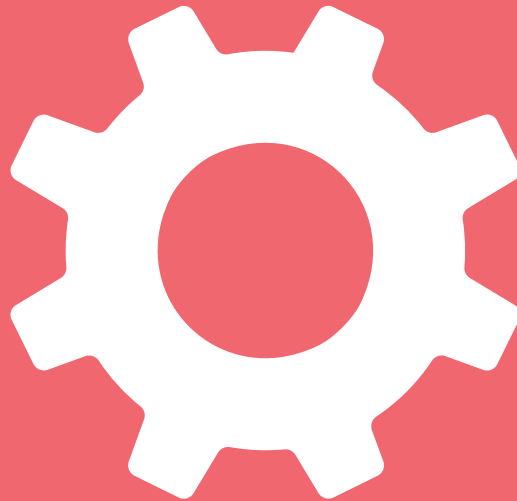
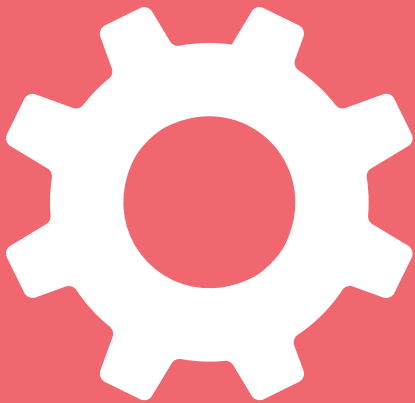
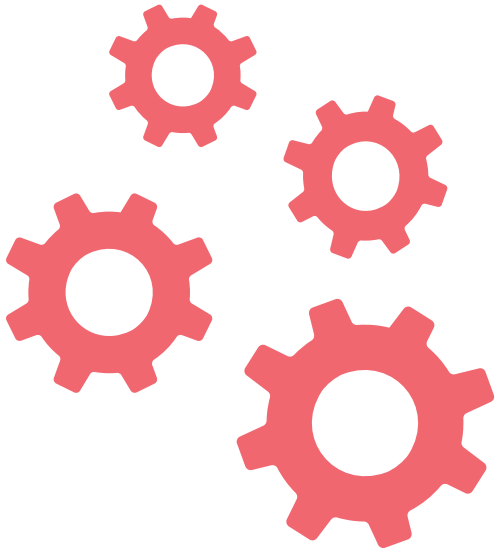


# EMPLEO DE CALIDAD



Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua  
—  
Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi





Redacción y edición:



Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua  
—  
Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi

Subvencionado por:



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

BERDINTASUN · JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA  
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala

## O. Introducción

Uno de los principales problemas de la juventud vasca es la emancipación, debido a las condiciones laborales y a la dura situación del mercado de trabajo y de la vivienda. Conseguir un empleo estable, digno y de calidad resulta cada vez más difícil, en particular si se tienen en cuenta las distintas fórmulas de contratación que han irrumpido con fuerza en el mercado laboral, ya que tan solo fomentan la precariedad. En consecuencia, son enormes los obstáculos con los que se encuentra la juventud para poner en marcha sus proyectos vitales, especialmente para emanciparse y para conseguir una vivienda digna. Y es que, para dar este paso, resulta imprescindible tener un empleo de calidad. El Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) tiene entre sus funciones la de recoger las situaciones, necesidades, opiniones e ideas de las personas jóvenes, con el fin de tender puentes entre la juventud y las administraciones públicas vascas e incidir en planes, proyectos y/o políticas públicas dirigidas a ella.

Dada la precaria situación que vive la juventud vasca para emanciparse y construir un proyecto de vida autónomo, EGK pretende recoger sus opiniones y propuestas con respecto del empleo de calidad. Para ello, en colaboración con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y con la ayuda del Gobierno Vasco, EGK ha celebrado la jornada ***Eta...Gure emantzipazioa?*** a través de la cual se analiza el empleo de calidad y las posibilidades de emancipación, al tiempo que se proponen diferentes alternativas.

### Dinámica Hiruburu

Para llevar a cabo la jornada se ha utilizado la dinámica de debate Hiruburu, donde personas de diferentes perfiles (jóvenes, perfiles técnicos y representantes de la política) se reúnen para tratar de estos asuntos, partiendo de su propia experiencia y de su punto de vista, con el fin de expresar su visión. Esta diversidad de perfiles permite captar de forma integral la realidad sobre este asunto.

Para dar comienzo a la sesión, EGK ha explicado el cronograma de la jornada y ha presentado el programa, tras lo cual, se han mostrado los datos actualizados de empleo y vivienda de la juventud vitoriana, de la mano de EGK y del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Posteriormente, las personas participantes se han dividido en cuatro pequeños grupos de trabajo, de los cuales dos se centraron en asuntos relacionados con la vivienda, mientras que los otros dos abordaron aspectos referentes al empleo. En las mesas en las que se abordó el empleo, además de personas jóvenes, han participado la persona técnica de Lanbide, la persona técnica de Asesoría Jurídica del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, así como el concejal del Partido Nacionalista Vasco y las personas técnicas municipales de Juventud y Empleo. Para coordinar y dinamizar la sesión, han participado cuatro personas técnicas de EGK.

