



BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO 2013 GAZTEEN ENPLEGURAKO PLANAREN HAUSNARKETA

ANÁLISIS EL PLAN DE EMPLEO JUVENIL 2013 DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

**- Euskadiko Gazteriaren Kontseilua -
- Bizi Baldintza Materialak / Condiciones de Vida Materiales -
- EGK - 2013.10.05 -**

Documentos de base:

- Análisis del Plan de Empleo Juvenil 2012 del grupo de “Juventud, empleo y precariedad” del Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK).
- Plan de Empleo Juvenil (PEJ) 2013 de la Diputación Foral de Bizkaia.

Metodología: contraste del Plan de Empleo Juvenil 2013 de la DFB con el Plan desarrollado el año 2012. Análisis de los cambios realizados y los no realizados. Contraste con el grupo de trabajo y sus asociaciones.

ÍNDICE:

0_NOTAS PREVIAS

1_PLAN DE EMPLEO JUVENIL DE BIZKAIA 2013

- COMPARACIONES PEJ 2012-PEJ 2013**
- VALORACIÓN GENERAL**
- VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS**

2_RECOMENDACIONES

- SOBRE PLANES DE EMPLEO (JUVENIL)**
- SOBRE MEDIDAS ESPECÍFICAS**



0_NOTAS PREVIAS

1// Desde la Diputación Foral de Bizkaia (DFB) se ha solicitado por segundo año consecutivo la valoración, por parte de EGK y sus asociaciones, del Plan de Empleo Juvenil (PEJ) que desde Promoción Económica se ha desarrollado. Sin embargo, a pesar de haber sido solicitado en varias ocasiones, no se ha facilitado por parte de la DFB ningún documento con los resultados de las medidas adoptadas en el PEJ del año 2012, por lo que la valoración a realizar del PEJ de 2013 no se ha podido sustentar en los datos de efectividad de las medidas en base a los datos del año anterior.

Contar con los datos de los resultados de las medidas puestas en marcha es vital para una apropiada valoración de las mismas y, teniendo en cuenta que un PEJ es un plan con entidad propia, debería contar con un documento público de datos claros y entendibles mediante el cual poder fiscalizar los recursos destinados al mismo y analizar los resultados obtenidos, así como la eficacia o adecuación de las acciones adoptadas.

Y, en todo caso, este documento debería facilitarse a las entidades de derecho público que alberguen a la población objetivo del plan, como es el Consejo de la Juventud de Euskadi en este caso. Por lo que aprovechamos esta ocasión para **solicitar, una vez más, los resultados de las acciones emprendidas en el Plan de Empleo Juvenil 2011, 2012 y 2013 cuando estén disponibles.**

2// En la valoración realizada por el grupo de “Juventud, Empleo y Precariedad” de EGK sobre el PEJ de 2012 se solicitaba, de igual modo, una **reunión con el departamento de juventud y el departamento promotor del Plan de Empleo Juvenil**, reunión que no ha tenido lugar y que se estima necesaria para poder intercambiar opiniones sobre las medidas puestas en marcha y poder hacer nuevas propuestas al plan.

Esta reunión es de gran importancia, de cara a trabajar mejorar la situación sociolaboral de la gente joven de Bizkaia, pero también de cara a respetar y valorar el trabajo realizado por la gente joven componente de las asociaciones que se han tomado el tiempo y el esfuerzo de responder a una solicitud de la propia DFB.



1_PLAN EMPELO JUVENIL BIZKAIA 2013

A continuación se presenta una lista de medidas que se incluyen en el PEJ del año 2013, en relación a su existencia previa y su población objetivo:

