a aquellos nuevos yacimientos de empleo que, desde el ámbito local, autonómico o estatal, desarrollen el estado de bienestar, impulsando asimismo todos aquellos otros proyectos no básicos para la comunidad que puedan ser ocupados por el sector privado.
- Fomentar la inserción laboral y la estabilidad de los jóvenes en el empleo.
- Vincular la adquisición de experiencia al marco de las relaciones laborales.
- Impulso de los Nuevos Yacimientos de Empleo como mecanismo de inserción laboral de los Jóvenes.
- Crear intercambios entre países para aprender de otras prácticas empresariales.

### **Políticas pasivas**

- Se debe garantizar la Renta Básica —como percepción mínima de una renta— a toda persona por el hecho de serlo. Ésta debe servir como aliciente para procurar su inserción sociolaboral al tiempo que evita un proceso de descapacitación y de pauperización impropio de nuestro estado social y democrático de derecho. Este salario social debe ser

complementado con un seguimiento de la inserción social y laboral de las personas que se acojan al mismo.

- Apostamos y aspiramos a la instauración de un “salario social” para toda la población al acabar sus estudios con la evaluación de requisitos de renta. Como paso previo proponemos nuevas ayudas dirigidas a jóvenes demandantes del primer empleo.
- Establecimiento de un subsidio para jóvenes hasta los 30 años en situación de desempleo, que acrediten en el último año ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional y que se encuentren inscritos como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo siempre y cuando durante el último año no hayan rechazado ninguna oferta de empleo adecuada al perfil y capacidad profesional del solicitante. La cuantía del subsidio consistiría en un 100% del SMI por una duración de un año (dos años para aquellos que tengan cargas familiares) siempre que persista la situación inicial de desempleo. Durante el cobro de este subsidio los beneficiarios y las beneficiarias estarán obligados y obligadas a participar en un proceso de orientación profesional, participar en cursos de formación ocupacional de acuerdo con sus actividades profesionales y su nivel de cualificación.
- Subvencionar —en un 100%— el transporte urbano e interurbano de aquellos y aquellas jóvenes que se encuentren percibiendo el salario social.
- Mantenimiento del Pacto de Toledo en las pensiones.

### **Políticas de Empleo para Jóvenes**

- Condicionar las subvenciones a la contratación indefinida y a la conversión de temporales a su pacto en los convenios colectivos.
- Recondicionar progresivamente las ayudas a la contratación estable, de las actuales subvenciones al contrato indefinido hacia el apoyo y compensación a las empresas que reducen su tasa de empleo temporal.
- Reconocer y premiar a las empresas que mantengan altas tasas de estabilidad.
- Primar en la contratación con las administraciones Públicas a las empresas que menos empleo temporal tenga.
- Prestar más apoyos y dotar de más recursos a los Jóvenes Empresarios.
- Dotar de especial importancia a los centros de empleo que sean considerados como “Espacio de Jóvenes”.
- Los Consejos de Juventud deben de estar presentes en todos aquellos foros / organismos sobre empleo.



**AVDA. DE LA LIBERTAD, 10 – 2º A MURCIA 30009 \* 968-205200**  
[www.cjrm.org](http://www.cjrm.org) – [endora@cjrm.org](mailto:endora@cjrm.org)