

3 gramos de CONTRATO

2 cucharaditas de EMPLEO

y un chorrito de JUVENTUD

# RECETAS JÓVENES

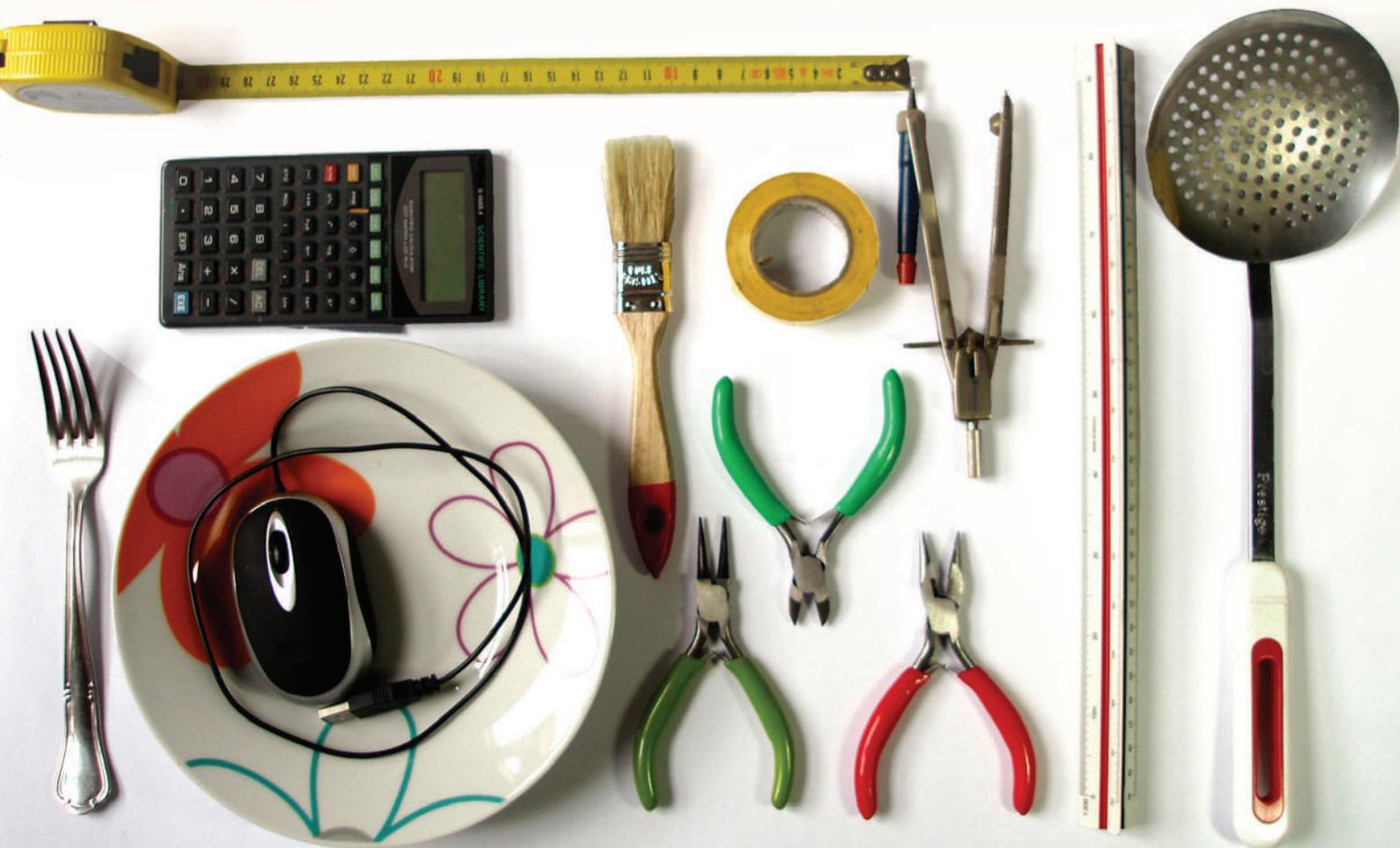
PARA PLANES  
DE EMPLEO JOVEN



NO  
TENDRÁS UNA  
BECA  
DE  
REGALO

# RECETAS JÓVENES

PARA PLANES  
DE EMPLEO JOVEN



# PROPUESTAS PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE EMPLEO JOVEN QUE CONTRIBUYAN A MEJORAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE DESEMPLEO Y PRECARIEDAD

Para poder desarrollar este documento, el **Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK)**, y en especial las personas y colectivos articulados en el grupo de trabajo sobre “**empleo y juventud**”, han realizado un importante trabajo a lo largo de los últimos años.

Si bien el trabajo inicial del grupo se basó en estudiar y analizar los planes de empleo de las diferentes administraciones, este trabajo ha supuesto un gran reto de cara a hacer propuestas que pudieran aportar ideas para mejorar las condiciones laborales de la juventud, especialmente, dada la diversidad de las personas y colectivos participantes en el proceso.

Tal y como se detalla a lo largo del documento, esta iniciativa no pretende sustituir la labor de las administraciones en relación con su deber de promover los derechos de las personas para quienes trabajan. Por el contrario, este trabajo se desarrolla con la intención de aportar ideas para subsanar los errores (algunos leves y otros muy preocupantes) y deficiencias detectadas en el análisis de las políticas de empleo juvenil desde una perspectiva constructiva y participativa.

Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua



Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi

## ANTES DE EMPEZAR A COCINAR

Por lo que a este trabajo se refiere:

\* **El empleo juvenil debe ser un empleo con plenas garantías**, no un empleo en el que se permite mermar los derechos del colectivo joven. Por ello, los planes de empleo juvenil deben partir de la base de que el EMPLEO JUVENIL es un empleo cubierto por una persona joven en igualdad de derechos y condiciones.

\*\* Las anotaciones realizadas en este documento de propuestas, son válidas tanto para un Plan de Empleo Juvenil como para el área de empleo de un Plan Joven.

# ¿POR QUÉ SON NECESARIOS

## LOS PLANES DE EMPLEO JOVEN ?

La situación de la juventud nunca ha sido fácil. El salto entre el mundo educativo y el mundo laboral siempre ha sido complicado. Además, desde hace décadas se han normalizado las fórmulas especiales de inserción laboral para jóvenes basadas en la reducción de derechos laborales, menores salarios, etc. Esta situación de mayor vulnerabilidad ha facilitado, en época de crisis económica, un mayor impacto para la juventud. En la sociedad actual en la que el empleo es la puerta de acceso a la mayoría de los derechos socioeconómicos, encontramos que:

- \*\* el desempleo juvenil ronda el 30% en la CAPV.
- \*\* el 22% de jóvenes con trabajo no llegan a fin de mes con su sueldo.
- \*\* el 60% de la juventud no tiene ingresos.
- \*\* 6 de cada 10 personas que viven en la pobreza son menores de 35 años en Euskadi (*Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea*).
- \*\* 6 de cada 10 jóvenes vascas/os están sobrecualificadas/os para el trabajo que tienen (*Boletín de avance del mercado laboral a desempleo-afi*).
- \*\* el 95% de los contratos que se les hacen a las personas jóvenes son temporales y el 42% de éstos de menos de un año (CJE).
- \*\* la mitad de los jóvenes aceptaría cualquier empleo, en cualquier lugar y con cualquier sueldo (*Crisis y contrato social: jóvenes en la sociedad del futuro, Fundación de Ayuda contra la Drogadicción*).
- \*\* las personas jóvenes tenemos más probabilidades de ser despedidas: "entre 2008 y 2013, los trabajadores temporales cuadruplicaron el nivel de destrucción de puestos de trabajo de los fijos. Si además de temporales eran jóvenes, la proporción fue de seis a uno."
- \*\* la brecha salarial es de unos 8.000 euros anuales entre las personas jóvenes que trabajan y la media de la sociedad.
- \*\* otras muchas razones que se detallan en [www.prekarioka.org](http://www.prekarioka.org), el proyecto desarrollado por EGK que analiza las distintas caras de la precariedad joven.

Por todo ello, hacen falta planes que permitan a la gente joven desarrollarse como ciudadanas/os de pleno derecho y en igualdad de condiciones.

# ÍNDICE

¿CÓMO SE COCINA UN PLAN DE EMPLEO JOVEN?.....	06
COMIDA, MERIENDA O CENA. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS?.....	07
COMENSALES. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?.....	08
SARTENES O PUCHEROS. ¿CÓMO DEBE REALIZARSE?.....	10
PRESENTACIÓN. PREVISIÓN DE IMPACTO Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS.....	11
<b>RECETAS.....</b>	<b>12</b>
RECETAS QUE CURAN. MEDIDAS CONTRA LA PRECARIEDAD.....	14
RECETAS ESPECIALES. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.....	27
RECETAS QUE DAN ENERGÍA. MEDIDAS DE FOMENTO.....	37
RECETAS BÁSICAS. FACTORES GENERALES.....	48



**\*\* EMPLEO JOVEN** es aquel empleo desempeñado por jóvenes, en ningún caso un empleo con menos derechos.

**\*\*** También válido para las áreas de empleo de los planes de juventud.

# PLAN DE EMPLEO JOVEN

## COORDINACIÓN

INTER-  
INSTITUCIONAL

INTER-  
DEPARTAMENTAL  
Empleo / P.Econ.  
+  
JUVENTUD

AGENTES SOCIA-  
LES Y SOCIEDAD

## OBJETIVOS

\* Mejorar el **ACCESO AL EMPLEO** de la juventud.

**\*\*** Mejorar las **CONDICIONES LABORALES** y **REDUCIR LA PRECARIEDAD** de la juventud.

## DIRIGIDOS A

JÓVENES (<30)

POBLACIÓN  
GENERAL

\* **Justificación** de su incidencia sobre la juventud.