Medida	orientada a jóvenes	en plan 2012
I. PROMOCIÓN DEL EMPLEO		
A) Contratación en prácticas	SÍ	SÍ
B) Fomento del autoempleo		
B.1) Asesoramiento y cursos de formación	NO	SÍ
B.2) Puesta en marcha y creación de empresas	NO	SÍ
B.3) Medida especial de creación de empleo	NO	SÍ
B.4) Apoyo a personas jóvenes emprendedoras	SÍ	SÍ
C) Servicio demanda de contratos en prácticas y empresas	SÍ	SÍ
D) Promoción comarcal de empleo: Centros Behargintza	NO especifica	SÍ
E) Empleabilidad Juvenil: DEMA Empresa Garapena	NO especifica	SÍ
II. PROMOCIÓN DEL TALENTO		
F) Perfeccionamiento profesional: Formación de Excelencia	SÍ	SÍ
G) Perfeccionamiento profesional: Aulas de especialización, cursos y prácticas en el extranjero.	SÍ	SÍ
H) Promoción del Talento Bizkaia Xede	NO especifica	SÍ
I) Gestión del conocimiento Bizkailab Deusto	NO espefifica	SÍ

Tal y como se puede apreciar en la tabla, el total de las medidas del PEJ 2013 se contemplaron ya en el PEJ 2012. Entre ellas, se mantienen en vigor diferentes medidas no destinadas a la población joven, sino al global de la población.

Ya se valoró positivamente el año anterior la pertinencia de establecer medidas específicas para jóvenes, así como la necesidad de no confundir estas con medidas para la población en general (por la especificidad de la situación de la juventud) y, especialmente, se previno de la posible contribución de algunas medidas al empeoramiento de la precariedad laboral juvenil.

Un año más, las medidas directamente relacionadas con la población joven vuelven a relacionarse únicamente con PRÁCTICAS, FORMACIÓN y EMPRENDIMIENTO (también en el extranjero), dejando de lado medidas contra la precariedad o de fomento del empleo con plenos derechos laborales.



1.1_COMPARACIÓN ENTRE PEJ 2012 Y PEJ 2013

En general: se mantienen la mayoría de las medidas del año anterior, aunque se cambia su disposición dentro de la organización general del plan. Los cambios son mínimos.

1_Se elimina el “Plan de Apoyo a Autónomos” del PEJ → se ha trasladado a otro sector (tal y como nos comentaron que se iba a hacer el año pasado).

2_Se fusionan las medidas “Puesta en Marcha durante el Primer Año” y “Creación de Empresa” → Ahora se denomina “Puesta en Marcha y Creación de Empresas”, y comprende los dos tipos de ayudas de ambas medidas anteriores.

3_Se cambia el nombre de la medida “Convenios con las Universidades” por “Perfeccionamiento Profesional: Aulas de Especialización, Cursos y Prácticas” → comprende tres medidas diferentes, entre ellas, las prácticas en el extranjero.

4_Se mantienen medidas no detalladas dirigidas a servicios generales y convenios no dirigidos específicamente a jóvenes → Centros Behargintza, DEMA Empresa Garapena, Bizkaia Xede, Bizkailab Deusto.

5_NO se incorpora ninguna medida de lucha contra la precariedad juvenil → y se mantienen medidas y combinaciones de medidas que pueden contribuir a una mayor precariedad en la situación laboral de la gente joven.



1.2 VALORACIÓN GENERAL

1/// Las medidas que el PEJ establece para el “empleo juvenil” se enmarcan dentro de las típicas “soluciones mágicas”: **fórmulas de contratación con reducción de derechos para la gente joven (prácticas y becas), formación, emprendimiento y viaje al extranjero.**

Además, dentro del Plan de Empleo Juvenil siguen enmarcándose medidas que no son específicas para la gente joven, usando a la juventud como retórica para establecer medidas que poco tienen que ver con ella.

2// El PEJ no cuenta con ninguna estrategia definida y no hay un marco en el que encuadrar las diferentes medidas que se toman, por lo que se encuentran **medidas duplicadas** con otros planes de empleo de la propia Diputación Foral, así como con otras medidas puestas en marcha por otras administraciones. Entre otras:

*Contratación en prácticas – también el Gobierno Vasco contempla una medida similar.

*Asesoramiento y formación

*Prácticas en el extranjero – también el Gobierno Vasco contempla una medida similar.

3/// El PEJ alberga un importante número de medidas que benefician más al empresariado que a la juventud. Da la sensación de que el PEJ prima la promoción económica territorial frente al empleo juvenil y la dignidad laboral de la juventud.