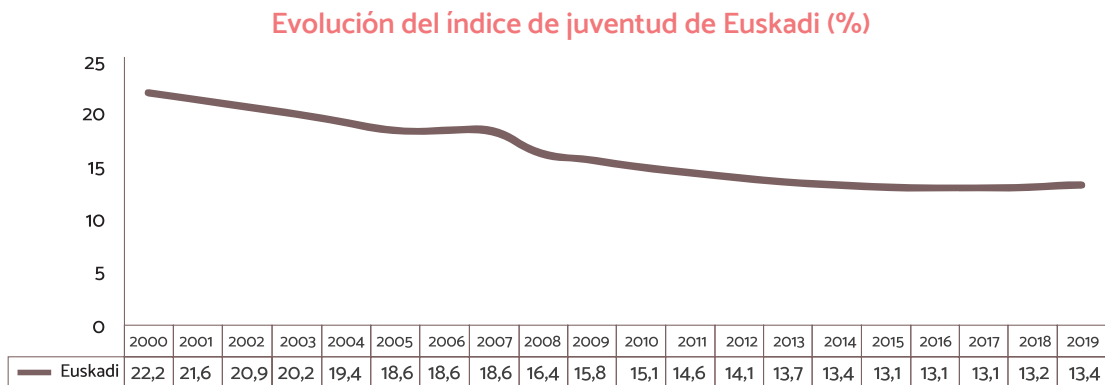
Este informe se centrará sobre todo en el empleo de calidad, por lo que se encontrarán diferentes contenidos que abordan el asunto, entre ellos un resumen del material recogido en las mesas de empleo en la jornada Hiruburu.

# 1. La realidad de la juventud en materia de empleo

El informe se basará en las conclusiones obtenidas en el Hiruburu realizado en Vitoria-Gasteiz, por lo que en el momento de conocer la realidad de la juventud se tendrán en cuenta, sobre todo, los datos correspondientes a la capital alavesa. Sin embargo, también es posible que en determinados casos se haga alusión a los datos tanto de Álava como del conjunto de la CAPV, ya que, en líneas generales, cuentan con realidades bastante similares. Además, hay que tener en cuenta que el 75 % de la población alavesa reside en Vitoria-Gasteiz, por lo que los datos relativos al Territorio Histórico de Araba reflejan en gran medida la realidad de Vitoria-Gasteiz. Sin embargo, no se puede obviar la heterogeneidad de la sociedad ni las desigualdades que se dan en ella, que en muchos casos implican discriminación y dificultades, como edad, sexo, género, origen, o el hecho de vivir en el medio rural.

Para completar este informe, se incluye una revisión y un análisis de las estadísticas oficiales, estudios e informes disponibles de Eustat y de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, principalmente los publicados por el Observatorio Vasco de la Juventud.

La juventud de 16 a 30 años representa el 13,9 % de la población de la CAPV (en 2020), porcentaje que se mantiene en los tres territorios históricos. Cabe señalar que la población de Euskadi es una sociedad relativamente envejecida, por lo que, teniendo en cuenta los datos del Eustat, en la siguiente tabla se puede observar que en los últimos 20 años se ha producido un descenso considerable del número de jóvenes.



Fuente: Elaboración del Observatorio Vasco de la Juventud a partir de los datos de Eustat (Estadística del Censo Municipal de Habitantes)



En una sociedad envejecida, la lógica llevaría a deducir que, debido a un menor contingente de jóvenes que en épocas precedentes, la juventud debería contar con más oportunidades de acceso al empleo que en las décadas anteriores, tanto más cuanto que su nivel de estudios es más elevado y cuenta con un nivel de preparación mayor. Asimismo, aunque la irrupción de la industria 4.0 supuso la desaparición de varios puestos de trabajo del mercado laboral, también cabe destacar que han surgido nuevos empleos. La previsión parece positiva, pero ¿cómo es la realidad de la juventud actual en materia de empleo? ¿Tienen mejores oportunidades que las generaciones precedentes, siendo menos y contando con una mayor formación?

### 1.1 Datos de la juventud en materia de empleo

En 2020, el 47,8 % de la juventud estaba **ocupada** o en búsqueda activa de empleo –el 48 % de las mujeres y el 47,6 % de los hombres–. Con respecto del conjunto de la población, este dato corresponde al 55,7 %.

En cuanto a la **tasa de ocupación**, la juventud ocupada representaba el 37,3 % de su colectivo en 2020, y el porcentaje era casi 2 puntos superior en el caso de las mujeres ocupadas.

En el mismo año, el 22 % de la juventud estaba **desempleada**, en contraposición con el 10,6 % de la población total. Si se realiza una comparación entre las tasas de actividad y desempleo, se puede observar cómo en el caso de las personas jóvenes la diferencia entre las tasas es del 25,8 % y del 45,1 % con respecto del conjunto de la población, es decir, proporcionalmente hay muchas más personas jóvenes en paro. Además, hay que tener en cuenta que los datos para el conjunto de la población también incluyen a la juventud (ya que se tienen en cuenta las edades comprendidas desde los 16 años hasta la jubilación), por lo que estarían reflejados en dichos datos. Es decir, si calculásemos la tasa de paro de las personas mayores de 30 años, posiblemente la brecha sería aún más acentuada.