**\*\* Reserva** de cupos para jóvenes.

## RESULTADOS

**PREVISIÓN:** indicadores, líneas de base y objetivos específicos a cumplir.

**EVALUACIÓN:** publicación de resultados y contraste con la previsión.

# MEDIDAS

## FACTORES GENERALES

### MEDIDAS CONTRA LA PRECARIEDAD

**Protocolo de empleo de calidad.**

#### **Prevención de la precariedad joven:**

- \* formación y sensibilización a técnicos y políticos.
- \* Gazte-Label.
- \* Comisión Joven de Contraste.
- \* Planes de Empleo Joven de Calidad en empresas.

**Eliminación del uso de fórmulas excepcionales de contratación con presupuesto público.**

**Atención a la diversidad de la juventud.**

#### **Inspección de condiciones fraudulentas de la juventud:**

- \* trabajo sin contrato.
- \* becas que sustituyen empleos.
- \* falsos autónomos/as.
- \* salud laboral.

#### **Información y control de nuevas situaciones laborales de la juventud:**

- \* juventud emigrada.
- \* juventud autoempleada / emprendedora.

### MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

**Cláusulas Sociales de juventud** en la contratación pública.

**Cuotas para jóvenes** en medidas generales.

**Orientación específica** en Servicios Públicos de Empleo.

**Fomento del relevo generacional.**

**Facilidades de acceso a las ayudas socioeconómicas.**

### MEDIDAS ACTIVAS

#### **FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN**

##### **Ayudas a la contratación de calidad de la juventud:**

- \* primer empleo.
- \* trabajo en el extranjero.
- \* contratación.
- \* etc.

**Ayudas al retorno** de la emigración joven.

#### **FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

##### **En sectores con inserción real.**

- \* demanda contrastada.
- \* compromiso de contratación.

**Reconocimiento de competencias.**

#### **EMPRENDIMIENTO**

##### **Medidas con objetivos cualitativos:**

- \* condiciones laborales.

# ¿CÓMO SE COCINA UN PLAN DE EMPLEO JOVEN?

## DESAYUNO, COMIDA O CENA



# ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE UN PLAN DE EMPLEO JOVEN?

Es imprescindible que cualquier plan de empleo juvenil establezca los objetivos que quiere lograr y defina cuál es la dirección en la que quiere caminar, para lograr que las medidas desarrolladas tengan coherencia entre sí y no se inviertan esfuerzos y recursos que no contribuyan a mejorar la situación.

En todo caso, los objetivos propuestos son los siguientes:

**OBJETIVO I:** Mejorar el acceso al empleo de la gente joven.

**OBJETIVO II:** Mejorar las condiciones laborales y reducir la precariedad de la gente joven.

## ¿POR QUÉ ESTOS Y NO OTROS?

Los objetivos deben establecerse a partir de una situación de partida contrastada. En el caso de la juventud, además de su situación diferenciada en cuanto a la población en general, los mayores problemas en el ámbito del empleo son los siguientes:

\*Altas tasas de desempleo y grandes dificultades de acceso al mismo (objetivo I).

\*\*Alto grado de precariedad juvenil y amplia cobertura legal de esta precariedad (objetivo II).

Sin embargo, si los objetivos únicamente hacen hincapié en el acceso al empleo, dejando de lado las condiciones laborales, este hecho se refleja en las acciones planteadas. No prestar atención a las situaciones de precariedad puede facilitar el hecho de no establecer medidas específicas o transversales contra la precariedad.

Además, la falta de objetivos hace que las medidas que se ponen en marcha no trabajen necesariamente en la misma dirección, pudiendo resultar contraproducentes.

## ANTECEDENTES

**Gobierno Vasco.** *Programa de Reactivación del empleo:* "Favorecer la empleabilidad e inserción laboral de la juventud vasca".

**Diputación Foral de Bizkaia.** *Emplear, plan de empleo juvenil.* Este plan no tiene ningún objetivo, al menos que se haya hecho público.

**Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.** *III Plan Joven línea 1:* "Crear una ciudad que genera condiciones adecuadas para la emancipación de las personas jóvenes".

**Estado Español.** *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven:* "Reducir la tasa de desempleo juvenil y abordar las causas estructurales que hacen que sea tan elevada y superior a la población general", "mejorar la empleabilidad", "aumentar la calidad y la estabilidad", "promover igualdad de oportunidades" y "fomentar el espíritu emprendedor".

**Unión Europea.** *Garantía Juvenil:* "Garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados".

# COMENSALES

## ¿A QUIÉN DEBE DIRIGIRSE UN PLAN DE EMPLEO JOVEN?

Teniendo en cuenta que es un Plan de Empleo Juvenil, se considera que las acciones y medidas que se pongan en marcha deben ir dirigidas a:

\*A las personas jóvenes. Se entiende que las medidas deben establecer un límite de edad que puede variar en relación del tipo de medida, puesto que deberán diseñarse las acciones en relación a las necesidades diferenciadas de cada tramo de edad.

\*\*En caso de que se pongan en marcha medidas destinadas a la población en general es necesario que cumplan al menos una de las siguientes condiciones:

\*Justificar la incidencia de esta medida específicamente, o mayoritariamente, en la población joven. Esta justificación se realizará a través de datos contrastables.

\*\*Reservar cupos para las personas jóvenes. Se entiende que siendo planes de empleo juvenil los cupos deben ser mayoritarios para las personas jóvenes.

\*\*\*En el caso de los planes de empleo que no están específicamente dirigidos a la población joven también se considera necesario que se reserven cupos específicos para las personas jóvenes en relación al porcentaje de población que representan en la sociedad en edad de trabajar (en el caso de la CAPV alrededor de un 23% -255.516 (18-30) y 1.102.764 (18-65).

En caso de incorporar medidas no destinadas a personas jóvenes se deberá justificar la incidencia que han tenido sobre esta población una vez evaluada la medida.



Porque incluir medidas que no van a incidir en mejorar la situación laboral de las personas jóvenes no tiene sentido en un Plan de Empleo Juvenil. Sin embargo, en los planes de empleo juvenil consultados nos hemos encontrado las siguientes situaciones:

\* Acciones dirigidas a la población en general que **no tienen incidencia sobre un aspecto laboral específico de la juventud** (ej. ayudas para pagar los intereses de los préstamos bancarios para ampliación o mejora de empresas).

\*\* Acciones dirigidas a la población en general que, en combinación con las medidas dirigidas a las personas jóvenes, **fomentan unas peores condiciones para la juventud** (ej. Ayudas a la contratación indefinida sin límite de edad y ayudas a la contratación en prácticas de personas jóvenes, fomentando que no se contrate a la gente joven con contrato indefinido, puesto que la contratación en prácticas es más barata y está igualmente premiada).

\*\*\* Acciones que se publicitan **bajo el nombre "gazte", pero no son para jóvenes**, sino para todo el mundo (ej. Utilización del prefijo "gazte" para denominar a las empresas recién creadas, independientemente de quién las cree y no a las empresas creadas por personas jóvenes).

\*\*\*\* Acciones que se publicitan para jóvenes, pero en **las condiciones de acceso penalizan algunas condiciones más específicas de la juventud** (ej. Becas para el emprendimiento que priman que la persona que las pide tenga experiencia laboral en el ámbito en el que va a emprender; una experiencia que muchas veces no tenemos y por ello decidimos poner en marcha nuestro negocio).

Por ello, es importante que los planes de empleo juvenil tengan presente cuál es su objetivo y quién su destinatario.

# SARTENES O PUCHEROS

## ¿CÓMO DEBE REALIZARSE UN PLAN DE EMPLEO JOVEN?

Cualquier plan de empleo debería contemplar la juventud como una perspectiva transversal a todas las acciones que se realicen. Asimismo, debería ser desarrollado desde una perspectiva global, puesto que hacerlo únicamente desde el punto de vista del Desarrollo Económico puede profundizar en la vulneración de los derechos de la ciudadanía, especialmente los de la juventud. Mientras el objetivo de las acciones públicas a este respecto debiera ser **crear empleo con equidad**.

Para ello, uno de los factores más importantes es la coordinación, puesto que la diversidad de competencias y de intereses debe confluir, en definitiva, para conseguir los objetivos planteados. Como mínimo se estiman necesarias tres coordinaciones:

### **Coordinación INTERDEPARTAMENTAL.**

Tanto los planes de empleo juvenil como las áreas de empleo de los planes de juventud deben estar lideradas por dos departamentos o unidades: JUVENTUD y EMPLEO / PROMOCIÓN ECONÓMICA.

Normalmente esta coordinación en la ideación y redacción no existe o se limita a una coordinación para la difusión de las medidas. Los planes de juventud son redactados por el departamento de Juventud, limitando su capacidad de actuación en el ámbito del empleo, y los planes de empleo son redactados por departamentos de Empleo o

Promoción Económica, poniendo en segundo plano las necesidades e intereses de la juventud.

Por ello, es importante que la coordinación se dé en un diálogo constructivo y que no se limite a trasvasar medidas de un papel a otro.

### **Coordinación INTERISTITUCIONAL.**

El reparto de competencias entre administraciones (Gobierno Vasco, Diputaciones, Ayuntamientos...) hace que los planes de empleo juvenil de unas y otras deban complementarse. Al fin y al cabo, debe evitarse el solape y la duplicidad de medidas.

### **Coordinación con los AGENTES SOCIALES y LA SOCIEDAD.**

Es importante que los planes de empleo cuenten con la participación y el visto bueno de la población que va a ser receptora de los mismos. En el caso de las medidas sobre empleo juvenil es especialmente necesario que se cuente con las entidades juveniles, los sindicatos y las personas jóvenes en general, para cerciorarse de que las medidas propuestas responden a sus necesidades y a sus intereses y no contribuyen a un empeoramiento de su situación.