4/// Incluso se da la situación de que algunas de las acciones emprendidas puedan fomentar ciertas prácticas por parte del tejido empresarial que acabe deviniendo en un **EMPEORAMIENTO DE LA SITUACIÓN DE PRECARIEDAD DE LA GENTE JOVEN**, puesto que se basan en la promoción de contratos excepcionales que reducen los derechos socioeconómicos de las personas contratadas o en el fomento del emprendimiento sin garantías y a costa del endeudamiento personal.

A este respecto, **es preciso señalar la necesidad de contemplar el ALCANCE de este plan, así como de las consecuencias a medio y largo plazo** que se deriven del mismo.

5/// Tal y como se comentó en la valoración del PEJ 2012, el grupo de trabajo considera que **un PEJ debería comprender tanto medidas de fomento del empleo como medidas de paliación o eliminación de la precariedad** en la que se encuentra sumida la gente joven. Sin embargo, este PEJ únicamente contempla medidas en la primera línea (con las consideraciones realizadas en este documento), pero ninguna medida que pretenda hacerle frente a la situación de desventaja en materia de derechos laborales y derechos socioeconómicos de la juventud en relación con otros trabajadores, como pueden ser medias de presión política para mejorar las condiciones de los contratos en prácticas, de fomento de la contratación indefinida, etc. De hecho, algunas de las medidas que se toman en el PEJ fomentan precisamente una mayor precarización de la gente joven, impulsando el uso de contrataciones excepcionales para este sector de la población.



1.3 VALORACIÓN DE LAS MEDIAS ESPECÍFICAS

I. PROMOCIÓN DEL EMPLEO

I.A) CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS

Acción: subvención del 30% del salario bruto de los contratos en prácticas (mínimo 6, máximo 12 meses) de jóvenes menores de 30 años (un máximo de 7.000 euros para los contratos anuales y 3.000 para los semestrales).

Nota: se mantiene igual que el año anterior.

Nota: existe una medida similar desarrollada por el Gobierno Vasco, que también subvenciona la contratación en prácticas de gente joven (durante periodos de tres meses).

Consideraciones:

1// Esta es una de las acciones que **puede contribuir a empeorar la situación laboral de la juventud** (referida al punto 3 de los comentarios generales), puesto que impulsa con fuerza la contratación de personas jóvenes por medio de contrataciones excepcionales que benefician a las empresas y reducen derechos socioeconómicos y laborales a las personas contratadas.

2// Subvenciona una contratación que ya está de por sí subvencionada, puesto que los contratos en prácticas ya tienen un beneficio para la empresa de un 40% del salario (durante el primer año) de convenio. Si a este beneficio se le suma esta subvención del PEJ que asciende al 30% del salario del contrato en prácticas (una vez descontado el 40%), resulta que la empresa sólo debe pagar el 42% del salario de una persona trabajadora con contrato laboral normalizado.

3// El PEJ de la BFA impulsa este tipo de contratos con más fuerza que la contratación normal, puesto que si comparamos esta acción (1) con la acción 2.3 que subvenciona los contratos laborales normales, vemos que los contratos en prácticas tienen una subvención un 28% mayor (entre 3.000 y 2.000 euros más). Si le añadimos, además, la subvención adicional que se concede a las contrataciones en prácticas que se dan a través del servicio dispuesto en el punto 5, vemos que la subvención a los contratos en prácticas supera en casi un 60% a la subvención de los contratos laborales normalizados. Es decir, se prima una contratación en prácticas que reduce y vulnera los derechos socioeconómicos y laborales de la gente joven frente a una contratación en condiciones más dignas.

A esto debe añadirse el hecho de que la subvención a contratos laborales normales, a pesar de estar dentro del PEJ, no se restringe a gente joven, por lo que, de nuevo, **se fomenta la contratación de la gente joven por medio de la vulneración de sus derechos**.

4// Siendo esta acción, una acción que beneficia muy considerablemente a la empresa contratante (sólo debe abonar un 42% del salario de convenio), **resulta preocupante que en los convenios de subvención no se establezca ninguna medida ni de promoción, ni de sanción, que garantice la estabilidad y la permanencia** de la persona contratada en la empresa por medio de un contrato laboral normalizado.



