



## **GIPUZKOAKO BATZAR NAGUSIETAKO ECONOMÍA ETA ENPLEGUA BULTZATZEKO TALDE TXOSTENGILEARENTZAKO DOKUMENTUA**

### **DOCUMENTO PARA LA PONENCIA SOBRE IMPULSO A LA ECONOMÍA Y AL EMPLEO DE LAS JUNTAS GENERALES DE GIPUZKOA**

**- Euskadiko Gazteriaren Kontseilua -  
- Bizi Baldintza Materialak / Condiciones de Vida Materiales -  
- Donostia - EGK - 2013.02.20 -**

**Nota previa:** el presente documento se ha querido redactar con la participación y las aportaciones de diferentes colectivos que forman parte de EGK, así como otros externos a esta plataforma de asociaciones.

Sin embargo, por falta de tiempo para realizar un proceso adecuado a la metodología de EGK y las necesidades de las asociaciones, se han adecuado a este documento los contenidos trabajados dentro de otros procesos de análisis de planes de empleo que han contado con la participación de los siguientes colectivos: Juventudes Obreras Cristianas (JOC), CCOO gazteak, Iratzarri, Gazte Abertzaleak, Ecuador-Etxea, JSE-EGAZ, Ezker Anitza Gazteak y el equipo técnico de EGK.

#### **SOBRE LA PONENCIA**

Nos ha convocado a una ponencia bajo el nombre de “Desarrollo económico: impulso a la economía y al empleo”, cuyo objetivo es la planificación, ejecución y desarrollo de una partida de más de siete millones y medio de euros. A este respecto, cabe apuntar que nuestra intervención se centrará en la parte de empleo, puesto que la relación entre el desarrollo económico y el fomento del empleo no puede considerarse directa sino dependiente del modelo socioeconómico en el que se conciba.

#### **SOBRE PLANES DE EMPLEO (JUVENIL)**

Por lo que hemos podido conocer, el territorio histórico de Gipuzkoa no cuenta con ningún Plan de Empleo Juvenil ni ninguna otra figura análoga. Consideramos que, dada la situación socioeconómica de la gente joven de Gipuzkoa, esta partida presupuestaria podría contemplar la realización de un plan específico para el fomento del empleo de la juventud. En todo caso, queremos hacerles llegar las siguientes consideraciones:

**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 Gipuzkoa 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.

**F///** **Un plan de empleo no puede olvidarse del primer sector.** La realidad nos muestra que cada vez más gente joven busca un futuro en el primer sector (que por otro lado necesita el relevo generacional), y para ello hay que adaptar las políticas públicas activas, puesto que están principalmente orientadas a otros sectores que se han priorizado durante décadas.

## **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.