Los planes de empleo deben tener en cuenta el impacto diferenciado que las medidas puestas en marcha tienen sobre la gente joven y el resto de la población, especialmente en lo que corresponde a la situación de precariedad, la vulnerabilidad socioeconómica y a la vulneración de los derechos laborales.

Es necesario que cada plan haga una previsión de su propio alcance, tanto en términos positivos como negativos.

Asimismo, es imprescindible que una vez finalizadas las diferentes medidas de los planes de empleo se hagan públicos los resultados obtenidos y se desarrollen valoraciones en comparación con las previsiones marcadas en su redacción.

No obstante, estos resultados no deben ceñirse únicamente al número de plazas cubiertas, solicitudes realizadas o papeles firmados, sino que deberán reflejar otros datos que en cada caso sean de importancia. Por ejemplo, en el caso de medidas de fomento de la contratación, además de los resultados correspondientes al cumplimiento de los objetivos, deberán analizarse los resultados en base a la contratación posterior al periodo subvencionado, al tipo de contrato realizado, a la duración y no sustitución de empleos preexistentes.

## PREVISIÓN DE IMPACTO Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

# PRESENTACIÓN

# RECETAS

Las medidas propuestas en este documento no son ni todas ni las únicas medidas que pueden incorporarse a los planes de empleo juvenil. Sin embargo, creemos que muchas de ellas no se están desarrollando en los planes que hemos podido analizar y que marcan la dirección correcta de cara a conseguir un empleo de calidad para la juventud.

Estas medidas propuestas se dividen en tres grandes grupos: medidas **CONTRA LA PRECARIEDAD**, medidas de **ACCIÓN POSITIVA** y medidas **ACTIVAS**. Además, al final de este punto se detallarán algunos **FACTORES GENERALES** que pueden contribuir a un mayor bienestar de la gente joven en el ámbito laboral y en el socioeconómico.



## RECETAS QUE CURAN

### MEDIDAS CONTRA LA PRECARIEDAD...14

*Protocolo de empleo de calidad.....	14
*Programa de prevención de la precariedad.....	16
*Plan de eliminación del uso de fórmulas de contratación excepcionales.....	20
*Diversidad de la juventud.....	21
*Plan de inspección de condiciones fraudulentas de la juventud.....	22
*Nuevas situaciones laborales de la juventud.....	24

## RECETAS ESPECIALES

### MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.....27

*Cláusulas sociales de contratación.....	28
*Cuotas para jóvenes en medidas generales.....	32
*Atención específica en el Servicio Público de Empleo.....	33
*Fomento del relevo generacional.....	34
*Facilidades de acceso a ayudas sociales.....	36

## RECETAS QUE DAN ENERGÍA

### MEDIDAS ACTIVAS.....37

*Ayudas a la contratación de calidad.....	38
*Ayudas al retorno de la juventud emigrada.....	40
**Formación en sectores con inserción real.....	42
**Reconocimiento de competencias.....	44
***Medidas de emprendimiento con objetivos cualitativos.....	46

## RECETAS BÁSICAS

MEDIDAS GENERALES.....	48
*Creación de empleo público.....	50
*Negociación colectiva y firma de convenios colectivos dignos.....	51
0*Reparto del empleo.....	51
*Reducción de las diferencias salariales.....	51
*Servicios sociales para que los derechos no dependan del empleo.....	52

# RECETAS CONTRA LA PRECARIEDAD



# PROTOCOLO DE EMPLEO DE CALIDAD

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** contra la precariedad

**INGREDIENTES:**

\*una cucharadita de empleo.

\*dos kilos de calidad.

\*muchas dosis de esperanza.

## ELABORACIÓN

Teniendo en cuenta que junto con las altas tasas de desempleo la precariedad es uno de los factores que más afecta a las personas jóvenes en el ámbito laboral, precariedad que existía antes de la crisis económica y que se ha acentuado en los últimos años, es importante que cualquier plan de empleo que vaya a actuar sobre la población juvenil ponga en marcha medidas que contribuyan a paliarla a corto, medio y largo plazo.

Por ello, se estima necesario definir un protocolo o plan de acción con tres objetivos:

1\* En primer lugar, el protocolo debería **definir las condiciones laborales dignas deseables** para la juventud **estableciendo objetivos medibles y cuantificables**. Dependiendo del ámbito de acción del plan (local, territorial, etc.) estas condiciones tendrán unos obstáculos u otros que deberán definirse igualmente, estableciendo una serie de medidas que contribuyan a superarlos. En todo caso, deberán ser **consensuadas con la juventud** del ámbito de actuación, puesto que serán estas personas quienes definan las condiciones en las que quieren trabajar (o como mínimo serán contrastadas).

2\*\* En segundo lugar, el protocolo debería **establecer plazos de cumplimiento** tanto de las medidas como de los objetivos de calidad del empleo juvenil definidos.

3\*\*\* Para finalizar, el protocolo debería contemplar **medidas de control y mantenimiento de las condiciones laborales** juveniles logradas.

## ORIGEN DE LA RECETA:

No se conocen propuestas similares desarrolladas.

\*Propuesta recuperada del *Datorkigunea 2010-2011*: "Lan duina lortzeko protokoloak ezarri: gutxieneko lan baldintzen definizioa egin, eta horiek lortzeko epeak finkatu".

# PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA PRECARIEDAD JUVENIL



**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** contra la precariedad

**INGREDIENTES:**

\* una dosis de realidad.

\* cotización en abundancia.

\* bajo en caraduras.

## ELABORACIÓN

En línea con la propuesta anterior, es necesario desarrollar un programa que permita informar, sensibilizar y difundir la realidad de la precariedad juvenil y sus consecuencias en todos los sectores de la sociedad, para desarrollar las herramientas sociales necesarias que permitan invertir la situación. Parece especialmente necesario aplicar este programa entre aquellos directamente implicados en la reproducción de esta precariedad:

\* **La administración pública** a nivel técnico y político (por su papel como impulsora de políticas públicas de empleo).

\*\* **Las empresas y otras entidades contratantes** (por el uso que se hace en ocasiones de fórmulas laborales excepcionales como forma de ahorro).

\*\*\* **La juventud** (por estar directamente afectada al no contar con toda la información y la formación necesaria en relación con los derechos laborales y las consecuencias de la precariedad).

Así, algunas de las medidas a incorporar en este programa podrían ser las siguientes:

### **\*\*1 FORMACIÓN EN DERECHOS LABORALES Y PRECARIEDAD**

orientados a personas **JÓVENES**. Estos cursos tienen como objetivo que las personas jóvenes conozcan y reconozcan sus derechos laborales, así como la vulneración de los derechos laborales de las diferentes fórmulas excepcionales de contratación y los problemas derivados de estas fórmulas a corto, medio y largo plazo.

### **ORIGEN DE LA RECETA:**

**\*\*1** Cursos orientados a jóvenes; cursos impartidos por sindicatos y **ASESORÍA JURÍDICA PARA JÓVENES** del Ayto. de Vitoria-Gasteiz.

## **\*\*2 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN CONDICIONES LABORALES Y PRECARIEDAD JOVEN POLÍTICOS Y TÉCNICOS**

orientados a cargos de la Administración. El objetivo de estos cursos es que las personas responsables de las políticas públicas sean conscientes de las repercusiones de éstas sobre las condiciones socioeconómicas de las personas beneficiarias. A fin de cuentas, se trata de que quienes redactan las medidas sean conscientes de las necesidades y los intereses de la juventud y redacten los programas y las políticas públicas para mejorar la calidad del empleo juvenil, no para empeorarlo.

### **ORIGEN DE LA RECETA:**

**\*\*2 Cursos orientados a cargos políticos y técnicos:** en EGK se han organizado cursos abiertos y se ha invitado a estos perfiles, sin embargo por falta de solicitudes no se han podido desarrollar.

## **\*\*3 GAZTE-LABEL DE EMPLEO**

Un sistema para otorgar el visto bueno de las personas jóvenes a las medidas de empleo juvenil. Este sistema permitiría diferenciar entre las medidas puestas en marcha que fomentan el empleo juvenil digno o trabajan para evitar la precariedad, y aquellas que hacen todo lo contrario por acción o por omisión.

### **ORIGEN DE LA RECETA:**

**\*\*3 Gazte Label:** existen diferentes etiquetas para proyectos y programas públicos, por ejemplo: la Qde calidad, certificado Leed (sostenibilidad), etc.

## **\*\*4 COMISIÓN JOVEN DE CONTRASTE**

Grupo de análisis, investigación y contraste continuo en el que la juventud esté representada. El objetivo de este grupo es emitir un dictamen sobre las medidas propuestas por la administración y realizar recomendaciones de mejora, previa puesta en marcha de las medidas. Esta comisión se alinea con la labor realizada en otros ámbitos por otras comisiones como el CES, la COTPV o el Consejo Social.

### **ORIGEN DE LA RECETA:**

**\*\*4 Comisión Joven de Contraste:** El trabajo a realizar por esta comisión se suma al trabajo que otras comisiones realizan en otros ámbitos, como por ejemplo, los Consejos Sociales, la COPTV o el CES.

## **\*\*5 PLANES DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD PARA LAS EMPRESAS.**

La precariedad de la gente joven no tiene un único origen ni una única causa. Además del lamentable marco normativo y legislativo que permite esta precariedad, pueden encontrarse muchos y muy variados programas públicos que hacen uso de fórmulas excepcionales de contratación, todo ello, avalado y fomentado por las administraciones de diferentes escalas territoriales. Sin embargo, las empresas privadas también juegan un papel clave en el juego de la precariedad, puesto que son quienes implementan estas prácticas en la contratación de la gente joven.