Por ello, consideramos que de poner en marcha medidas de este tipo, debería establecerse un **control para la no sustitución de empleo por prácticas** y, en su caso, penalizaciones a las empresas si, una vez terminado el periodo subvencionado, no formalizan un contrato estable durante un tiempo determinado a la persona contratada. Esto incluiría la devolución de la subvención recibida, de manera **que el dinero público pueda ser utilizado para fomentar un empleo estable y de calidad**.

5// Además, debe garantizarse que el trabajo en prácticas no sustituye otros empleos de la empresa, por lo que deberían asegurarse canales de información a los/as representantes de los/as trabajadores/as de este tipo de contratación para que puedan llevar un seguimiento del mismo. Del mismo modo, debe garantizarse la publicación y transparencia del programa.

Por ello, debe garantizarse que cualquier contratación en prácticas responde realmente a un programa de formación en prácticas y que la subvención recibida por la empresa se invierte en formación para la persona contratada. Para ello sería conveniente realizar un **seguimiento real de las contrataciones realizadas con ayuda de la DFB**, de manera que pueda controlarse el buen uso del dinero público y recibir un *feed back* para futuros programas.

I.B) FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

Comentario general:

Las acciones adoptadas en este segundo grupo **NO son acciones que tengan como objetivo ni la gente joven** ni la contratación de gente joven.

Dentro del departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia existe otro plan con entidad propia, no destinado a la gente joven y que también tiene como objetivo el autoempleo y el emprendimiento, a saber, el Plan EMPRENDER, "Plan de Promoción de Nuevas Empresas a través del que se articulan diferentes programas y ayudas dirigidos a fomentar la cultura emprendedora, la creación de nuevas empresas, el impulso de nuevos proyectos empresariales y el apoyo a nuevas actividades estratégicas para la economía de Bizkaia".

Nota: se mantiene igual que el año anterior, con la salvedad de juntar dos medidas en una.

Nota: Gobierno Vasco también cuenta con un plan para el fomento del emprendimiento y una parte específica dentro de las medidas dirigidas al empleo juvenil relacionadas con el emprendimiento.

I.B.1) ASESORAMIENTO Y CURSOS DE FORMACIÓN

Acción: Subvención a entidades para la formación y asesoramiento individualizado al emprendimiento y apoyo a la realización del plan de negocio.

Comentarios:



Se observan posibles duplicidades tanto con las subvenciones realizadas a entidades por medio de convenios, como con otros servicios ofrecidos por entidades pertenecientes a otras administraciones.

I.B.2) PUESTA EN MARCHA Y CREACIÓN DE EMPRESAS

Acción: subvención al primer año de formación de una empresa 3.000 euros a todas las empresas que lo soliciten, 4.000 ó 5.000 (mujeres y en riesgo de exclusión.) euros a aquellas que hayan realizado formación y asesoramiento individualizado en base a la anterior partida.

Comentarios:

1// Esta ayuda, no establece ningún límite de edad, por lo que no es una ayuda específica para la gente joven. En relación al plan del año 2012, se han eliminado restricciones de acceso que no permitían a las personas empleadas precarias acceder a estas ayudas, lo cual es positivo. Sin embargo, deberían establecerse criterios que permitan hacer llegar estas partidas a las personas que más lo necesitan, ya que tampoco establece ningún tipo de límite a las rentas no laborales que puedan tener estas personas a la hora de solicitar esta ayuda.

2// Los gastos subvencionables se limitan a los derivados de la empresa, pero en ningún caso se permiten gastos cotidianos, imposibilitando hacer uso de estas subvenciones a las personas que no cuenten con recursos para hacer frente a su vida diaria, lo cual suele afectar mayormente a la gente joven que no ha podido ahorrar en su precaria vida laboral. Al haber eliminado la restricción de beneficiarios únicamente desempleados, se abre la puerta a que la gente con trabajos precarios pueda acceder a estas ayudas mientras se costea sus gastos de vida.

3// En todo caso, se considera que debería prestar especial atención al fomento de la creación de cooperativas, en el marco de un modelo equitativo de relaciones laborales.

I.B.3) MEDIDA ESPECIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

Acción: subvención de nuevas contrataciones con un contrato laboral normalizado (mínimo 12 meses).

Nota: se mantiene como el año anterior.

