



**INFORME DE CONCLUSIONES**

**JORNADA : JOVENES PRECARIOS UNA REALIDAD  
UNA SOLUCION**

**18 DE DICIEMBRE DE 2012, C/ SAN ANTONIO, 45-BAJO , VITORIA-GAZTEIZ**

**Patrocina  
Babesten du**



**Departamento de Cultura  
Kultura Saila**

## 1 OBJETO

El presente documento recoge las conclusiones alcanzadas en la jornada celebradas el 18 de diciembre de diciembre de 2013 en la sede de UGT Euskadi en Vitoria-Gazteiz, bajo el título “jóvenes precarios: una realidad una solución”.

La acción de la jornada de trabajo responde a una de las líneas estratégicas que UGT Euskadi desarrolla como organización sindical : el empleo estable y de calidad.

La denuncia de la precariedad juvenil y la reivindicación de estabilidad laboral es una constante en la trayectoria de UGT Euskadi. Desde 2008, cuando estalló la burbuja inmobiliaria, generando una crisis sin parangón, UGT Euskadi, ha redoblado sus esfuerzos en aras a combatir, paliar y solucionar la precariedad laboral , que se ha agudizado entre la juventud y que esta desembocando en tasas alarmantes de desempleo juvenil.

En sus Estatutos UGT Euskadi tiene como una de sus tareras específicas la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores jóvenes.

## 2 UNA JORNADA FRUTO DE UNA REFLEXION

Las jornadas nacen de varias reflexiones:

- **El informe de la OIT sobre “Actualización de las tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. 2011”:** donde se advierte sobre la posibilidad de una generación de trabajadores jóvenes “marcada” por una peligrosa mezcla de alto desempleo, creciente inactividad y trabajo precario en los países desarrollados y alerta sobre “la mala suerte de esta generación que ingresa al mercado laboral en los años de la Gran Recesión y que no sólo produce la actual sensación de malestar provocada por el desempleo, el subempleo y la tensión de riesgos sociales asociados con la falta de trabajo y la inactividad prolongada, sino que además podría tener otras consecuencias a largo plazo en términos de salarios más bajos en el futuro ”.
- **El Informe del Parlamento Europeo de de Mayo de 2011:** El desempleo juvenil es uno de los principales retos que debe afrontar la UE. "El desempleo juvenil constituye un reto importante en toda la UE y ni la UE ni los Estados miembros le han prestado suficiente atención hasta la fecha" y se instan a los Estados miembros a dar un giro en favor de la inversión y la creación de empleo. También recalcan la importancia de que los estudios deben tener en cuenta las futuras necesidades del

mercado laboral, sin dejar de lado el estímulo de la creatividad y el potencial de innovación de los jóvenes y contribuir positivamente a su pleno desarrollo intelectual y social.

- **El informe del EGK, Consejo de la juventud de Euskadi** : donde se indica que “los jóvenes de entre 16 y 35 años sufren el 40% de los accidentes laborales, pese a que la población activa en ese tramo de edad representa sólo el 31%, debido a la creciente precariedad”.

Fruto todo ello, organizamos esta jornada, con la finalidad de reflexionar desde diversas instancias (mundo académico, instituciones laborales, mundo sindical, político, etc) sobre la evolución de la precariedad, el efecto de las reformas laborales y posibles soluciones para atajar esta sangrante situación.

### **3 LA JORNADA: UNA OPORTUNIDAD PARA EL DEBATE**

El documento de conclusiones, dirigido en general al conjunto de la sociedad vasca y a sus instituciones, sobre todo aquellas relacionadas con el empleo, y en particular a la juventud vasca, quiere servir como punto de partida para el debate y la reflexión sobre la alta tasa de precariedad juvenil que existe en el seno de la CAPV y aportar soluciones.

Por ello, la jornada es una oportunidad única para reflexionar sobre la situación actual y las perspectivas futuras de la precariedad juvenil, así como aportar posibles soluciones para atenuar, reducir y evitar esta situación, analizando la evolución de la precariedad, juvenil, las causas y nuevas soluciones.

Las ponencias de expertos, la participación de las y los asistentes, los modelos de organización, el trabajo en las mesa redonda, han configurado esta jornada.

La jornada ha establecido sus objetivos de interés en torno a tres ejes:

- ¿Cuál ha sido la evolución de la precariedad juvenil y cuáles son sus tendencias futuras?
- ¿Las reformas laborales, que pretendían atajarla, han agravado esta situación?
- ¿Existen soluciones para atajarla? ¿Cuáles son novedosas?

Nos hemos marcado estas líneas de trabajo por que consideramos que la tasa de paro juvenil ha escalado a un ritmo acelerado en los últimos cinco años, lo que supone duplicar la media de la Unión Europea. Pero, además, la mayoría de los que logran acceder al mercado laboral ni siquiera obtienen las condiciones y los salarios adecuados para poder iniciar por su cuenta un proyecto de vida independiente. Todo ello provoca una sensación de frustración en toda una generación de personas jóvenes, que ven como su proyecto vital se desvanece, provocando una importante emigración juvenil que

tendra consecuencias debastadoras en nuestro mercado laboral, cada vez mas envejecido, por la ausencia de relevo generacional y por la perdida de trabajadores y trabajadores cualificados, sí como el debilitamiento del sistema público de pensiones, basado en las cotizaciones de las personas trabajadoras. Cuando decidimos poner en marcha esta jornada teníamos como elemento central la campaña de la CES lanzada en mayo de 2009 reclamando un nuevo Pacto Social Europeo para frenar el avance del desempleo en el que se destacaba “la petición de un amplio programa de relanzamiento para ofrecer mas empleo y de mejor calidad”. Durante el diseño de la jornada se emitió por parte de la OIT un informe bajo el título “Panorama mundial del empleo: perspectivas poco prometedoras para los jóvenes en el mercado laboral”, lo que nos llevó a aunar ambas iniciativas.

Como elemento común, partimos de la necesidad de que si no queremos que exista una generación perdida debe abordarse la precariedad juvenil con soluciones inmediatas y eficaces.

## **5 APOYO DE LA DIRECCIÓN DE JUVENTUD, DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA DE GOBIERNO VASCO**

Destacamos y agradecemos el apoyo recibido por la Dirección de Juventud, Departamento de Cultura de Gobierno Vasco, quien a financiado la realización de esta jornada.

## **6 PRINCIPALES CONCLUSIONES**

En éste apartado del informe queremos deja recogidas las principales conclusiones a partir del material generado por las y los participantes en los debates. Esas conclusiones son de utilidad no solo para el conjunto de la juventud, sino tambien para las instituciones implicadas en resolver esta problemática.

### **EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

- La situación de buena parte de las y los jóvenes trabajadores al inicio de la crisis era una situación de trabajo precario, que la crisis solo ha hecho empeorar.
- Antes de la crisis, se utilizaban en exceso los contratos temporales (paradigma de la precariedad laboral), que han remitido por efecto de la crisis, pues no solo no se realizan contratos temporales sino que se destruye empleo estable. No obstante, esto no significa que solo puede identificarse precariedad con temporalidad, sino que hay mas manifestaciones, destacádo sobre el resto, la distribución de la renta y el nivel mas bajo de los salarios (“doble escala salarial” y consiguiente perdida de derechos asociados)

- Durante el periodo de crisis se ha constatado una fuerte reducción de la temporalidad, pero no por que los contratos temporales se transformaran en indefinidos, sino por que la destrucción de empleo. Y el primero que se destruye es el empresario temporal, y por ende, precario, lo que da lugar a una doble situación de desventaja: precarizados primero; sin empleo después.
- La situación actual es desalentadora: El Estado español es el país con más precariedad laboral juvenil en Europa y es el segundo país con más porcentaje de trabajadores y trabajadoras jóvenes a tiempo parcial. Los colectivos más afectados por la precariedad son las mujeres, las personas con baja cualificación y las personas jóvenes inmigrantes.
- Si se quiere revertir esta tendencia en el futuro deberá evitarse la externalización de los costes laborales (en muchas ocasiones para ello se contrata autónomos dependientes). Hay que efectuar cambios en el modelo productivo, a través de políticas de crecimiento sostenible, mediante medidas de estímulo a la actividad económica.
- Deben arbitrase medidas de estímulo, pues de lo contrario, pasaremos de la precarización laboral a la vulnerabilidad social, generalizando los “working poor”, trabajadores empobrecidos, personas que tienen un puesto de trabajo, pero que no pueden vivir de sus salarios.

## **LA REFORMA LABORAL Y SU INCIDENCIA SOBRE LA PRECARIEDAD JUVENIL**

- Las sucesivas reformas laborales han invocado en buena parte de su articulado que una de sus finalidades es reducir el desempleo juvenil. Pero no lo han conseguido, pues han estado más encaminadas a debilitar los derechos de trabajadores y trabajadoras que ha crear empleo. Y el que buscaban crear era un trabajo precario, con bajos salarios, una mano de obra barata. Son un fracaso rotundo y una gran oportunidad perdida.
- Las reformas laborales, y sobre todo la última han propiciado un fenómeno: la sobrecualificación, es decir, personas jóvenes con cualificaciones elevadas ( universitarios o técnicos superiores) se ven obligados a aceptar empleos no cualificados, de suerte que los trabajadores jóvenes poco cualificados quedan fuera del mercado laboral. También ha propiciado la emigración, la fuga de talento, etc.
- La última reforma laboral ha sido extraordinariamente lesiva contra los derechos de las personas trabajadoras, pero lo que es aún más grave, convierte a las y los jóvenes en trabajadores de segunda e incide en la precariedad a través de la nueva figura contractual creada como es el contrato de fomento del empleo, que se universaliza, y al final, convertirá a ésta modalidad en la más empleada para la contratación de las personas jóvenes porque es un colectivo que está bonificado en este contrato y porque está dirigido a las PYMES, que representan el 90% del tejido económico, con un período de prueba de un año que aumenta la

falta de seguridad y estabilidad para los jóvenes pues podrán ser despedidos en cualquier momento sin indemnización.

- El contrato de formación y aprendizaje definido por la reforma laboral esta muy lejos de la finalidad que pretende. Permite que bajo diferentes modalidades formativas se pueda mantener a una persona joven como mano de obra barata. Y el sistema de becas va a suponer enmascarar relaciones laborales reales, no permitiendo a las y los jóvenes salir del círculo vicioso de la precariedad.
- Se apuesta por los servicios de intermediación laboral público- privados, por las agencias privadas de colocación, lo que se ahondará en la precariedad.

### **SOLUCIONES Y PROPUESTAS A LA PRECARIEDAD JUVENIL**

- Unas Políticas Activas de Empleo adecuadas y bien dotadas económicamente: Deben ser reconocidas como un derecho, con partidas económicas suficientes. Recortes como el que sufrido esta partida en los PGE de 2013 son intolerables. Debe apostarse por esta vía como un mecanismo adecuado para acabar con la precariedad juvenil.
- Fin de la política de recortes, ya que con ella no mejorará la situación, sino que generará más desempleo e incertidumbre. En este sentido, las medidas erróneas que está tomando el Gobierno, al amparo de los recortes presupuestarios, están afectando a los jóvenes en lo económico y en lo social.
- Determinar, a través de la negociación colectiva sectorial, los niveles de empleo fijo y temporal que requieren en cada sector productivo.
- Que la utilización abusiva de los contratos temporales con distintos trabajadores sea considerada fraude de ley.
- En cada contratación temporal que se realice, bien por parte de un empresa o cada vez que se recurra por esta a una ETT, figure el índice de temporalidad existentes, es decir, el número de contratos temporales que están vigentes, así como los suscritos anteriormente en un periodo determinado de tiempo.
- Mayor inspección y control sobre las fórmulas excepcionales de contratación.

- Utilización de mecanismos de renovación de plantillas, tales como el contrato de relevo y/o sustitución.
- Regular normativamente la capacidad de negociación de los/las trabajadores/as en el sistema de contratación de las empresas.
- Ampliar los supuestos en que el contrato de interinidad puede convertirse en indefinido.
- Modificar la regulación actual de los contratos formativos, para adecuarlos a una formación en alternancia real.