Por ello, a la vez que la administración corrige y reorienta sus políticas de empleo juvenil, debería realizar un trabajo con las empresas para que estas también hagan uso de su responsabilidad social en relación a la contratación joven. Se propone que se realice un trabajo de fomento de la Responsabilidad Social Corporativa de las Empresas en relación a los siguientes puntos:

1\* La limitación y reducción del uso de fórmulas excepcionales de contratación y, en todo caso, el uso responsable de las prácticas y becas formativas, no realizando una sustitución de un puesto de empleo.

2\* La importancia y el valor añadido para la empresa de la contratación de la gente joven en condiciones dignas.

3\* La importancia de primar el relevo generacional.

## **ORIGEN DE LA RECETA:**

**\*\*5 Planes de empleo joven de calidad.** Existen, actualmente, diferentes tipos de planes que se impulsan en las empresas tanto en el ámbito laboral como en otros aspectos de influencia de la actividad empresarial: planes de igualdad, planes de sostenibilidad, etc.



# ELIMINACIÓN DE LAS FÓRMULAS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN CON PRESUPUESTO PÚBLICO

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** contra la precariedad

**INGREDIENTES:**

\* un kilo de derechos laborales.

\* unas gotas de respeto.

\* un gran aplauso.

## ELABORACIÓN

Los planes de empleo público financian, en muchas ocasiones, medidas de empleo juvenil basadas en fórmulas excepcionales de contratación (contrato de formación, contrato de prácticas, etc.) o fórmulas de no contratación (becas). Estas suponen una reducción de los derechos laborales de las personas jóvenes, y por ello es importante que se desarrolle un plan para eliminar estas figuras de la financiación pública.

La administración debe velar por el bienestar de la ciudadanía y por que todas las personas reciban un trato igualitario, y por ello es primordial evitar que el dinero público financie la precariedad de las personas jóvenes.

Este plan deberá contar con plazos y estrategias bien definidas que puedan evaluarse.

El objetivo final de la medida será que cualquier financiación a programas de empleo (tanto dirigidos a empresas como propios de la administración) o contratación de obras y servicios para la administración establezca la obligatoriedad de reducir al mínimo este tipo de relación laboral y, en todo caso, que se establezca un máximo permitido de este tipo de relaciones de trabajo en las empresas (ej. 10%).

Así, por medio de este plan, estas fórmulas de contratación o no contratación deberán ser sustituidas por contratos estándares que aseguren a las personas jóvenes todos los derechos vinculados al empleo, en igualdad de condiciones al resto de la sociedad.

**ORIGEN DE LA RECETA:** No existen antecedentes en ninguna administración.

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** contra la precariedad

**INGREDIENTES:**

\*tres vasos de realidad.

\*una visión integradora.

\*mucho perspectiva.

## ELABORACIÓN

La juventud no es un colectivo homogéneo. De hecho, es tan heterogéneo como la sociedad. Por ello, en cualquier plan de empleo juvenil es importante atender esta diversidad mediante el análisis de las necesidades específicas de cada colectivo dentro del colectivo juvenil.

A este respecto, es preciso que las medidas sean coordinadas y consensuadas con las personas jóvenes pertenecientes a estos colectivo, así como con los agentes sociales, tal y como se ha mencionado al inicio de este documento. Y, en todo caso, deben fomentarse las medidas ya consensuadas en los diversos planes institucionales que atañen a colectivos específicos. A continuación, se detallan algunos ejemplos identificados:

**\*Plan Vasco para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano.** En su última edición incluía la siguiente medida:

“20) Impulso de medidas de fomento de la participación de la comunidad gitana en programas de mejora de la cualificación profesional dirigidos al acceso al mercado laboral por cuenta ajena, incluyendo acciones de priorización de mujeres gitanas y jóvenes con cargas familiares. Lamentablemente, esta medida fue considerada de prioridad baja”.

**\*III Plan vasco de inmigración, ciudadanía y convivencia intercultural 2011-2013.** Dentro de la línea estratégica 2) Acceso al empleo, formación y al éxito escolar como vías para la integración, el acceso a la ciudadanía plena y la movilización de los recursos, se proponía la siguiente medida:

“2.1.5) Itinerarios de incorporación social para jóvenes extranjeros”.

**\*Plan Vasco de inclusión activa 2012-2016.** Incluye como primer objetivo estratégico “impulsar la inclusión social mediante la activación desde el empleo a las personas más vulnerables para reducir la pobreza y la exclusión social, asegurando un nivel de renta digno y el acceso a las personas empleables a un empleo decente”. Bajo esta estrategia se incluye el objetivo general 1.4 “prevenir el desarrollo de la pobreza en el empleo, incrementando su calidad y sostenibilidad”. Frente a las fórmulas de contratación que fomentan la precariedad, esta medida defiende la calidad del empleo y su estabilidad.

**\*VI Plan Vasco de Igualdad.** No incluye medidas dirigidas a jóvenes en materia de empleo.

# ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE LA JUVENTUD

# INSPECCIONES DE TRABAJO ENFOCADAS A LAS CONDICIONES LABORALES DE LA JUVENTUD



**DIFICULTAD:** \*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*

**TIPO:** contra la precariedad

**INGREDIENTES:**

\* una cucharadita de presupuesto.

\* 200gr de voluntad.

\* 300ml de abrir los ojos.

## ELABORACIÓN

Algunas causas de la precariedad, lamentablemente, están avaladas por la ley y las empresas pueden desarrollarlas normalmente dentro de su actividad. Sin embargo, otras muchas podrían evitarse por medio de inspecciones laborales que atendiesen a realidades donde la juventud, así como otros colectivos no excluyentes, se encuentra sobrerrepresentada. Por ello, se proponen diversos enfoques para las inspecciones de trabajo, un mayor número de éstas y una minuciosidad y calidad de las mismas:

### \*\*1 TRABAJO SIN CONTRATO (o con contrato de menos horas que el trabajo realizado)

Esta realidad de trabajo, en el que los derechos laborales se ven reducidos a la nada, está sobrerrepresentada en determinados sectores como la hostelería y el cuidado de la dependencia. Así, hay quien trabaja sin ningún contrato y hay quien cotizando unas determinadas horas, trabaja cuatro veces éstas, no contabilizándolas como extras sino como horario normal.

### \*\*2 FALSOS AUTÓNOMOS/AS

El fenómeno de los "falsos autónomos" está alumbrando datos alarmantes de sustitución de la contratación. Es vital que **EL EMPRENDIMIENTO NO SE CONVIERTA EN UNA EXCUSA MÁS PARA PRECARIZAR A LA JUVENTUD.**

**\*\*4 SALUD LABORAL.** Las condiciones de precariedad y altísima temporalidad de las personas jóvenes son dos factores que afectan gravemente a la salud laboral de estas personas. A esto hay que añadir la escasa formación que se imparte en las empresas y los recursos, menguantes, que existen. A pesar de que está reduciéndose, las personas jóvenes presentan un alto índice de siniestralidad laboral y queda mucho trabajo por hacer en este ámbito.

### \*\*3 BECAS Y PRÁCTICAS QUE CUBREN PUESTOS DE TRABAJO

El número de contratos en prácticas se ha disparado desde el comienzo de la crisis y la flexibilización de sus condiciones. Además, cada vez se ofertan más becas de trabajo y, en muchas ocasiones, éstas no son formativas sino que sustituyen puestos de trabajo que deberían asegurar unos derechos laborales a las personas trabajadoras.

Además, se deberá prestar especial atención a las personas que realicen los periodos de prácticas curriculares (FP o universidad), asegurando que se cumpla el convenio docente (competencias adquiridas, horarios...), que las prácticas sean formativas y que no se den sustituciones de puestos de trabajo, así como que la representación de las y los trabajadores de la empresa esté informada.

# INFORMACIÓN Y CONTROL DE LAS NUEVAS CONDICIONES LABORALES DE LA JUVENTUD

## ELABORACIÓN

Desde el repunte del desempleo juvenil se han normalizado algunas “soluciones mágicas” a esta problemática tanto en la voz política como en la voz social: si no encuentras trabajo ¿por qué no te vas fuera a buscarlo? O, ¿por qué no montas algo de lo tuyo? Estas situaciones, nuevas para la juventud por la gran escala en la que tienen efecto actualmente, han de investigarse y observarse, de cara a defender y preservar los derechos de las personas jóvenes.

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** contra la precariedad

**INGREDIENTES:**

\* un vasito de presupuesto.

\* 500g de interés.

\* penalizaciones al gusto.

## ELABORACIÓN 1 \* JUVENTUD EMIGRADA

Los registros utilizados para obtener datos de emigración juvenil contienen claras contradicciones entre ellos, y la situación laboral real de la gente joven emigrada sigue siendo desconocida e invisible en muchos casos. Además, puesto que la emigración actual tiene características muy diferentes a la emigración de otras épocas, las consecuencias de ésta a nivel social e individual no son completamente conocidas.

Sin embargo, son múltiples las voces sociales y políticas que nos animan a la juventud a buscar un futuro laboral en el extranjero. Por ello, para no empujar a la gente joven a una situación potencialmente vulnerable, es importante impulsar investigaciones rigurosas que faciliten la siguiente información:

**1\*\*** Información real y actualizada de los **derechos y condiciones laborales de cada país**, así como trámites de homologación y obtención de permisos laborales.

Se entiende que esta labor debería estar inserta, o al menos coordinada, en la red EURES, realizando una base de datos de legislación laboral juvenil actualizada sobre los diferentes países del mundo, accesible y entendible para todas las personas. Asimismo, el Servicio Vasco de Empleo LANBIDE debería asumir esta información y facilitarla.