Comentarios:

1// No se ponen límites de edad dentro de las medidas del PEJ, por lo que no es una medida destinada específicamente al empleo juvenil.

2// Si se compara esta acción con la número 1 (contratación en prácticas), donde sí se ponen límites de edad, se denota que por medio del PEJ que se impulsa un empleo precario para la juventud. Esto se debe a las siguientes razones:



-La contratación en prácticas se limita a gente joven, y la contratación normalizada a todo el mundo.

-Si se comparan las cuantías subvencionables, se ve cómo se premia más económicamente la contratación en prácticas que la contratación normalizada, por lo que se penaliza la contratación más derechos socioeconómicos y laborales y se premia la contratación en la que estos derechos se vulneran (ver comentarios de la acción 1).

-Si ya de por sí la contratación en prácticas es más barata, y se subvenciona todavía con más dinero que la contratación normal, y además se restringe a la gente joven, lo que se hace es fomentar que las jóvenes seamos contratadas precariamente en lugar de con contratos que fomenten nuestra dignidad laboral y nuestros derechos.

3// Al igual que en el caso de la acción 1, contratación en prácticas, en esta acción tampoco se establece ninguna medida (ni de promoción ni de sanción) que garantice la estabilidad y la permanencia de la persona contratada en la empresa. Este punto, combinado con el nuevo contrato para emprendedores aprobado en la reforma laboral, el cual permite un periodo de prueba de un año tras el cual se puede prescindir de la persona contratada sin pago de indemnización, puede promover aún más la precariedad y la inestabilidad de la juventud.

4// No pone límites de rentas a la concesión de la subvención, límites que se creen necesarios en relación a los máximos de renta.

I.B.4) APOYO A PERSONAS JÓVENES EMPRENDEDORAS

Acción: Subvención a inversiones (en inmovilizado) para la puesta en marcha de empresas promovidas por menores de 30 años (máximo de 1.700 euros por persona menor de 30 de la empresa y máximo 6.800 por empresa)

Nota: este año entra dentro del grupo de medidas de fomento del autoempleo, pero se mantiene igual.

Comentarios:

1// Los gastos subvencionables se limitan a los derivados de la empresa, pero en ningún caso se permiten gastos cotidianos, imposibilitando hacer uso de estas subvenciones a las personas que no cuenten con recursos para hacer frente a su vida diaria, lo cual suele afectar mayormente a la gente joven que no ha podido ahorrar en su precaria vida laboral.

I.C) SERVICIO PARA DEMANDANTES DE EMPLEO Y EMPRESAS PARA CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Acción: Servicio telemático sólo para CONTRATOS EN PRÁCTICAS para menores de 30 años CON ESTUDIOS SUPERIORES

**Comentarios:**

1// Este servicio genera duplicidades con otros servicios puestos en marcha por otras administraciones como Lanbide.

2// De nuevo se denota la promoción de empleo precario para la juventud, ya que este es un sistema que únicamente promueve los contratos en prácticas y no el empleo digno y con derechos.

I.D) PROMOCIÓN COMARCAL DE EMPLEO: CENTROS BEHARGINTZA

Acción: No define las acciones específicas que van a desarrollar estos centros. Se entiende que es su financiación en general.

Comentarios:

1// Las actividades de estos centros no son específicas para jóvenes, en esta partida entra su funcionamiento general. En caso de desarrollar actividades para la gente joven, esta es una decisión de cada centro.

Se entiende que las acciones financiadas por el convenio deberían estar incluidas en la memoria de resultados, con la que no contamos.

2// En todo caso, al no contar con los datos de servicios prestados del año anterior, no se puede valorar si estos centros son puntos de referencia para las personas de las diferentes comarcas.

I.E) EMPLEABILIDAD JUVENIL: DEMA EMPRESA GARAPENA

Acción: No define las acciones específicas a desarrollar. DEMA tiene algunos programas dirigidos a la juventud: PRESTIK feria de empleo juvenil y EGIN ETA EKIN programa de difusión de la cultura emprendedora. El resto de su actividad (creación y consolidación de empresas, y empresa familiar) no son específicas de juventud.

Comentarios:

1// A pesar de que la juventud aparece como público de la agencia DEMA, esta acción no especifica los programas que se financian, sino que parece financiar su funcionamiento general.

2// El programa EGIN ETA EKIN, aparece también como una acción dentro del plan EMPRENDE del mismo departamento que impulsa este plan de Empleo Juvenil, por lo que puede que se esté generando una duplicidad.



II. PROMOCIÓN DEL TALENTO

II.F) PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Acción: Subvención de cursos de perfeccionamiento a nivel internacional para personas graduadas y licenciadas desde hace tres o menos años (Máximo de 10.000 euros para estancias de 6 meses (máximo 1.000 euros/mes + otros gastos de matrícula...))

Comentarios:

1// Según parece, se ha eliminado la cláusula de devolución del 80% de la ayuda en caso de no volver a Bizkaia a trabajar en el plazo de 2 años, lo cual se contempla positivamente.

2// No hay acciones parecidas en centros nacionales o locales (aunque se comenta que es por falta de presupuesto), lo que hay son becas de matriculación, universidades públicas...

3// Al igual que en otras subvenciones, debería tenerse en cuenta a la hora de la adjudicación de estas subvenciones el nivel de renta de la persona solicitante, de manera que se potencien las oportunidades de las personas que no pueden acceder a este tipo de formación con recursos propios.

II.G) PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL: AULAS DE ESPECIALIZACIÓN, CURSOS Y PRÁCTICAS

Acción: Esta acción se subdivide en tres acciones:

1) **AULAS ESPECIALIZACIÓN:** mantenimiento de las Aulas de “máquina-herramienta”, “Aula Espacio” y el “Aula Aeronáutica” de la Universidad.

2) **CURSOS PERFECCIONAMIENTO:** convenios con universidades para másteres (ADE, RRHH, marketing o internacionalización) y para programas Leonardo da Vinci y Erasmus.

3) **PRÁCTICAS EN EL EXTRANJERO:** convenios con clusters sectoriales, subvenciones a empresas de Bizkaia con sedes en el extranjero...

Nota: no son medidas nuevas, se encontraban incluidas en el apartado “Convenios con las universidades”.

Comentarios:

1// No se especifica nada de estas medidas, por lo que a falta de más información es difícil valorarlas.

2// no hay ninguna explicación sobre la elección de dichas aulas de especialización ni la especificidad de los cursos de perfeccionamiento, la importancia para la gente joven, así como tampoco las hay de las condiciones de acceso a dichos programas.

3// El Gobierno Vasco cuenta ya con una línea de prácticas en el extranjero y dos líneas más de trabajo e internacionalización en el extranjero. No se especifica coordinación ninguna con dichos programas.



II.H) BIZKAIA XEDE (PROMOCIÓN DEL TALENTO)

Acción: Financiación a Bizkaia Xede

Comentarios:

1// Bizkaia Xede tiene la misión de “impulsar y favorecer las condiciones y procesos de retención, atracción y vinculación de personas altamente cualificadas, fomentando las áreas de innovación y conocimiento avanzado de las organizaciones de Bizkaia”.

2// No se especifican las acciones que se compromete a realizar Bizkaia Xede, ni se habla de juventud en ningún punto.

II.I) BIZKAILAB DEUSTO

Acción: Bizkailab es un proyecto de Deusto con muchos proyectos, entre otros, “Bizkaia Talentua: empleabilidad y formación” y “Bizkaia Ekintzailea: emprendimiento e innovación” . Casi todos los proyectos tienen una arte de investigación, pero no se definen las acciones específicas.



2_RECOMENDACIONES

SOBRE PLANES DE EMPLEO (JUVENIL)

1/// Un Plan de Empleo Juvenil (PEJ) debe ser un plan que se promueva y se diseñe desde una perspectiva global.

Desde el grupo de trabajo se considera que un **PEJ debe ser un plan transversal, promovido en coordinación con diferentes administraciones públicas y que incluya, como mínimo, a las áreas de Juventud, Empleo, Educación, Promoción Económica y Hacienda**. Aún así, puesto que la vulneración de los derechos socioeconómicos derivada del mercado de empleo actual abarca todas las esferas, esta transversalidad debería permear a todas las áreas, incluida vivienda, agricultura, etc.

Sin embargo, es habitual que estos planes se implementen desde un solo departamento, normalmente Promoción Económica, sin coordinación con otros departamentos, ni administraciones (como puede ser la de nivel autonómico o Lanbide), ni con los agentes sociales ni colectivos interesados (como pueden ser asociaciones juveniles o sindicatos). Esto provoca duplicidades de medidas, así como la puesta en marcha de acciones que repercuten negativamente en acciones puestas en marcha por otros departamentos.

2/// En caso de no contemplar la elaboración de un PEJ, **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**.

Juveniles o no, creemos necesario hacer las siguientes advertencias y consideraciones sobre los planes de empleo:

A/// Dadas las acusadas diferencias entre comarcas y territorios, un plan de empleo debe basarse en un estudio pormenorizado de la situación y necesidades de los territorios a escala local.

B/// Los planes de empleo deben **enmarcarse dentro de una estrategia a largo plazo** y deben tener entidad propia, de manera que se sumen los esfuerzos de un año al siguiente. Sin embargo, encontramos que muchas veces únicamente albergan medidas a corto plazo y parecen ser una amalgama de medidas inconexas que finalmente repercuten en un mayor gasto público sin ningún beneficio a largo plazo.

C/// Los planes de empleo, especialmente los que estén dirigidos a la gente joven, deben contemplar dos tipos de medidas: **medidas activas y medidas de presión**.

El grupo de trabajo considera que los planes de empleo, especialmente los que estén **dirigidos a la gente joven, deberían comprender tanto medidas de fomento del empleo**



como medidas de paliación o eliminación de la precariedad en la que se encuentra sumida la gente joven. Sin embargo, habitualmente únicamente contemplan medidas en la primera línea (algunas de ellas discutibles), pero ninguna medida que pretenda hacerle frente a la situación de desventaja en materia de derechos laborales y derechos socioeconómicos de la juventud en relación con otros trabajadores, como pueden ser medias de presión política para mejorar las condiciones de los contratos en prácticas, de fomento de la contratación indefinida, etc.

D/// Por ello y, ante todo, los planes de empleo **no deben contribuir a empeorar la situación de precariedad** que actualmente sufre la gente joven. Para ello, **deben atender al 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 la vulneración de los derechos laborales se refiere. **Es necesario que el plan haga una previsión de su propio alcance, tanto en términos positivos como en negativos.**

E/// Un plan de empleo **no puede ser, en ningún caso, un plan para el “promoción económica de un territorio a costa de la gente joven”**. El bienestar de la ciudadanía a corto, medio y largo plazo debe estar en el centro de las políticas públicas, incluidas las políticas de empleo.

SOBRE MEDIDAS ESPECÍFICAS

Sin pretensión de diseñar ningún plan, existen determinadas medidas que se repiten en los diferentes planes de empleo (juveniles o no) y a las que creemos se les debe prestar atención, precisamente por las consecuencias, buenas y malas, que pueden derivar de ellas para no cometer los mismos errores una y otra vez.

A/// Sobre la subvención a la contratación en prácticas:

Los programas o acciones que subvencionan la contratación de gente joven en prácticas son comunes en planes de empleo dedicados a la juventud, sin embargo, esta es una de las acciones que más puede contribuir a empeorar la situación laboral de la gente joven, puesto que impulsa con fuerza su contratación por medio de fórmulas excepcionales que benefician a las empresas y reducen derechos socioeconómicos y laborales a las personas contratadas.

Además, supone la subvención de una contratación que ya está de por sí subvencionada, puesto que los contratos en prácticas ya tienen un beneficio para la empresa de un 40% del salario (durante el primer año) sobre el conveniado. Sumarle a este beneficio otra subvención o exención de cuotas a la seguridad social por parte de los planes de empleo resulta muy beneficioso para las empresas, pero muy perjudicial para la precarización de la gente joven, puesto que la fomenta.

Por otro lado, se da la paradoja, en algunos planes de empleo, de que las subvenciones a los contratos en prácticas son considerablemente superiores (en ocasiones llegan a ser el doble) a las subvenciones a las contrataciones laborales normales. Si a esto le añadimos



que los contratos en prácticas suelen establecer límites a la edad de las personas contratadas, mientras las subvenciones a los contratos normales no, vemos que se fomenta la contratación precaria de la juventud frente a su incorporación en condiciones de igualdad.