Cabe destacar que la tasa de paro no tiene en cuenta a las personas en Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), lo que significa que la tasa real de desempleo es mucho mayor.

### 1.2 Definiciones de datos:

**Tasa de actividad:** Tasa de personas ocupadas y de quienes están en búsqueda activa de empleo, desde los 16 hasta los 65 años o la edad de jubilación (Eustat).

**Tasa de paro:** Compuesta por las personas activas que se encuentran en situación de paro. Entre las personas desempleadas, aquellas que se encuentran en disposición de trabajar y en búsqueda activa de empleo. La búsqueda activa de empleo significa haber realizado algún trámite para buscar trabajo a lo largo del último mes. Por tanto, en

la tasa de paro no se contemplan estudiantes que, estando en situación de desempleo, no están buscando trabajo, ni tampoco se consideran aquellas personas con discapacidad que no pueden trabajar. (Eustat)

**Tasa de ocupación:** Representa el porcentaje de personas que están trabajando de forma legal y con contrato. No se tiene en cuenta a quienes trabajan sin contrato, debido a que no constan en los registros legales. (Eustat)

A pesar de que son estos los conceptos más utilizados en materia de empleo y pese a que el objetivo de muchas administraciones sea reducir la tasa de paro y fomentar el empleo, las características de los contratos formalizados son preocupantes. Resulta importante asimismo tener en cuenta la calidad del empleo que se promueve y crea.

Y es que desde 2008, teniendo en cuenta las diferentes fórmulas adoptadas para hacer frente a la crisis y para impulsar el empleo, ha aumentado considerablemente la precariedad. Así las cosas, tener hoy un contrato laboral no es sinónimo de calidad de vida digna ni garantía de recursos para llevar a cabo un proyecto de vida. Porque la precariedad no se limita al hecho de estar en paro, sino que va más allá:

*“La precariedad es aquella situación de origen estructural o coyuntural caracterizada por una restricción o limitación de acceso a las condiciones, requisitos y recursos considerados necesarios para poder planear, llevar a cabo y gestionar una vida autónoma” (Tejerina, 2020:98).*

La precariedad es multidimensional si se tiene en cuenta la integridad de la vulnerabilidad del mundo laboral. El concepto de precariedad laboral está relacionado también con las situaciones laborales atípicas y con la pobreza. Según la OIT (1997), la falta de seguridad en el empleo es una de las principales características del contrato de trabajo precario. Ello incluye el contrato temporal, los contratos fijos, el trabajo a domicilio y la subcontratación.

Aunque las definiciones sobre la precariedad varían en función de su autoría, cabe destacar que tienen muchos conceptos en común, como son la economía sumergida, los contratos temporales, la parcialidad, los trabajos a domicilio, la subcontratación, las becas, los contratos en prácticas y los empleos de temporada. Características todas ellas negativas, que contrarían las formas típicas de empleo.

La precariedad, por su parte, reduce la estabilidad laboral de las personas trabajadoras y aumenta la vulnerabilidad en la calidad de sus condiciones de trabajo. Según señala Cano (1998), esta vulnerabilidad va más allá del ámbito laboral, merma las capacidades y la autonomía de la juventud para proyectar, planificar y desarrollar una vida digna, y aumenta, a su vez, las dificultades para emanciparse y crear así una vida digna y autónoma.

Se indica que la precariedad confluye en situaciones laborales atípicas, pero ¿qué es lo que se considera una situación típica?

## 2. Tipos de contrato

Los diferentes tipos de contrato pueden agruparse en función de su duración y de la jornada de trabajo.

En función de la duración del contrato:

- **Contrato indefinido.** Sin límite de duración. Puede ser a jornada completa o parcial.
- **Contratos temporales.** Los hay de diferentes tipos, como de obra o servicio determinado, de prácticas y de formación, contrato eventual por circunstancias de la producción, de relevo, fijo discontinuo, o de integración social. Un contrato temporal puede convertirse en indefinido en determinados casos.

En función de la jornada:

- **Contrato a jornada completa.** La jornada máxima será de 40 horas semanales, con un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo. Estos horarios pueden ser adaptados en el convenio colectivo. Se ha de respetar en todo caso el descanso entre jornadas.
- **Contrato a tiempo parcial.** Son contratos por un número de horas diarias, semanales o mensuales.

Teniendo en cuenta estas dos clasificaciones, los contratos a tiempo completo e indefinidos son considerados de calidad, en comparación con las contrataciones temporales y de las jornadas parciales. Sin embargo, estas características no son suficientes para garantizar la calidad del trabajo, ya que también influyen las obligaciones del personal y los convenios. Todos los contratos que se suscriben, salvo indicación contraria tanto en el momento de la firma como en el contrato, son a jornada completa e indefinidos.

### 2.1 Diferentes fórmulas a las que se recurre para la contratación

Se entiende por situación laboral típica la jornada completa, asalariada y vinculada a un único puesto de trabajo y a una única persona empleadora, amparada por la legislación o la negociación colectiva. Siguiendo con estos conceptos, aumentan las situaciones atípicas, sobre todo desde el estallido de la crisis de 2008 y entre la juventud. Las personas jóvenes coinciden con los conceptos mencionados en la definición de precariedad.

Y es que haber suscrito un contrato no garantiza la inexistencia de precariedad. De hecho, entre la juventud, el 62,6 % de los contratos que se firmaron en la CAPV en el año 2020 fueron temporales (68 % de las mujeres y 57 % de los hombres estaban contratados en esta modalidad).

El 87 % de los contratos formalizados en 2020 fueron temporales. En este sentido, muchas personas jóvenes firmaron más de un contrato en aquel año.

Uno de los principales objetivos de la última reforma laboral es acabar con la temporalidad. Como medida, se prevé que los contratos sean indefinidos. Se han suspendido varias modalidades de contratación temporal, con mayores exigencias a las empresas en el momento de utilizar este tipo de contratos y mayores penalizaciones económicas en caso de irregularidades.

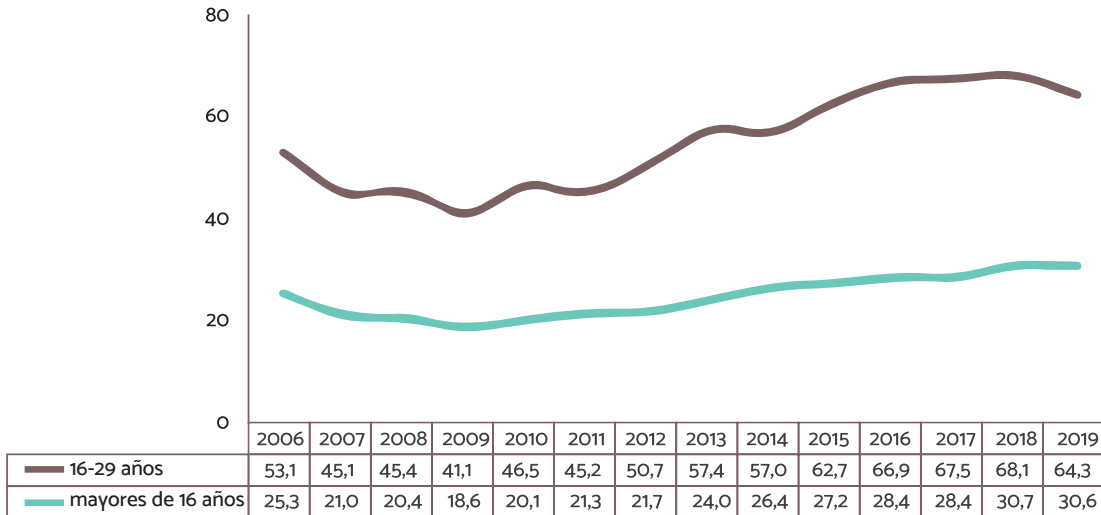
La reforma permite recurrir a contratos temporales, ya sea por sustituciones o por circunstancias de la producción. También se crea el contrato fijo discontinuo como figura específica a través de la cual se pretende cubrir determinadas necesidades del mercado.

La eficacia de estos cambios en los tipos de contratación es un aspecto que deberá ser analizado a medio y largo plazo.

Las empresas de trabajo temporal (ETT) han ejercido una gran influencia en la promoción de estos contratos.

		2016	2017	2018	2019	2020
<b>Tipo de contrato ofrecido</b>	<b>Indefinido</b>	1.251	1.465	1.745	1.789	1.028
	<b>Temporal</b>	10.603	11.364	12.124	13.076	7.733
	<b>Comercial</b>	231	160	97	88	68

**Evolución de la tasa de temporalidad de todas las personas asalariadas de 16 a 29 años de Euskadi, así como de las personas asalariadas mayores de 16 años (%)**



Fuente: Eustat (Encuesta de Población en Relación con la Actividad, PRA)



## 2.2 Empresa de trabajo temporal (ETT)

La empresa de trabajo temporal<sup>1</sup> actúa como intermediaria entre las personas trabajadoras y las empresas, y pone a disposición de las compañías al personal contratado por la ETT. Es decir, formaliza un contrato con la persona trabajadora por un lado y con las empresas por otro, y pone a dichas personas a disposición de las compañías a través de contratos temporales. El contrato entre la persona trabajadora y la empresa de trabajo temporal puede ser indefinido o por un plazo determinado, y la persona que suscribe estos contratos también debe formalizar su inscripción en Lanbide.



Las ETT pueden tener un impacto positivo en la flexibilidad del mercado laboral y pueden favorecer asimismo el acceso al empleo de varias personas. Por otro lado, este tipo de contratación abusiva puede crear dificultades a la hora de acceder a un empleo estable, y puede asimismo constituir una rémora para mantenerse en dicho puesto de trabajo.

En cuanto a la parcialidad, en 2020 el 32,5 % de los contratos eran contratos parciales involuntarios, es decir, respondían a personas que hubieran preferido trabajar por más horas. Además, se puede observar que esta situación se agrava en el caso de las mujeres (37,3 % de las mujeres frente al 27,6 % de los hombres). Este fenómeno está íntimamente ligado con la brecha de género que se observa en el mercado laboral. De hecho, cuando las mujeres dieron el salto del ámbito doméstico al mercado laboral, no ocurrió lo contrario con los hombres, lo que obliga a ellas a realizar jornadas de trabajo dobles y triples, debido a la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y de cuidados. Para poder llevar a cabo la conciliación entre toda la carga de trabajo y la vida personal, recurren en varios casos a la reducción de jornada, prácticamente por obligación. Este tipo de contrato está dirigido en su mayoría a las mujeres. De hecho, según el informe [Brechas de género en el mercado laboral en Euskadi](#), las mujeres dedican una media de 33 horas semanales al trabajo, frente a las casi 39 horas que dedican los hombres.

Una característica que se asocia directamente a la precariedad son los salarios bajos. A tenor de los datos, el salario medio de la juventud en 2019 era de 1.199 €, y, según los datos arrojados por el mismo estudio, las mujeres cobraban 223 € menos al mes que los hombres (1.102 € frente a 1.325 €). Por lo tanto, resulta evidente la brecha salarial entre ambos sexos.

Si bien esta diferencia no constituye una discriminación directa (ya que en la contratación no figura de forma explícita un menor salario por el hecho de ser mujer), son muchos los factores que influyen en ello: tipo de

<sup>1</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

contrato laboral, tipo de jornada, estudios, sector, puesto de trabajo... De hecho, el 3,5 % de los hombres jóvenes asalariados ocupan un cargo directivo, frente al 1,5 % de las mujeres jóvenes.

No se puede olvidar que la juventud tiene un nivel de estudios proporcionalmente superior al de las generaciones anteriores, pero a la hora de buscar un empleo muchas veces no acceden a puestos afines a su nivel de formación. En este sentido, la sobrecualificación de la juventud era del 32,2 % en 2020 (35,3 % en el caso de las mujeres y 29,2 % en el caso de los hombres). Además, si analizamos los datos desagregados por sexo, hay más mujeres con titulación universitaria y más hombres con formación profesional.

Resulta imposible obviar las principales medidas que se han adoptado en los últimos tiempos para hacer frente a la crisis derivada principalmente de la COVID-19, como son los expedientes de regulación de empleo (ERE) y los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

## **ERE y ERTE**

Durante la recesión derivada de la crisis de 2008, el uso de los expedientes de regulación de empleo (ERE) aumentó considerablemente, siendo en muchas ocasiones una medida a la que se recurría antes del cierre de la empresa.

Con la última crisis de la COVID-19, sobre todo en los meses de confinamiento, muchas empresas vieron muy mermada su actividad, así como su capacidad productiva. Sin embargo, con la esperanza de que la crisis fuera limitada en el tiempo, se activaron los expedientes de regulación temporales de empleo, los tan conocidos ERTE. El mecanismo de estos expedientes consiste en enviar al paro o reducir su jornada laboral a una parte del personal de la empresa o entidad, ya sea durante unos meses o un tiempo limitado. Cuando la situación mejora, el personal se reincorpora a sus actividades manteniendo el mismo puesto de trabajo.

La persona trabajadora que se encuentra en situación de desempleo como consecuencia del ERTE percibe al menos el 70 % de su salario de la Seguridad Social durante los seis primeros meses y el 50 % a partir del séptimo mes. En todos los casos depende de la empresa aumentar este porcentaje.

Las personas acogidas a un expediente de regulación de empleo se encuentran en situación laboral irregular, lo que genera inestabilidad e inseguridad en su vida cotidiana.

Como se ha expuesto anteriormente, son las personas jóvenes quienes tienen la mayoría de contratos temporales. En este sentido, a la hora de aplicar un ERTE o un ERE en una determinada empresa, las primeras personas en acogerse a esta figura serán quienes tengan un contrato de dichas características, y después el personal con contrato fijo o indefinido. La juventud vuelve a encontrarse en una situación de mayor precariedad.

Ante una situación tan grave, ¿qué medidas toman las administraciones y qué servicios se ofrecen a este respecto para garantizar unas condiciones de trabajo dignas para la juventud, dar un vuelco a la situación y apostar así por un empleo de calidad?

### 3. Las administraciones ante el empleo de calidad

Como se ha señalado, el principal objetivo de las administraciones en términos de empleo sería reducir la tasa de paro. Por tanto, ponen en marcha diferentes acciones, servicios y ayudas para lograr dicho objetivo.

#### En la ciudad de Vitoria-Gasteiz:

##### - Oficina Municipal de Información Joven (OMIJ):

Se trata de un servicio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz dirigido a jóvenes y que ofrece asesoramiento laboral y de recursos. Por un lado, cuenta con servicios de orientación y asesoramiento, desde los cuales la juventud que acude es derivada a los diferentes servicios, en función de sus necesidades.

- Orientación e intermediación laboral, donde se ofrece asesoramiento y apoyo a través de entrevistas personales con la colaboración de Lanbide.
- Plan integral de orientación para la búsqueda de empleo (a través del CETIC).
- Información y asesoramiento para el emprendimiento, para poner en marcha un proyecto propio.
- Asesoramiento jurídico.
- Recursos de búsqueda de empleo.



Por otro lado, se ofrece información sobre ofertas de empleo, prácticas y ayudas, así como diferentes recursos.

##### - Asesoría Jurídica para jóvenes:

Se trata de un servicio dirigido a jóvenes de entre 16 y 35 años. Sus servicio de abogacía ofrece asesoramiento y orientación, con atención personalizada sobre cualquier contrato o cuestión jurídica.



##### - ¿Buscas trabajo? Plan integral de orientación para la búsqueda de empleo:

Se ofrecen recursos para mejorar las oportunidades de acceso al empleo, para que la búsqueda de trabajo resulte más eficaz, para trabajar las habilidades de acceso al empleo y para aprender a utilizar los diferentes recursos. Las personas jóvenes pueden recurrir a estos servicios aunque no estén específicamente dirigidos a ellas.





## Tanto en Araba/Álava como en el conjunto de Euskadi:

### - **Prácticas en empresa para personas jóvenes tituladas - Lanbide (Servicio Vasco de Empleo):**

Programa dirigido a jóvenes de 18 a 25 años. Las prácticas deberán tener una duración mínima de 3 meses y máxima de 9, y, como contraprestación, deberán recibir por lo menos el 80 % del IPREM vigente en cada momento. Deberán ser prácticas no laborales y se realizarán en los centros de trabajo de la empresa o del grupo, bajo la dirección de una persona tutora perteneciente a la empresa.

Gazte Tituludunentzako enpresako praktikak / Prácticas en empresas para personas jóvenes tituladas



Las personas solicitantes deben estar en situación de desempleo e inscritas en las oficinas de empleo, deben tener formación profesional o titulación universitaria oficial (o equivalentes), y no han de tener más de 3 meses de experiencia laboral en la misma actividad.

Las empresas abonarán las becas de apoyo cotizando a la Seguridad Social bajo un código de cotización específico. Las empresas no estarán obligadas a cotizar por la contingencia de desempleo.

### - **Lehen Aukera - Lanbide (Servicio Vasco de Empleo):**

Dirigido a personas de entre 16 y 30 años. Pueden ser contratos indefinidos o de prácticas de al menos 6 meses de duración. La retribución bruta mínima oscilará entre 14.000 a 21.200 euros, en función del nivel de estudios, y, asimismo, será ajustada con base en la jornada, ya que puede ser tanto completa como parcial, siempre que se trate de una jornada superior al 70 %.

## Lehen Aukera



Las personas jóvenes que quieran acogerse a estas ayudas han de residir en la CAPV, estar desempleadas e inscritas en Lanbide o en el sistema de garantía juvenil, y estar en posesión de Formación Profesional o título universitario oficial (o equivalente), así como disponer de una experiencia laboral máxima de 6 meses en este ámbito. [Para obtener más información.](#)

### - **Formación Dual en régimen de alternancia:**

Promovida por el Gobierno Vasco. Hay dos modalidades, la beca y el contrato de trabajo. Las becas están dirigidas a mayores de 16 años, mientras que, en el caso de las contrataciones, se establece una edad máxima de 25 o 30 años, en función de la tasa de paro del momento.



Consiste en la alternancia de los periodos de formación entre el centro y la empresa o entidad. Podrá materializarse mediante contrato o beca para la formación y/o el aprendizaje, con una carga máxima del 75 % de la jornada laboral.

Entre los requisitos que deben ser cumplidos, destacan estar cursando estudios de formación profesional o universitaria acogidos a la Formación Dual, haber aprobado el curso anterior y cumplir los requisitos definidos por la empresa o por la institución.

La empresa recibe una subvención de Lanbide de hasta un 100 % de reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, lo que favorece el relevo generacional en la empresa.

### - Empleo Araba - Formación en prácticas en empresas:

Promovida por la SEA y la Fundación Vital, está dirigida a jóvenes de entre 16 y 30 años. Se ofrecen 25 becas de hasta 3.000 € para 5 meses, con un máximo de 30 horas semanales de actividad. Las prácticas se realizan bajo la tutela de una persona profesional de la empresa, pero no se establece un vínculo laboral entre la persona titulada y la empresa.



En cuanto a los requisitos de las personas jóvenes, deben haber finalizado los estudios de Formación Profesional o universitarios en los últimos 5 años y tener una titulación acorde con la ocupación requerida.

En este caso, los incentivos son ofrecidos a las empresas para facilitar la contratación de jóvenes.

### En el conjunto de España:

---

#### - Garantía Juvenil:

El Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) es quien promueve esta iniciativa, y prevé ayudas dirigidas a jóvenes de entre 16 y 25 años. En el caso de jóvenes con un grado de discapacidad del 33 %, esta edad se prolonga hasta los 30 años.

Las personas aspirantes deben estar empadronadas en España, y será requisito para su contratación no haber trabajado en el mes anterior y no haber recibido en los últimos 3 meses una acción educativa superior a las 40 horas mensuales.

Los incentivos son transferidos a las empresas para la contratación de personas jóvenes, ya sea con un contrato indefinido, un contrato en prácticas o un contrato de formación. Cabe señalar que, en este caso, son mayores los incentivos que reciben las empresas con contratos en prácticas y para la formación.



#### - **PICE:**

Promovida por la Cámara de Comercio para jóvenes de 16 a 29 años. Hay dos modalidades: el Plan de Movilidad, consistente en periodo de prácticas de 3 y 6 meses en empresas en el extranjero, y el Plan de Capacitación, cuyo objetivo consiste en fomentar la empleabilidad.

Las personas jóvenes aspirantes no pueden estar en activo, no han de estar cursando estudios ni trabajando, deben estar dados de alta en el sistema de garantía juvenil y deben tener una titulación acorde con la ocupación ofertada. También en este caso, los incentivos son transferidos a las empresas para que contraten a jóvenes.



## 4. Hiruburu para el empleo de calidad

Tal y como se ha explicado anteriormente, fue una jornada organizada por el Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) en septiembre de 2021, cuyo objetivo consistía en abordar el tema de la emancipación con personas de diferentes perfiles.

La dinámica planteada puede diferenciarse en dos grandes bloques. Por un lado, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz reflexionó sobre el grado de conocimiento y adecuación de los diferentes programas y ayudas que se ofrecen en materia de empleo, teniendo en cuenta los puntos de vista de tres perfiles diferentes, y analizaron los aspectos positivos y los susceptibles de mejora.



Además de las ayudas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, también se analizaron otras que la juventud de Gasteiz tiene a su alcance, ofrecidas por otras administraciones y/o instituciones.

En el grupo de trabajo, se reflexionó sobre las diferentes ayudas, servicios y programas, su nivel de conocimiento, aspectos positivos y puntos susceptibles de mejora, así como las deficiencias que se detectan. Partiendo de las lagunas identificadas, se realizaron diferentes propuestas para fomentar el empleo de calidad en Vitoria-Gasteiz.

## Conclusiones y retos

La dinámica de la segunda parte de Hiruburua se llevó a cabo en dos subgrupos de trabajo que abordaron asuntos relacionados con el empleo. En cada una de ellos, participaron personas jóvenes, así como personal técnico y político, con el fin de fomentar la interrelación entre todas ellas y lograr así un punto de vista integral.

Los asuntos abordados suscitaron un gran interés, debido a que ofrecen información útil para realizar un diagnóstico sobre la situación laboral de la juventud de Vitoria-Gasteiz y para marcar retos de cara al futuro.

Existen diferentes servicios y programas para fomentar la empleabilidad y el empleo de calidad, pero se percibe cierto desconocimiento de estos recursos entre la juventud, tal y como se desprendió de las conclusiones de la jornada. *“Se gastan muchos recursos en una serie de programas que luego sí que es cierto que no llega la información.”*

De hecho, los recursos y servicios planteados en las diferentes dinámicas eran conocidos por el personal técnico y político de las administraciones, pero no por las personas jóvenes, que son precisamente quienes se beneficiarían de ellos. *“Ninguna de las personas jóvenes conocíamos los logos de los servicios, que es un dato significativo.”*

Por tanto, el reto no consiste tanto en crear nuevos servicios, sino en encontrar la forma adecuada de divulgar entre la juventud los existentes. Y, por supuesto, presentar ante la juventud los que vayan surgiendo. Recurren a diferentes medios para divulgar la información (WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter...), pero no llega a la juventud. *“Falta educación en ese aspecto, que las personas jóvenes tienen que saber que existen esas ayudas y que luego ya ellos pidan las que más les convengan o las que puedan optar pero lo fundamental es que se sepa que esas ayudas existen.”*

Aunque la información es divulgada por todas las redes sociales para cumplir con el objetivo de llegar a la juventud con los recursos y servicios existentes, no se alcanza dicho fin. Para revertir esta deficiencia, se propuso la creación de un espacio común en el que se recoja de forma simplificada toda la información de las distintas administraciones. *“Que hubiera un sitio específico en el cuál se volcaran todos los contenidos de todas las administraciones relacionados con las personas jóvenes, de 16-30 años. Un sitio específico, en el que se cuelgue todo; ocio, vivienda, empleo. Algo que una persona joven diga; esta es mi cajita y en esta cajita tengo todo.”*

*“Una aplicación, por ejemplo, sería una muy buena idea” “Yo creo que es un problema de referente, porque cuando buscas información sobre vivienda todos tenemos claro etxebide... Sin embargo cuando hablamos de juventud no tenemos un referente creado.”*

Otra propuesta que salió a la luz para lograr este reto fue la de acudir a los centros educativos y presentarlos in situ, como forma de llegar a la juventud (*“Los centros de formación tienen capacidad de divulgación potente.”*), así como recurrir a los lugares clásicos para divulgar la información mediante carteles.

Se echa de menos un conocimiento de los recursos entre la juventud, pero también de sus derechos. El desconocimiento de sus derechos es una rémora que impide saber qué servicios les asisten.

Las personas jóvenes no cualificadas se encuentran con muchas dificultades en el mercado laboral, que les impide encontrar un empleo de calidad. Pero, en la actualidad, el esfuerzo por conseguir una titulación de alto nivel formativo no es garantía de obtener retribuciones acordes a su formación. Tener un título universitario no supone ninguna facilidad para acceder a un empleo de calidad. La formación muchas veces es insuficiente para acceder a un empleo, ya que habría que añadir la exigencia de la experiencia. *“Nunca te dan la oportunidad, nunca es suficiente las titulaciones que tienes, siempre tienen esa desconfianza hacia la persona joven, o esa es la impresión que he tenido yo toda la vida.” “El mercado laboral es muy indigno con las titulaciones cualificadas y si encima eres una persona joven ya es como...en el mercado laboral se aprovechan.”*

Hiruburua también abordó la perspectiva de género, ya que las brechas existentes a la hora de seleccionar los estudios fomentan también la dualidad de géneros en el mercado laboral.

*“Porque si que es verdad que en la elección profesional la perspectiva de género está super sesgada y eso provoca a que luego a futuro, muchas mujeres y chicas acaben eligiendo profesiones peor pagadas, con peores condiciones laborales... entonces sí que tenemos en cuenta ese aspecto. Y luego también hay chicos y hombres que no eligen profesiones por ese sesgo también de género, van las dos enlazadas. Pero sí que es cierto que cronifica una situación muy sangrante que es la precariedad, que si eres joven y mujer se duplica por dos ¿no?”*

Es por ello por lo que las medidas que se adopten deben estar basadas en la igualdad de género. Ya sea para hacer frente a las diferencias de género o a las dualidades existentes en el mercado, o para reducir las desigualdades que se producen entre los diferentes sectores y colectivos.

Los periodos de prácticas son imprescindibles para llevar a la práctica lo aprendido en el ámbito teórico y conocer así el mercado laboral. En líneas generales, la formación dual es considerada como una muy buena opción. Sin embargo, se considera necesario establecer una auditoría. Por un lado, habría que eliminar los periodos de prácticas con contrataciones precarias para evitar el abuso por parte de las empresas, y por otro, habría que garantizar un seguimiento adecuado, para que los períodos de prácticas sean de calidad para el alumnado.



Las oportunidades de trabajo que ofrecen los diferentes planes organizados por las administraciones son, por tanto, de una duración determinada. Por lo tanto, y aunque entre sus objetivos se encuentra el de fomentar el empleo de calidad, con ellos se fomenta la temporalidad, y, por ende, la precariedad. *“La propia administración es una de las mayores generadoras de temporalidad y precariedad laboral, además cada vez se subcontrata más.”*

También se promueven diferentes planes y/o ayudas para impulsar el emprendimiento, a través del cual la juventud recibe una bonificación por el hecho de serlo. *“Ahora estoy emprendiendo montando mi propio despacho y la verdad que sí que me he sentido como súper apoyada y súper seguida, pero no sé si en todos los casos es lo mismo. Ahí, creo que a la gente a la hora de emprender les suena que hay ayudas y sí que preguntan aunque sea en algún lado, otra cosa no, pero ayudas para emprender en Euskadi, en Álava, y Gasteiz hay a saco.”*

Aunque el emprendimiento es una oportunidad, hay que verlo con cautela y no plantearlo como si fuera la panacea, debido a que, con esta fórmula, se corre el riesgo de trabajar demasiadas horas extras y comprometer así la conciliación. Y es que la realización de horas extras puede dar lugar a la falta de desconexión, imposibilitando así la conciliación.

## Conclusiones generales

Pese a que existen muchos programas de ayuda, se perciben importantes lagunas que hacen que sean, en ocasiones, contraproducentes.

Es cierto que existen muchas ayudas, pero, en lugar de ser tantas, se cree necesario aprobar una regulación básica para todas ellas.

Debido a la estructura de muchas de las ayudas, las personas de las clases más bajas difícilmente tienen acceso a ellas.

Hay que incentivar a las empresas para que ofrezcan a la juventud contratos de calidad y de larga duración.

## 5. Cierre

El Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) lleva años apostando por el empleo de calidad de las personas jóvenes. Este ha sido un paso más en la defensa de sus derechos, intereses y necesidades.

Se ha querido analizar la situación laboral de la juventud de Vitoria-Gasteiz y los servicios o ayudas ya existentes, así como recoger propuestas de mejora, con el objetivo de hacerlas llegar a la administración.

EGK continuará luchando para dar un vuelco a la situación de la juventud, tanto a favor del empleo de calidad e igualitario como en la puesta en marcha del protocolo contra la siniestralidad laboral, posicionándose, entre otros aspectos, a favor del empleo de calidad.