**2\*\*** Información real y actualizada de la **situación laboral y económica de las personas emigradas** por razones laborales.

Estas investigaciones deben servir en primer lugar para una interlocución de la administración con estas personas jóvenes emigradas para atender sus necesidades y, en segundo lugar, de base para la interlocución con las administraciones locales, de cara a mejorar los derechos y la situación laboral de estas personas (en caso de que no sea buena).

**3\*\*** Información real y actualizada de los **obstáculos laborales y económicos** de las personas que tras un proceso de migración por razones laborales **han retornado al País Vasco**.

Es importante que estas investigaciones contemplen los derechos que pierden las personas jóvenes a la vuelta de su proceso migratorio, de cara a evitar esta pérdida de derechos para fomentar la regularización de su emigración y, por supuesto, su vuelta. El Servicio Vasco de Empleo LANBIDE debería asumir esta información y facilitarla, y las administraciones deberían establecer estrategias para paliar estos problemas.

**ORIGEN DE LA RECETA:** ver informe "SOSgazteak: emigración laboral juvenil" en [www.egk.org](http://www.egk.org).

## ELABORACIÓN 1 \*JUVENTUD AUTOEMPLEADA Y/O EMPRENDEDORA

De la misma manera que ocurre con la juventud migrada, tampoco se cuenta con muchos datos de las condiciones laborales de la juventud emprendedora y/o autoempleada. Puesto que son las mismas personas quienes gestionan su tiempo de trabajo, la situación se tilda de "autoexplotación" en algunos casos. Además, los pocos datos de la situación económica de estas personas disponibles no reflejan unas condiciones muy alentadoras.

Sin embargo, cada vez más voces sociales y políticas plantean el emprendimiento como una salida al elevado desempleo juvenil sin tener en cuenta los riesgos y condiciones que trae aparejados. Por ello, para no empujar a la gente joven a una situación potencialmente vulnerable y **EVITAR QUE EL EMPRENDIMIENTO SEA UNA EXCUSA PARA PRECARIZAR MÁS A LA GENTE JOVEN**, es importante impulsar investigaciones rigurosas que faciliten la siguiente información:

**1\*\*** Información real y actualizada de las condiciones laborales de las personas jóvenes emprendedoras y autoempleadas.

**2\*\*** Nivel de riesgo y vulnerabilidades a las que se exponen las personas jóvenes emprendedoras y autoempleadas.

Estas investigaciones deben servir para incidir en una mejora de las políticas públicas de emprendimiento juvenil de cara a planificarlas en base a indicadores de calidad del empleo generado y no únicamente de estadísticas de cantidad de personas dadas de alta como autónomas.

Además, puesto que el fenómeno de los "falsos autónomos" está alumbrando datos alarmantes de sustitución de la contratación, es vital poner en marcha un programa de inspecciones de trabajo de falsos autónomos para que **EL EMPRENDIMIENTO NO SE CONVIERTA EN UNA EXCUSA MÁS PARA PRECARIZAR A LA JUVENTUD**.

**ORIGEN DE LA RECETA:** ver informe "Joven, ¿emprendes o empie-dres? #EkinalaPlof" en [www.egk.org](http://www.egk.org).

# RECETAS ESPECIALES

## MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA



# CLÁUSULAS SOCIALES DE JUVENTUD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA



**DIFICULTAD: \*\*\*\*\***

**TIEMPO DE ELABORACIÓN: \*\*\*\*\***

**TIPO:** de acción positiva

**INGREDIENTES:**

\* una pizca de cuidado.

\* 2 kilos de debate.

\* mucho entendimiento.

## ELABORACIÓN

Las Cláusulas Sociales se definen como la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública (GIZATEA). Esto significa, entre otras cosas, que cuando hacen la contratación de un servicio u obra, a la empresa contratada se le definen algunos cupos de contratación para determinados colectivos en riesgo de exclusión o con dificultades de inserción laboral.

Prácticamente todas las administraciones tienen unas cláusulas sociales de contratación (CSC) en las que incluyen diversos colectivos de difícil inserción laboral. Sin embargo, la juventud no siempre se ve reflejada, o la manera en que se refleja resulta perjudicial para aquellas personas jóvenes que sufren condiciones de precariedad.

Actualmente, existe disenso entre qué colectivos incluir y cómo hacerlo dentro de estas cláusulas. No en vano, en algunos casos, las cláusulas que establecen el desempleo como requisito han dejado desprotegidas/os a las/os trabajadoras/os eventuales de determinados servicios públicos, o los requisitos de empadronamiento han imposibilitado la movilidad laboral.

Por ello, esta propuesta defiende **abrir un debate público, del que participe la sociedad civil, y que en todo caso tenga como objetivo hacer de las cláusulas sociales de contratación una ampliación de oportunidades, y no una limitación.**

En todo caso, de cara a incluir al colectivo joven dentro de las CSC en unas condiciones en las que se atienda a sus necesidades, estos son algunos de los aspectos destacados a tener en cuenta:

**\* PERFIL DE LA JUVENTUD EN LAS CSC.**

**\*\* TIPO DE CONTRATACIÓN DE LAS CSC.**

**\*\*\* PARTICIPACIÓN EN LAS COMISIONES DE CSC.**

## PERFIL DE LA JUVENTUD EN LAS CLÁUSULAS SOCIALES DE CONTRATACIÓN

Habitualmente, cuando encontramos a la juventud dentro de estas CSC aparece como “jóvenes desempleados de larga duración” o “jóvenes desempleados durante más de 6 meses”, etc. Al igual que ocurre con otras franjas de edad u otros colectivos sociales.

Lamentablemente, **la problemática laboral de la gente joven es más compleja que únicamente el desempleo**, por lo que consideramos recomendable establecer cláusulas que se adecuen a esta realidad sin poner mayores trabas a las personas jóvenes.

Por un lado, es importante tener en cuenta que 6 de cada 10 jóvenes tienen sobrecualificación en su puesto de trabajo, por lo que manteniendo únicamente la cláusula de desempleo de larga duración dejaríamos a estas personas jóvenes sin la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo adecuado a su formación (ej. Joven licenciada que trabaja haciendo socios para una entidad en la calle). Esto puede promover la desincentivación de búsqueda de empleo para no perder otras oportunidades.

Es importante que, a su vez, que en los empleos en los que sean aplicables estas cláusulas se asegure que el trabajo ofertado corresponda a una contratación encajada (adecuada a la formación de la persona trabajadora), prestando especial atención a las personas jóvenes con menores cualificaciones, puesto que son éstas quienes mayores dificultades tienen de encontrar empleos.

Por otro lado, teniendo en cuenta la alta temporalidad y la alta parcialidad del empleo juvenil, se dejaría sin acceso a estas oportunidades de empleo a mucha gente joven al establecer plazos de 6 meses de paro. En primer lugar se dejaría fuera a quienes tienen un empleo, a pesar de que sea muy precario y no les resulte suficiente y, sobre todo, a quienes a pesar de llevar más de 6 meses en desempleo aceptaron un trabajo de un día o un par de días (la cuenta se pone a cero).

Por ello se cree preferible implementar perfiles más flexibles:

**\* De precariedad:** personas jóvenes desempleadas o empleadas con una jornada menor al 33% (p.e).

**\*\* De desempleo:** personas jóvenes desempleadas de larga duración que no hayan trabajado más de 15 días en los últimos 6 meses (p.e.).



## TIPO DE CONTRATACIÓN DE LAS CSC

Habitualmente, las CSC contemplan que las personas de los colectivos descritos deben ser contratadas para el desarrollo de la obra o servicio que ha sido licitada por la administración. Teniendo en cuenta el tipo de obras o servicios licitados y la alta temporalidad de la juventud, este hecho puede incidir en el fomento de una mayor temporalidad.

Por ello, se cree que en la medida de lo posible y especialmente para la licitación a obras y servicios que no requieran una excesiva contratación de mano de obra extra para su desarrollo, se comiencen a valorar las condiciones laborales de las personas de la empresa licitante y el número de personas pertenecientes a esta empresa en condiciones decentes incluidas dentro de los colectivos de las CSC.



## PARTICIPACIÓN EN LAS COMISIONES DE CSC.

Como cada administración y gobierno implementa de manera diferente las CSC, es importante que a cada nivel administrativo se cuente con la participación de juventud en la comisión técnica de CSC. Como parte de su quehacer habitual, la unidad/departamento/servicio de juventud debería tener contacto directo con la gente joven y contrastar los contenidos a trabajar en esta comisión.

## ORIGEN DE LA RECETA:

Participación de la Unidad de Juventud en la Comisión Técnica de Cláusulas Sociales de Contratación (*III Plan Joven de Vitoria-Gasteiz*).

\*Las reflexiones incluidas en este apartado se han recogido de los *Hiruburus* realizados en Vitoria-Gasteiz en 2014. En éstos, se juntaron jóvenes, cargos técnicos y cargos políticos para debatir el tema.

# CUOTAS PARA JÓVENES EN MEDIDAS GENERALES

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** de acción positiva

**INGREDIENTES:**

\* dos vasos de previsión.

\* 300g. de resultados y evaluación.

\* dos cucharadas de diversidad.

## ELABORACIÓN

No es necesario realizar siempre medidas específicas para la gente joven. Hay medidas que pueden ser muy beneficiosas para diversos colectivos. En estos casos, es decir, en el caso de los Planes, Programas y Medidas de Empleo que no están específicamente dirigidos a la población joven se considera necesario que se reserven **cupos específicos para las personas jóvenes en relación al porcentaje de población que representan en la sociedad en edad de trabajar**, o en un porcentaje mayor si se quiere primar a la gente joven, teniendo en cuenta a este colectivo como un colectivo de interés diferenciado.