Consideraciones:

1// Si el objetivo de un plan de empleo es la generación de Empleo con Equidad, no debería fomentar la contratación en prácticas, puesto que esto supone una vulneración de los derechos laborales, especialmente los de la gente joven.

2// En cualquier caso, en ningún caso el fomento de la contratación en prácticas debería ser, como resultado de un plan de empleo, más beneficiosa para una empresa que la contratación en condiciones dignas.

3// Igualmente, de contemplar este tipo de contrataciones, las subvenciones otorgadas 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.

4// 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.

5// 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.

B/// Sobre la subvención a la contratación

En caso de activar acciones que impliquen la subvención de contrataciones, deben primarse las contrataciones que no vulneren los derechos laborales y socioeconómicos de las personas contratadas.

Así y todo, cabe hacer unas matizaciones en cuanto a este tipo de medidas:

1// En caso de querer fomentar el empleo juvenil, pueden establecerse cláusulas de edad y/o cupos en estas subvenciones, pero en ningún caso debería vincularse la contratación de la gente joven a la contratación en prácticas mientras se reservan estas contrataciones para las demás edades, puesto que esto supondría una precarización mayor de la gente joven.

2// Igual que se ha comentado anteriormente, las subvenciones otorgadas a la contratación deberían vincular medidas de estabilidad del empleo creado. Es decir, deberían condicionar la subvención al mantenimiento del contrato firmado 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.

Además, cabe resaltar que con el nuevo contrato para emprendedores aprobado en la reforma laboral, el cuál permite un periodo de prueba de un año tras el cual se puede prescindir de la persona contratada sin pago de indemnización, es más importante que nunca fomentar el empleo estable y evitar el fomento de la precariedad.

3// Finalmente, cabe resaltar la necesidad de establecer condiciones en los balances económicos a las empresas para 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 las mismas, corriendo por cuenta de las empresas.

C/// Sobre el fomento del emprendimiento y el autoempleo

El emprendimiento y el autoempleo forman un discurso cada vez más extendido entre la opinión pública y política como solución al desempleo. Sin embargo, es un arma de doble filo que puede generar importantes grados de vulnerabilidad en la población si se aplica como política pública de manera indiscriminada. Por falta de tiempo, no se puede desarrollar un discurso completo en este documento al respecto, pero cabe realizar ciertas consideraciones en base a ciertos puntos detectados en otros planes de empleo:

1// Hemos encontrado en un plan de empleo acciones que subvencionan los intereses de los créditos solicitados a los bancos por las empresas, lo que resulta inaceptable. En un plan de empleo apropiado, el dinero público no puede ir destinado a asegurarle los beneficios al banco, sino precisamente a fomentar la actividad de la población.

2// En muchas ocasiones las subvenciones al emprendimiento y a la puesta en marcha de actividades económicas se dan con la única condición de darse de alta en determinados registros, sin embargo, no se establecen cláusulas que vinculen la concesión de estas ayudas a los niveles de rentas de las personas solicitantes, por lo que incluso quienes cuentan con rentas muy altas acceden a las mismas. Por ello, el grupo de trabajo cree que deberían establecerse márgenes de renta para estas subvenciones, puesto que las rentas altas pueden financiarse su propio emprendimiento.

Sin embargo, no debe caerse en el error de vincular únicamente estas subvenciones a la situación de desempleo de las futuras personas emprendedoras, puesto que esto limita la posibilidad de acceso a éstas por parte de las personas en condición laboral precaria. Además, los gastos subvencionables suelen limitarse a los derivados de la empresa, no permitiendo gastos cotidianos. Esto imposibilita hacer uso de estas subvenciones a las personas que no cuenten con recursos para hacer frente a su vida diaria, lo que suele afectar en mayor medida a la gente joven que no ha podido ahorrar en su precaria vida laboral, a la vez que la subvención no les permite compaginar otro trabajo a tiempo parcial para costearse estos gastos. Por ello, es necesario prestar atención al impacto diferenciado que pueden tener este tipo de condiciones para la gente joven.