Por ejemplo, en el caso de que para participar en un programa de empleo determinado puntúe la experiencia laboral, la gente joven con escasa experiencia tiene menos probabilidades de participar y beneficiarse de ella. Por ello, reservar un cupo para la juventud permite que se acceda en condiciones más equiparables y se asegura que la gente joven no se quede al margen.

## ORIGEN DE LA RECETA:

No se conoce ninguna medida de este tipo para la gente joven en programas de contratación. Sin embargo, existe una medida en programas de formación: Cuotas de acceso a jóvenes a los cursos de formación para el empleo (III Plan Joven V-G).

# FOMENTO DEL RELEVO GENERACIONAL

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** de acción positiva

**INGREDIENTES:**

\*3kg. de nuevas ideas.

\*200g. de traspaso de conocimientos.

\*un vaso de futuro.

## ELABORACIÓN

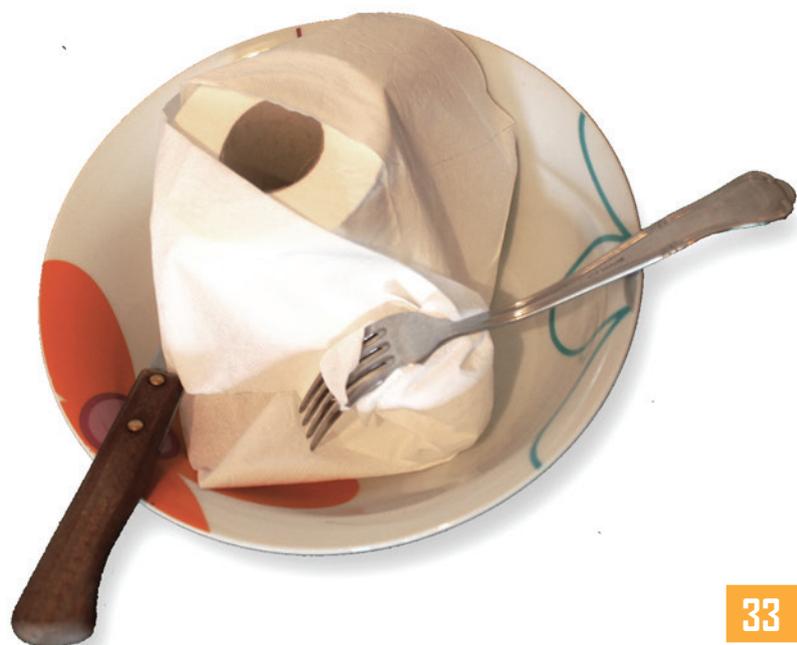
Tanto en la administración pública como en la empresa privada se están dando unos procesos de envejecimiento de la fuerza de trabajo que no contribuyen al fomento del empleo ni la empleabilidad juvenil. Sin embargo, los esfuerzos por renovarlas no son suficientes y no promueven la incorporación de la gente joven al tejido productivo.

A esto hay que añadir el alargamiento de la vida laboral que se está dando a raíz de la subida progresiva de la edad de jubilación y la reducción de los programas de jubilación anticipada.

Por ello, es importante que se pongan en marcha diferentes medidas que fomenten el relevo generacional tanto **en la administración pública abriendo OPEs mediante las que posibilite el acceso a la gente joven, como en la empresa privada, desarrollando programas de fomento de contratos relevo.**

## ORIGEN DE LA RECETA:

Históricamente se han puesto algunas medidas relacionadas con el relevo generacional en las empresas, pero desde el comienzo de la crisis económica han ido eliminándose poco a poco.



# ORIENTACIÓN ESPECIALIZADA PARA JÓVENES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** de acción positiva

**INGREDIENTES:**

\*unas gotas de sentido común.

\*2kg. de información.

\*un vaso de colaboración.

## ORIGEN DE LA RECETA:

Actualmente, no existe una atención de estas características (a excepción de las oficinas de Lanbide de las universidades en todo caso), a pesar de que es una de las líneas de actuación de la Garantía Juvenil recomendada por la Comisión Europea, por ello, se hace precisa la capacitación específica de los profesionales de orientación laboral en el ámbito de la juventud para poder desarrollar esta tarea de manera óptima (debería haber como mínimo una persona especializada por centro de orientación laboral).

## ELABORACIÓN

La necesidad de que exista una atención específica que se especialice en la atención a las personas jóvenes es una necesidad generada directamente por dos factores:

**1\*\*** Una gran parte de la juventud activa se encuentra en un momento de **tránsito entre los estudios y el mundo laboral**. Esto significa que puede necesitar una orientación específica para manejarse en este ámbito cambiante que puede serle ajeno.

**2\*\*** Además de las múltiples formas de contratación laboral habitual, la juventud cuenta con otras **muchas figuras de trabajo y programas de empleo que les son propias**: becas, prácticas, erasmus, leonardo, proyectos de investigación, colaboraciones, etc.

Por la amplitud de la oferta específica para jóvenes es preciso que quien asesore a estas personas tenga pleno conocimiento de los derechos y deberes de cada una de las figuras de trabajo y, además, cuente con un conocimiento actualizado de estos programas y orientaciones laborales a las que puede acceder la juventud.

Además, las personas especializadas deberán conocer la situación específica de la realidad laboral de la gente joven, actualmente, teñida de precariedad.

Por ello, es importante ofrecer una atención especializada que pueda atender a los diversos itinerarios de las personas jóvenes, albergando las siguientes funciones:

### Información >> Orientación >> Asesoramiento >> Gestión >> Medición >> Seguimiento

**1\* Información:** existencia de una persona de referencia para la gente joven que cuente con la información actualizada.

**2\*\* Orientación y asesoramiento:** conocimiento por parte de esta persona de la realidad de la gente joven y los programas específicos para este colectivo, de cara a poder evaluar las capacidades y dar un asesoramiento adecuado (se han reportado casos en los que la persona orientadora no sabía lo que es una beca Leonardo o un Youth pass). Asimismo, es necesario que la persona orientadora haga de puente y red entre diferentes programas a nivel estatal, EAE, comarcal, local...

**3\*\*\* Gestión:** ayuda en la inscripción a programas específicos o en la gestión de solicitudes de empleo.

**4\*\*\*\* Medición y seguimiento:** comprobación de las posibilidades y el tipo de inserción laboral, los problemas que se dan... En el caso de nuevas inscripciones como desempleadas/os, hacer seguimiento de las condiciones laborales del puesto anterior (salud laboral, etc...).

# FACILIDADES DE ACCESO A SERVICIOS Y AYUDAS SOCIALES

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN** \*\*\*\*\*

**TIPO:** de acción positiva

**INGREDIENTES:**

\*3kg. de mayores de edad.

\*dos cucharadas de independencia.

\*un sobre de derechos.

## ELABORACIÓN

El desempleo, especialmente el de larga duración, tiene graves consecuencias en las personas que no pueden desarrollar un proyecto de vida propia por falta de ingresos y se ven en riesgo de exclusión. Para reducir esta vulnerabilidad existen determinadas ayudas sociales como la *Renta de garantía de ingresos* (RGI), *Ayudas de garantía de ingresos* (AGI) o las *Ayudas de emergencia social* (AES).

Sin embargo, estas ayudas contemplan una franja de edad que excluyen del derecho a percibir las a una parte importante de la gente joven situada entre los 18 y los 23 años sin ninguna justificación. Este hecho amplía la dependencia familiar de la gente joven mayor de edad precisamente en el tramo de edad donde mayor es la tasa de paro.

A este hecho, hay que añadir que determinadas condiciones que se establecen para optar a estas ayudas restringen el acceso a parte de la juventud. Por ejemplo, los plazos de empadronamiento que se establecen dejan fuera a la juventud que ha optado por la movilidad laboral o de estudios; y los plazos de independencia familiar que se estipulan dejan fuera a las personas jóvenes que no han tenido la oportunidad de emanciparse.

Por ello es importante eliminar estos obstáculos de cara a que la juventud tenga acceso en igualdad de condiciones a estas ayudas. Hacerlo beneficiaría a la juventud en diferentes aspectos, por un lado, reduciría la dependencia familiar en los casos en los que no es positiva. Por otro lado, reduciría la vulnerabilidad de un colectivo en clara desventaja por las altas tasas de desempleo y de precariedad. Y, finalmente, mejoraría la estabilidad de estas personas y, en consecuencia, su capacidad de negociación ante condiciones abusivas de trabajo o empleo, contribuyendo a la reducción de su precariedad.

# RECETAS ENERGÉTICAS

## MEDIDAS ACTIVAS



# RECETAS ENERGÉTICAS FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN



## AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE CALIDAD DE LA JUVENTUD

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** medida activa

**INGREDIENTES:**

\* una dosis de realidad.

\* cotización en abundancia.

\* bajo en caraduras.

## ELABORACIÓN

Los planes de empleo suelen incluir programas específicos de fomento de la contratación. Lamentablemente, cuando estos programas se refieren a gente joven, las modalidades de contratación utilizadas dejan de ser contratos indefinidos o temporales estándares para ser prácticas y becas.

En línea con lo definido en la propuesta Plan de eliminación del uso de fórmulas excepcionales de contratación con presupuesto público, estas últimas modalidades deberían desaparecer de los planes de empleo, por ello, tanto los programas de primer empleo, como los programas de empleo en el extranjero, de empleo en empresas vascas en el extranjero o de especialización, **deberían cumplir con modalidades de contratación estándar y según convenios colectivos**.

Aunque es preferible que la eliminación de estas fórmulas de contratación excepcionales sea inmediata, en el proceso de eliminación, cualquier ayuda a contratos en prácticas o becas en empresas deberían **establecer medidas de estabilidad vinculantes**. Es decir, deberían condicionar la asignación de la subvención del periodo en práctica a la posterior contratación de esta persona en la empresa una vez terminado el periodo subvencionado y, en caso de no ser así, exigir la devolución de la subvención concedida, de manera que este dinero público pueda repercutir en otra contratación que realmente contemple unas mejores condiciones para la persona.

En todo caso, debería supervisarse el hecho de que este tipo de contrataciones no se subvencione en caso de suponer la sustitución de otro puesto de empleo en la empresa.

Finalmente, cabe resaltar la necesidad de establecer condiciones en los balances económicos de las empresas que puedan acceder a estas subvenciones, ya que si los beneficios de la empresa son

suficientes para hacer frente a las contrataciones no debería emplearse dinero público en ellas, corriendo por cuenta de las empresas.

Además, debe tenerse en cuenta que si bien la juventud tiene estadísticamente unas condiciones peores que el global de la sociedad, hay datos que indican que 6 de cada 10 personas en situación de pobreza son menores de 35 años. Por ello, y por el alto riesgo de exclusión que supone este hecho, es importante prestar atención a las oportunidades y las buenas condiciones laborales de las personas jóvenes en riesgo de exclusión social (establecido por los servicios sociales de base).

## ORIGEN DE LA RECETA:

En anteriores ediciones del *Plan de Empleo Juvenil de Bizkaia* existía una ayuda a la contratación, pero no estaba destinada a la gente joven (de hecho, había una medida por la que la contratación de la gente joven en prácticas se subvencionaba con más dinero que la contratación). En la última convocatoria del programa de prácticas para jóvenes de este plan de empleo, además de la subvención para prácticas de personas jóvenes se ha incluido la subvención de contratos para personas menores de 30.

De la misma manera se ha dado un cambio en la orientación del plan *Lehen Aukera* del Gobierno Vasco, pasando en dos años de prácticas no laborales a contratos en prácticas e indefinidos. Esto hace ver un cambio de orientación en los planes, en gran medida fruto de la presión de las personas jóvenes para que así fuera.



# AYUDAS AL RETORNO DE LA EMIGRACIÓN LABORAL DE LA JUVENTUD

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** medida activa

**INGREDIENTES:**

\* muchas oportunidades.

\* 2 litros de paciencia.

\* 3kg. de deshacer maletas.

## ELABORACIÓN

La emigración laboral es cada vez una realidad más presente entre la juventud, en un contexto de inestabilidad y precariedad laboral. Así, muchas veces se habla de “la fuga de cerebros” y sus consecuencias en nuestra sociedad. Sin embargo, tanto la fuga de jóvenes titulados/as como de jóvenes con perfiles académicos más bajos debería ser tomada en cuenta y prevenida, siempre que sea una emigración forzada. Por ello, debería hablarse en mayor medida de la fuga de capital social y humano que está teniendo lugar.

**Se deben fomentar las oportunidades para el retorno de la gente joven que ha emigrado por razones laborales sin por ello poner obstáculos a quienes no lo han hecho,** de manera que no se fomente que unos vuelvan y otros ser marchen como puerta única para conseguir oportunidades.

Además de programas específicos diseñados para atraer directamente a personas emigradas a través de ofertas de empleo, es importante que el gobierno realice otras acciones que fomenten el retorno de éstas personas de manera más “natural”.

Por un lado, debería mantenerse un contacto periódico con estas personas, o al menos con algunos grupos de control que facilitasen información directa sobre la situación y demandas que tengan en cada momento. Asimismo, debería facilitarse la regularización en la Seguridad Social de aquí los empleos desarrollados en el extranjero, informando sobre los trámites a realizar y facilitando los procesos, ampliando plazos, normalizando el intercambio de información, etc.

## ORIGEN DE LA RECETA:

*Plan integral de retorno de Ecuador (menaje + bono vivienda + acceso a capital semilla + otros), Plan Retorno “Manuela Espejo” de Ecuador, Plan Ecuador Saludable, vuelvo por tí de Ecuador o Programa Raíces de retorno de personal científico de Argentina.*

# RECETAS ENERGÉTICAS FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



FORMACIÓN EN  
SECTORES CON  
INSERCIÓN REAL

**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** medida activa

## **INGREDIENTES:**

\*un vasito de realidad.

\*3kg de evaluación de resultados.

\*200g. de compromiso de contratación.

## **ELABORACIÓN**

La planificación de los programas de fomento del empleo ha contado históricamente con medidas de formación para el empleo. Actualmente, muchas de las formaciones que se siguen impartiendo parecen directamente heredadas de antiguos programas, puesto que en algunos casos parecen no adecuarse a la realidad actual (al no contar con datos sobre resultados de anteriores planes, no se ha podido contrastar la magnitud de este hecho).

Sin embargo, de cara a futuros planes de empleo juvenil es importante establecer una estrategia real de formación que fomente, realmente, la inserción laboral de la gente joven. Para ello, se reitera la necesidad de **evaluar los programas puestos en marcha en años anteriores, así como primar los programas de formación con compromiso de contratación.**

# RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS



**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** medida activa

**INGREDIENTES:**

\*reciclaje al gusto.

\*300g. de facilidades.

\*5kg. de capacidades existentes.

## ELABORACIÓN

Los acontecimientos de los últimos años, y en especial la crisis económica derivada de la burbuja inmobiliaria, han puesto de manifiesto una situación que afecta específicamente a un sector de la juventud: la difícil inserción laboral de quienes, de jóvenes, dejaron los estudios para entrar en el mundo laboral y ahora se encuentran en desempleo y sin ninguna formación reconocida. Este fue un fenómeno que se centró especialmente en la construcción y que, a pesar de que en Euskadi se ha dado en menor medida que en otros territorios, es importante abordar puesto que estas personas que dejaron de estudiar ahora se encuentran sin una formación reconocida y sin expectativas laborales en su gremio.

A este hecho, hay que añadir que mucha gente joven precisa acceder al mercado laboral durante la realización de sus estudios para poder costearse éstos, o que tras acabar unos primeros estudios compatibiliza la búsqueda de un empleo con otros estudios o formaciones.

Estos estudios inacabados o la práctica profesional son elementos que dotan de competencias a las personas y facilitan su incorporación al trabajo. Sin embargo, ni en los programas públicos de empleo ni en el servicio público de empleo Lanbide se reconocen las competencias adquiridas si no se ha terminado la formación completa (que en ocasiones puede durar hasta cinco años), por lo que a pesar de contar con las competencias necesarias éstas no son siempre reconocidas ni valoradas.

Este tipo de situaciones crea una invisibilización de las competencias y habilidades adquiridas personal y profesionalmente por las personas jóvenes, que de ser reconocidas oficialmente aumentaría la empleabilidad de la juventud en situación de desempleo o empleo precario.

Ante esta situación se proponen los siguientes puntos:

**1\*\*** Por un lado, es necesario realizar **programas de acreditación de competencias** que permitan a estas personas obtener una titulación y, por otro, desarrollar programas de reciclaje adaptados a sus especificidades que les permita encontrar un futuro laboral en otro ámbito con mayores expectativas.

Asimismo, es importante facilitar su reincorporación al ámbito formativo y **agilizar el procedimiento de la obtención de certificados de profesionalidad** a los que pudieran tener acceso mediante la publicación de nuevas convocatorias, con mayor asiduidad, mayores plazos y mayor número de profesiones certificables. En todo caso, debería valorarse la posibilidad de que estos procesos de reconocimiento de competencias fueran continuos y abiertos a todas las cualificaciones profesionales.

**2\*\*** De cara a que Lanbide pueda ser una herramienta efectiva de inserción laboral para la gente joven, **este servicio público de empleo debería valorar y reconocer los estudios realizados pero no concluidos de las personas jóvenes**, puesto que este factor facilitaría su acceso a más ofertas de empleo y, en concreto, a más ofertas de empleo relacionadas con sus competencias y habilidades adquiridas.

**3\*\*** En este punto, se ha de tener presente la importancia del reconocimiento de las capacidades y las **competencias adquiridas tanto en la formación reglada como en la educación no formal**, un factor muy valorado en el resto de Europa.

**4\*\*** Que las **prácticas, tanto las curriculares como las extracurriculares se reconozcan como experiencia laboral** a todos los efectos.

# RECETAS ENERGÉTICAS AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO



MEDIDAS CON OBJETIVOS  
CUALITATIVOS

**DIFICULTAD: \*\*\*\*\***

**TIEMPO DE ELABORACIÓN: \*\*\*\*\***

**TIPO:** medida activa

**INGREDIENTES:**

\*2kg. de imaginación.

\*1kg. de estudios e investigaciones.

\*un vaso de realidad.

## ELABORACIÓN

Habitualmente, el éxito o fracaso de las políticas y programas de fomento del emprendimiento se mide en el número de altas en la Seguridad Social, en el IAE (Impuesto de Actividades Económicas) o en otros registros, entendiendo que el mero hecho de darse de alta ya es un éxito en materia de emprendimiento. Sin embargo, estas herramientas de medición no prestan atención a las condiciones de trabajo de quienes se denominan “jóvenes emprendedoras/es”. Esto significa que, independientemente de que estas personas trabajen 7 días a la semana, 12 horas diarias o no lleguen a fin de mes, siempre que se hayan registrado, cuentan como dato positivo para las políticas de emprendimiento.

Sin embargo, tal y como se ha dicho en reiteradas ocasiones, el **“fomento del empleo juvenil” no puede ser una excusa para ahondar en las condiciones de precariedad de la gente joven, por lo que es importante que los programas de fomento del emprendimiento juvenil también reparen en las condiciones cualitativas y de calidad de los puestos que generan.**

A este respecto, cabe reflexionar sobre el equilibrio entre los ingresos generados y los gastos causados por el único hecho de tener actividad (cuotas Seguridad Social...), y la posibilidad de adecuar la base de cotización a las rentas generadas, tanto en los márgenes inferiores como en los márgenes superiores.

# RECETAS BÁSICAS

## FACTORES GENERALES



**DIFICULTAD:** \*\*\*\*\*

**TIEMPO DE ELABORACIÓN:** \*\*\*\*\*

**TIPO:** medida general

**INGREDIENTES:**

\* una dosis de consenso.

\* mucha igualdad de oportunidades.

\* bajo en desigualdades.

## ELABORACIÓN

Lamentablemente, el empleo juvenil precisa de algo más que un puñado de medidas dirigidas exclusivamente a este colectivo.

Además de las medidas específicas dirigidas a las personas jóvenes, el empleo juvenil precisa de un contexto favorable en el que enmarcarse, en el que las personas jóvenes tengan oportunidad de incorporarse al mundo laboral en igualdad de condiciones.

Por ello, a continuación se mencionan algunos factores que pueden contribuir a mejorar este contexto.





## CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

Es de vital importancia que la administración tenga un papel activo generando puestos de trabajo en la propia administración, puesto que esta es una vía por la que la juventud puede acceder en igualdad de condiciones al mundo laboral. Sin embargo, los escasos procesos de incorporación de personal laboral a la administración que se han abierto no alcanzan, según diversas fuentes, a reponer el personal que ha dejado de trabajar, por lo que esa puerta se cierra cada vez más para la gente joven con menos experiencia puntuable.

Además, la administración debe responsabilizarse de crear empleos de calidad. No en vano, cerca de la mitad de las personas jóvenes que trabajan en la administración pública lo hace de manera temporal.

## REPARTO DEL EMPLEO

Las horas extras y la sobrecarga de trabajo es, en muchos casos, un condicionante del trabajo juvenil. Este hecho, tiene importantes repercusiones en la salud de las personas que realizan fuertes sobreesfuerzos en su puesto laboral, así como en la de las personas que no acceden al empleo extra que se ha de desarrollar. Por ello, es importante abordar un análisis de la pertinencia de un reparto del empleo, atendiendo especialmente a una bajada de la jornada laboral y una redistribución de la carga de trabajo.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FIRMA DE CONVENIOS DIGNOS

Actualmente, y en gran parte a causa del cambio legislativo en relación a la negociación colectiva y la derogación de la ultraactividad, muchos convenios sectoriales y territoriales han quedado sin validez. Esto está generando importantes diferencias entre la plantilla preexistente de las empresas y las personas recientemente incorporadas (con importante presencia de jóvenes). Estas diferencias se dan tanto en una doble escala salarial (cobrando menos las nuevas incorporaciones) como en una doble escala de jornadas laborales o de días laborales.

Teniendo en cuenta que la flexibilización de estas relaciones laborales como, en muchos casos, la incorporación de fórmulas excepcionales de contratación para personas jóvenes en los convenios (becas, prácticas, prácticas no laborales, etc.) hace que la juventud tenga una mayor desprotección en el mundo laboral. Por ello, se proponen los siguientes puntos:

**1\*** Debería **fomentarse la participación de las personas jóvenes tanto en la negociación colectiva** como en los comités de empresa, de cara a que su realidad, intereses y necesidades sean representados.

**2\*\*** **Fomento de la negociación de convenios colectivos sectoriales** provinciales que respeten los puntos que se definen a continuación.

**3\*\*\*** **La limitación del uso de fórmulas excepcionales de contratación** en estos convenios y en las empresas pertenecientes a los mismos, de cara a que los convenios colectivos defiendan a todas/os las/os trabajadoras/os por igual. En todo caso, estos convenios deben tender a equiparar las condiciones de las personas en formación práctica con las personas con una trayectoria laboral, tanto en el ámbito salarial como en el ámbito de la cotización y los derechos laborales.

**4\*\*\*** **La incorporación de medidas paliativas** para evitar las dobles escalas salariales.

## REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Uno de los factores más importantes relacionados con la precariedad juvenil es la baja remuneración que reciben las personas jóvenes por su trabajo. No en vano, la brecha salarial entre la juventud y la sociedad en general se sitúa cerca de los 8.000 euros anuales, agrandándose cuantitativamente para las mujeres jóvenes. A esto se debe añadir que durante la crisis económica, además de haber empeorado las condiciones del trabajo juvenil, ha aumentado la brecha económica entre quienes más ganan y quienes ganan menos.

Por ello, y de cara a fomentar la inserción laboral de la juventud en igualdad de condiciones y repartir de manera equitativa la riqueza generada, es preciso abordar el debate sobre el establecimiento de límites a los salarios, tanto en el límite inferior como en el superior. Esta limitación se enfocaría hacia la reducción de la brecha salarial y, sobre todo, hacia la mejora de las condiciones de la población que es pobre a pesar de trabajar.

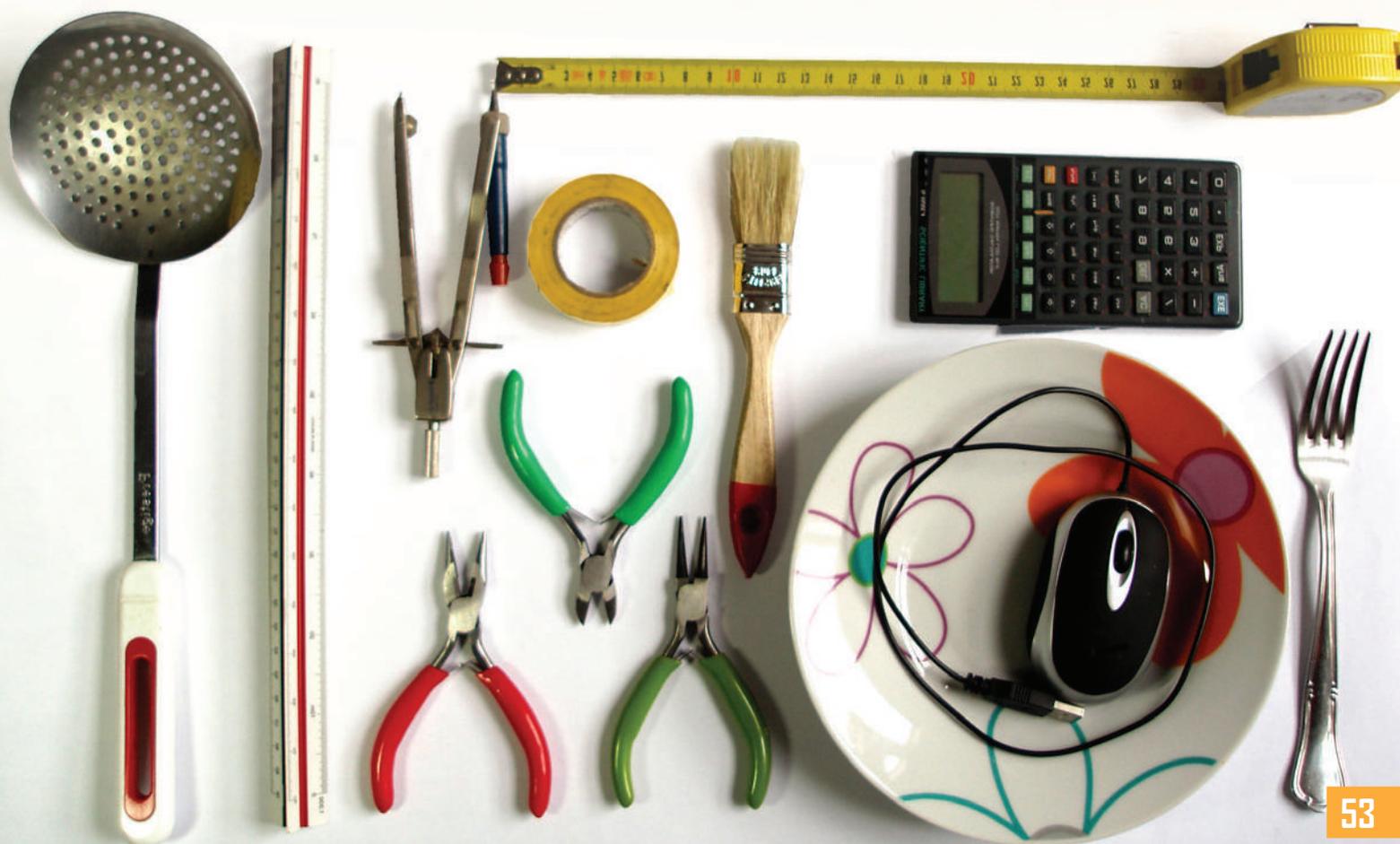
## SERVICIOS SOCIALES PARA QUE LOS DERECHOS NO DEPENDAN DEL EMPLEO

Finalmente, y con el objetivo de desarrollar una sociedad cohesionada donde las personas jóvenes sean sujetos de pleno derecho, es imprescindible desarrollar unos servicios sociales públicos que cubran las necesidades de todas las personas y que eviten que éstas queden en desamparo en caso de no contar con un empleo. Actualmente, en multitud de casos, este papel lo cubre la familia. Sin embargo, este recurso está cada vez más mermado por las malas condiciones generales de precariedad y desempleo. Por ello, es importante hacer que los derechos no dependan únicamente de la situación laboral de cada cual.

# ¿CONOCES OTRAS RECETAS?

¡¡ PARTICIPA EN EL GRUPO DE *EMPLEO Y JUVENTUD* !!

[bizibaldintzak@egk.org](mailto:bizibaldintzak@egk.org)



# #GazteokEginaGazteontzat

Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua



Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi

[www.egk.org](http://www.egk.org)



Colabora económicamente:



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA  
ETA KULTURA SAIALA  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA