



Análisis de la precariedad en el empleo juvenil

Año 2017

Contenido

INTRODUCCIÓN AL EMPLEO DE LA JUVENTUD.....	3
EN QUÉ CONSISTE LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL	4
CONTRATACIÓN Y TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES	5
CONTRATACIÓN TEMPORAL EN RELACIÓN A SU CORTA DURACIÓN	8
CONTRATACIÓN EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL	9
EN MATERIA DE SALARIOS.....	13
BRECHA SALARIAL DE LA JUVENTUD RESPECTO AL RESTO DE EDADES.....	14
CONCLUSIÓN.....	17

INTRODUCCIÓN AL EMPLEO DE LA JUVENTUD

Desde UGT Juventud consideramos que el desempleo juvenil sigue siendo inadmisibile, dado que la cifra total de jóvenes en situación de desempleo se situó en 613.900 al finalizar el año pasado. Pese a que ha existido un descenso del desempleo juvenil (3% respecto al trimestre anterior), este dato no se corresponde con la creación de empleo, sino que casi en su totalidad responde a la cantidad de jóvenes que han abandonado el país y a quienes, por falta de oportunidades laborales, han regresado al sistema educativo. Por tanto, la tasa de paro en los menores de 25 años se situó en el 43% en el 4º trimestre de 2016, dato que contrasta con el 16%, casi el triple, de tasa de paro del trimestre para los mayores de 55 años, o el 25% de tasa de paro de media de toda la población. Así, las cifras de paro nos preocupan tanto por lo elevadas que todavía son, como por la destrucción de empleo que se ha producido a lo largo del año para los jóvenes de entre 20 y 24 años.

Dentro del colectivo formado por la juventud nos encontramos con un volumen importante de desempleados menores de 30 años que ascendió a 1.124.600, si a esto añadimos los 487.800 parados que tienen entre 31 y 35 años el volumen total de desempleados se eleva a 1.612.400 jóvenes distribuidos de la siguiente manera: *137.500 de 16 a 19 años, 476.400 de 20 a 24 años y 998.500 de 25 a 34 años.*

Además esta tímida mejora del empleo en algunos tramos de edad solamente, se ha traducido en peores condiciones de trabajo para todo el colectivo joven. Así, independientemente de la edad que tenga la juventud, el trabajo al que se accede y sobre todo en la primera experiencia laboral es en condiciones de trabajo precarias, tal y como vamos a poder ilustrar con los últimos datos de la EPA, del 4º trimestre de 2016.

Esta mayor precarización de las relaciones laborales se ha debido al aumento de la temporalidad en los empleos. Además del abuso en la rotación de los contratos destinados a la juventud. Los empleos fijos son cubiertos de forma discrecional por contratos temporales, de tal modo que la entrada de los jóvenes en el mercado laboral se produce exclusivamente por la vía de la temporalidad.

EN QUÉ CONSISTE LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL

Cuando pensamos en la precariedad laboral, lo primero que viene a la mente es la realización de trabajos esporádicos. En alguna ocasión el trabajo de temporada resulta ser una opción personal, pero en la mayoría de las situaciones la aceptación de esos trabajos está relacionada con la falta de oportunidades que tienen los jóvenes para encontrar empleos indefinidos.

Para conocer qué implica trabajar en condiciones de precariedad, hay que entender que la precariedad es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Entre ellas destacan:

- La corta duración de los contratos.
- Los elevados índices de temporalidad.
- Las reducciones de jornadas no deseadas.
- La brecha generacional.
- El exceso de horas extras, con o sin remuneración, casi siempre de realización obligatoria.
- Los riesgos para la salud laboral, debido a la falta de formación e información.

Todos y cada uno de estos rasgos de la precariedad laboral influyen aumentando la inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional de los jóvenes, muy especialmente de aquellos jóvenes con peores condiciones de trabajo. Pero además producen consecuencias tales como:

- Deterioran la economía, cuando los salarios no recuperan el poder adquisitivo perdido por el descontrol de la inflación (concretamente en las cláusulas de revisión salarial de los convenios).
- Aumentan el empleo en actividades con bajos salarios, lo que puede propiciar un crecimiento del empleo irregular y de la economía sumergida.
- Elevan tanto el índice de accidentes de trabajo, como las enfermedades comunes, derivadas de la exposición a riesgos psicosociales, como es el caso del estrés laboral.

CONTRATACIÓN Y TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

La temporalidad resulta ser un desequilibrio básico de nuestro mercado de trabajo, pues para la juventud el acceso al empleo se realiza por medio de la contratación temporal. Pero lo más preocupante es que esta se asuma socialmente con normalidad.

Mientras se asiste a este problema estructural, la política presupuestaria a favor de la calidad en el empleo ha consistido tan sólo en incentivar la contratación de carácter indefinido, otorgando ayudas a la contratación que no parecen eficaces para acabar con la elevada tasa de temporalidad de los jóvenes (57%), lo que se ha visto incrementado en más de 3 puntos en los últimos dos años.

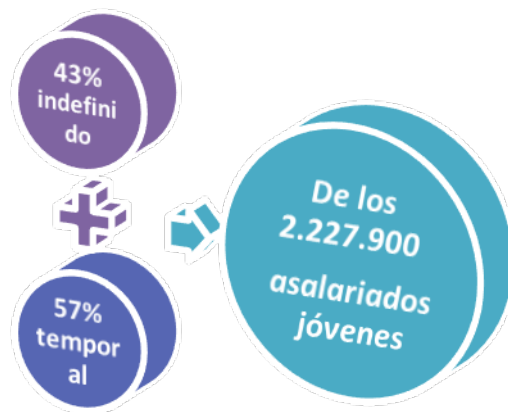
Concretamente, las últimas iniciativas legislativas para la creación de empleo, como es el caso de la garantía Juvenil, se sustentan sobre la base de la precarización de las condiciones laborales de la juventud, premiando al empresariado con incentivos en las cotizaciones a la seguridad social por contratar a un desempleado joven inscrito en el sistema.

Si analizamos la contratación efectuada a la juventud según su tipología, nos encontramos que en el 4º trimestre del pasado año (último dato disponible) se realizaron 2.227.900 contratos a jóvenes menores de 30 años, de los cuales un 52% correspondieron a hombres jóvenes frente al 48% efectuada a las mujeres jóvenes. Siendo la contratación indefinida la modalidad menos utilizada con 956.000, contratos (58.300 contratos menos en 2 años), frente a los contratos de carácter temporal que alcanzaron la cifra de 1.271.800, habiéndose producido un aumento del 7% de este tipo de contratación respecto al mismo periodo de 2015. Ascendiendo a 651.400 los asalariados temporales a hombres y 620.400 mujeres asalariadas con contrato temporal de nuestro colectivo.

En cuanto al conjunto de la contratación temporal, llama la atención el hecho de que los contratos temporales por circunstancias de la producción representaron el 20% de este tipo de contratación (con 257.700 contratos), mientras que la modalidad de temporal a la que más recurren las empresas es el contrato por obra o servicio, siendo el más utilizado para contratar a jóvenes ya que ascendió a 501.400 contratos en el periodo objeto de estudio, lo que ha supuesto un aumento del 4% respecto al trimestre anterior y un 9% respecto al mismo periodo de 2015.

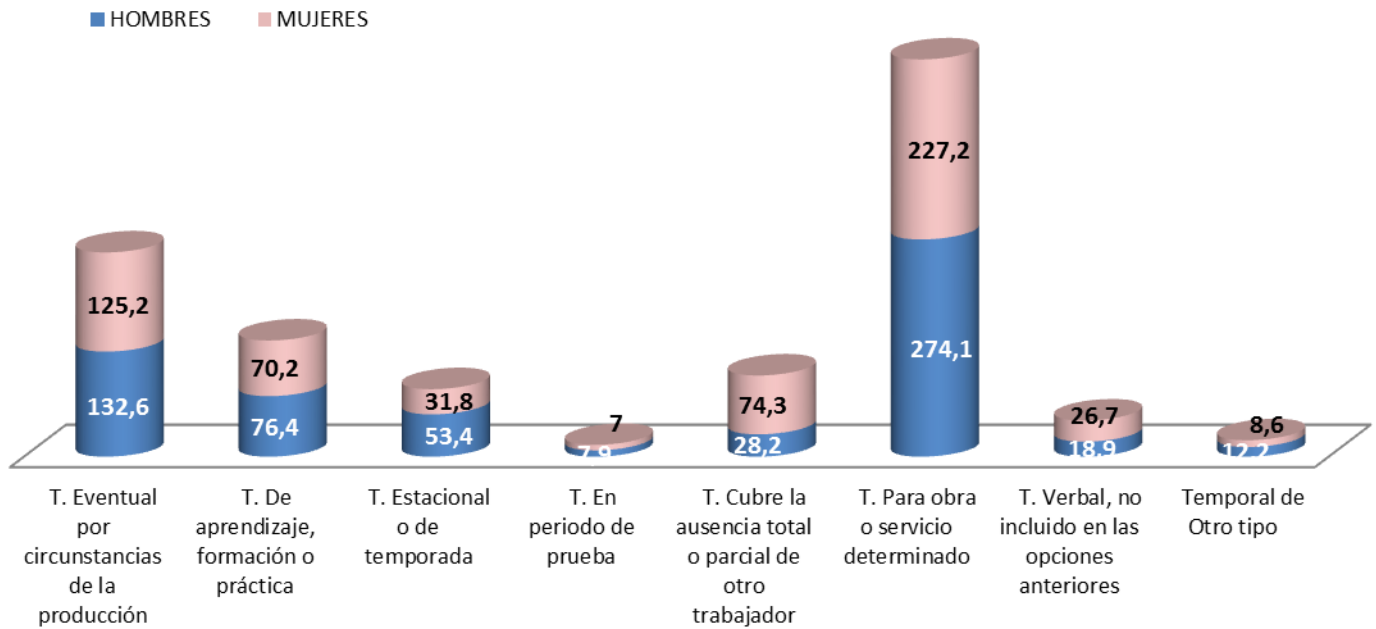
Existen actividades económicas en las que la recurrencia a contratar de manera temporal es muy elevada para la juventud. A este respecto, señalar que los trabajos de temporada se dan sobre todo en sectores como turismo, hostelería, actividades de ocio y tiempo libre, sectores todos ellos con un volumen de ocupación juvenil importante y donde las condiciones de trabajo implican turnos, largas jornadas y también salarios más bajos.

Asalariados temporales jóvenes por tipo de Contrato o relación laboral



Si analizamos las diferencias entre hombres y mujeres jóvenes por tipología de contratos menos utilizados de naturaleza temporal, se puede observar como el contrato verbal es el que más se realiza a las mujeres jóvenes, sin embargo el estacional o de temporada es firmado principalmente por hombres jóvenes en mayor medida.

Temporalidad en hombres y mujeres jóvenes

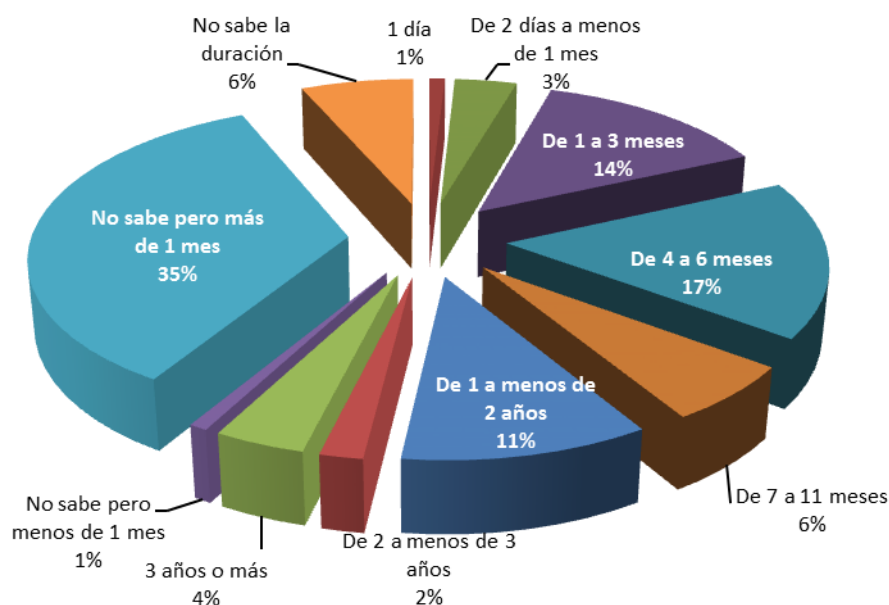


Sin embargo en los contratos temporales con mayor volumen de participación juvenil, como son los de circunstancias de la producción o por obra o servicio, apenas se aprecian diferencias por sexo.

CONTRATACIÓN TEMPORAL EN RELACIÓN A SU CORTA DURACIÓN

Más de la mitad de los contratos a jóvenes tienen entre y 6 meses de duración, esto supone que un 30% de los menores de 30 años trabaje menos de 6 meses. Además llama la atención el dato de que más del 35% no sabe la duración de su contrato, salvo que será más de un mes por lo que se observa que se ha producido un aumento de la vulnerabilidad para este colectivo, ya que el porcentaje de desconocimiento ha aumentado desde los últimos 3 años en un 12%. Incluso, hay un 6% de los y las jóvenes desconoce qué tipo de duración tiene su contrato. No existiendo diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Asalariados jóvenes con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato



Por el contrario, los contratos temporales de 2 a 3 años suponen el 2% y los de 3 años o más un 4%, con lo que los contratos temporales de duración más larga que pueden permitir obtener una prestación por desempleo al finalizar sólo llegan al 6% del colectivo juvenil.

Es por ello que muchos jóvenes no pueden salir del hogar familiar para emanciparse, ni realizar proyectos de futuro a largo plazo, cuando la duración media de sus contratos es de 6 meses, pero además hay caso en los que ni tan siquiera la juventud puede realizar proyectos de vida a corto plazo, como por ejemplo planificar un viaje sea de estudios o de ocio. Esto repercute también a la hora de acumular periodo de carencia para recibir la prestación por desempleo, muchos jóvenes pueden acceder con esta contratación tan breve.

Otro dato que define la precariedad en materia de contratos destinados a la juventud, es que la proporción de jóvenes que desconocen la duración de los mismos, aspecto que continúa en aumento. Concretamente, respecto al trimestre anterior casi 10.000 menores de 30 años con contrato temporal no sabían la duración de sus contratos, pero si analizamos a un año vista se observa que hay casi 18.000 los jóvenes que se hallan con dicha incertidumbre y esto constituye una forma más de precariedad laboral.

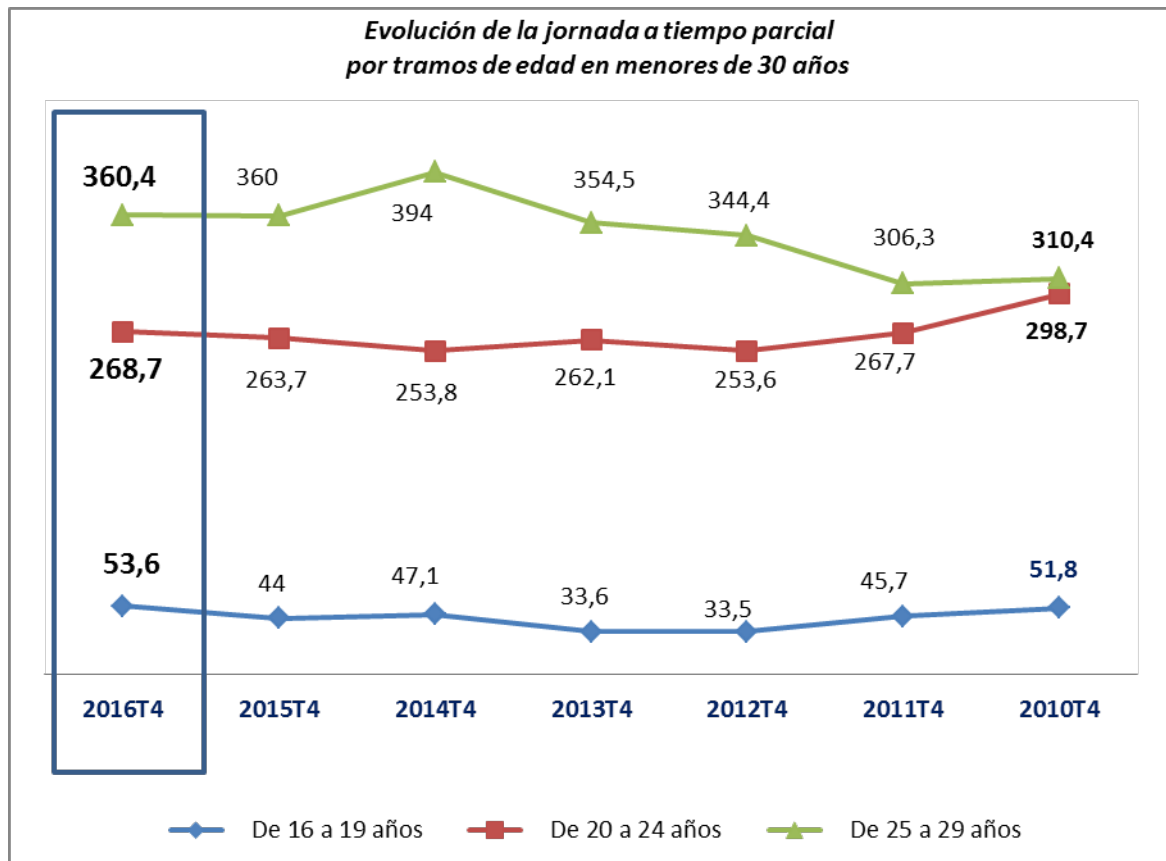
CONTRATACIÓN EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL

Existen también otros tipos de contrato, entre los que destacan los contratos a tiempo parcial, que pueden ser tanto indefinidos como temporales, en el que se trabaja un número de horas (media jornada, 15 horas semanales...).

La incidencia del trabajo a tiempo parcial supone en los menores de 35 años el 28% de la ocupación por jornada de trabajo. Habiendo 1.021.500 jóvenes en el trimestre objeto de estudio.

Y si bien a mayor edad mayor número de ocupación a tiempo parcial, se ha producido un descenso respecto a años anteriores para los mayores de 25 años. Y aunque respecto al año anterior, se ha producido un aumento de la jornada a tiempo completo en un 2% y tan sólo ha disminuido la de a tiempo parcial en un 1%, estas cifras no son significativas si tenemos en cuenta el comportamiento de la contratación mirando varios años atrás y tomando como referencia a la juventud en su conjunto.

Pues en un análisis por tramos de edad, la línea roja del gráfico muestra el ascenso nuevamente producido para los jóvenes de entre 20 y 24 años y de 16 a 19 años, con 268.700 y 53.600 contratos a tiempo parcial respectivamente.



Si hacemos un análisis de la situación de las jornadas a tiempo parcial en la juventud, se observa que han disminuido ligeramente respecto a los últimos 2 años, momento en el que se alcanzó la cifra más elevada de este tipo de contratación. Esta disminución se produce por el volumen de población activa perdida.

Sin embargo, el dato más destacable es que para los menores de 24 años si se ha producido un aumento de la parcialidad, cuando analizamos por tramos de edad para la juventud.

También, haciendo un análisis de las variables parcialidad y género entre los jóvenes vemos que en periodo objeto de estudio vuelve a repetirse el comportamiento de la jornada laboral ya que, por una parte casi el 60% de los contratos a tiempo parcial que se suscriben son con mujeres y, por otra, que más del 50% de los contratos concertados con mujeres se realizan a tiempo parcial.

La parcialidad en la contratación es donde se da una mayor diferencia entre hombres y mujeres. Es curioso apreciar cómo a pesar de haber más mujeres que hombres menores de 35 años con estudios superiores, sin embargo, las jornadas y los salarios suelen ser menores. El número de mujeres jóvenes ocupadas con una jornada a tiempo parcial dobla al de sus compañeros de la misma edad (representando el 63%, respecto al 37% de hombres jóvenes en dicha situación).

Juventud ocupada a tiempo parcial

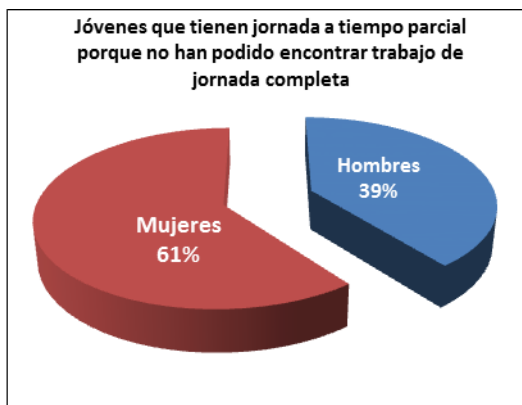
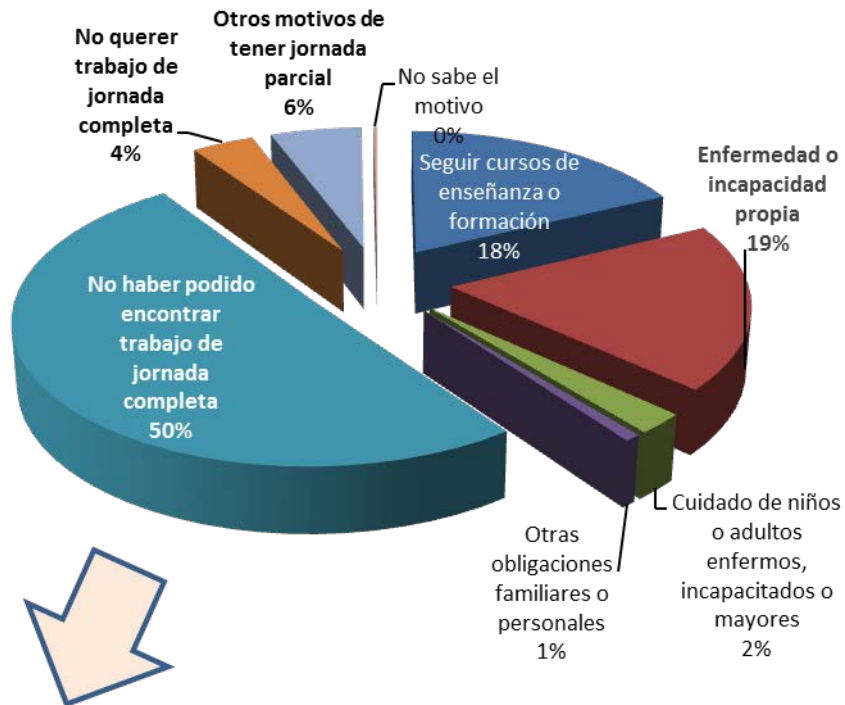
2016T4	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	53,6 5%	26,7 7%	26,9 4%
De 20 a 24 años	268,7 26%	117,3 31%	151,4 23%
De 25 a 29 años	360,4 35%	129,8 35%	230,6 36%
Menores de 30 años	682,7	273,8	408,9
De 30 a 34 años	338,8 33%	100,8 27%	238,0 37%
Menores de 35 años	1.021,5	374,6	646,9

Fuente: EPA 4º trimestre de 2016.

Jóvenes ocupados por motivo de la jornada a tiempo parcial

Además, hay una creencia equivocada desde ciertos sectores de la sociedad y parte del empresariado de que la contratación a tiempo parcial beneficia a la juventud, porque les permite la compatibilización de los estudios y el trabajo. Sin embargo, cuando la contratación a tiempo parcial no es voluntaria lo que hacemos es precarizar esos contratos de trabajo, al reducir horario y sueldo.

Un análisis de la evolución de las horas de trabajo de los ocupados permite observar cómo, en general, el empleo a tiempo completo, en número de ocupados y horas trabajadas ha descendido, mientras las dos tramos de jóvenes menores de 24 años a tiempo parcial han mostrado aumentos.



La mayoría de los jóvenes ocupados a tiempo parcial 55% trabajan con este tipo de contrato porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa (más de 500.00 menores de 35 años).

Un 13% trabaja con jornada a tiempo parcial para seguir cursos de formación y el mismo porcentaje de jóvenes ocupados trabaja con este tipo de jornada para dedicarse al cuidado de familiares.

Apenas hay un 4% que señala no querer trabajar a jornada completa, pero sin especificar los motivos por lo que es evidente que las jornadas a tiempo parcial en la juventud no se realizan por voluntad propia, sino que responde a la precarización de las condiciones laborales.

También, las estadísticas nos muestran que son 268.200 los jóvenes que desean cambiar el empleo ampliando su jornada a tiempo completo, tal y como se muestra a continuación. De ellos, casi 140.000 son mujeres, y la proporción respecto a los hombres jóvenes es similar en cuanto a su deseo de jornada completa. Solo hay una diferencia, 23.400 mujeres buscan empleo a tiempo parcial y esto supone que sólo un 15% de las mujeres menores de 35 prefieren dicho cambio.

Ocupados jóvenes que buscan otro empleo por tipo de jornada en el empleo buscado

2016T4	A tiempo completo	A tiempo completo pero aceptaría a tiempo parcial
Total todas las edades	625,4 (51%)	153,7 (13%)
Menores de 30 años	155,4 (48%)	45,2 (14%)
Menores de 35 años	268,2 (52%)	70,9 (14%)

Fuente: EPA 4º trimestre de 2016.

2016T4	A tiempo parcial	A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	La que encuentre	No sabe	No clasificable
Total todas las edades	67,7 (6%)	10,3 (1%)	318,4 (26%)	7,1 (1%)	32,4 (3%)
Menores de 30 años	21,8 (7%)	1,5 (-)	95,4 (29%)	2,2 (1%)	1,9 (1%)
Menores de 35 años	30,8 (6%)	2,7 (1%)	133,9 (26%)	3,3 (1%)	8,5 (2%)

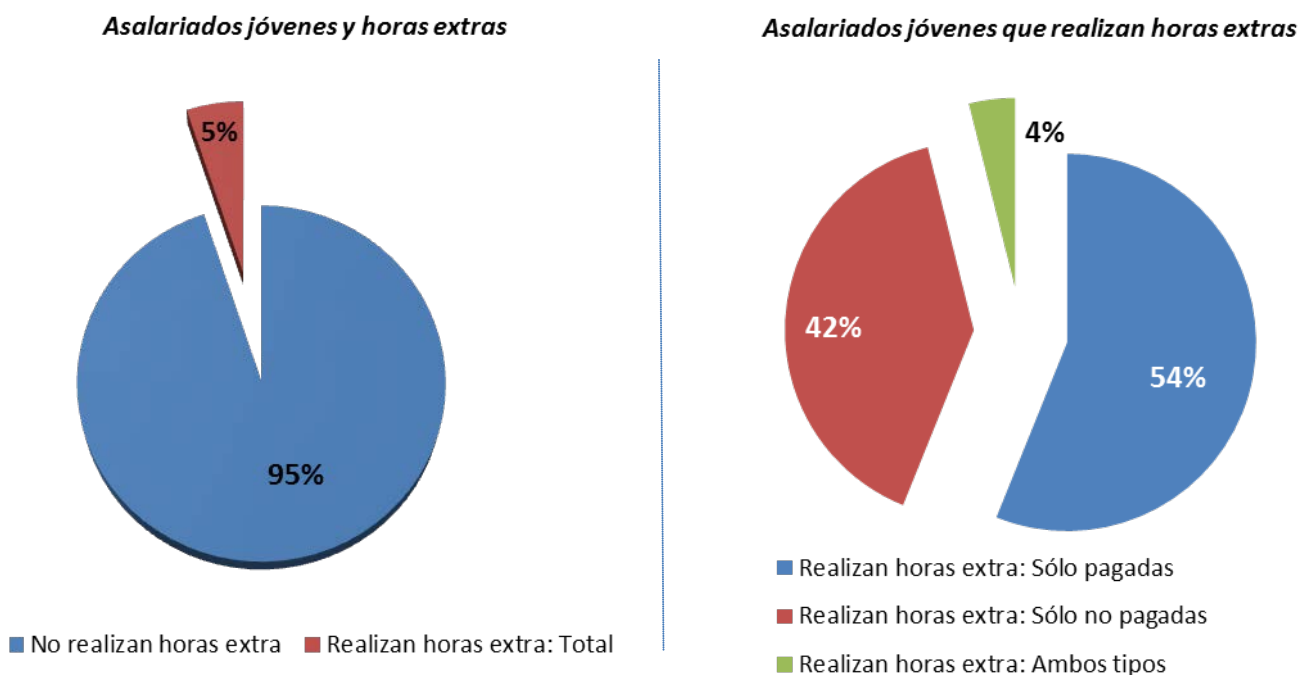
Fuente: EPA 4º trimestre de 2016.

EN MATERIA DE SALARIOS

Otra de las manifestaciones de la precariedad en el empleo es la menor cuantía de los salarios entre la población joven. Esta constituye una de las discriminaciones más fuerte y recurrente a nivel de empleo.

Concretamente en el cuarto trimestre de 2016 el número de jóvenes asalariados que realizaron horas extras ascendió a 111.000 en el caso de los menores de 30 años y casi el doble para los menores de 35, dado que el tramo de edad de este colectivo que realiza más horas extras es el de 30 a 35 años.

En este sentido la EPA nos muestra que además se ha producido un aumento de las horas extraordinarias no pagadas entre el colectivo joven con respecto a años anteriores. Del 5% de horas extraordinarias que realizan jóvenes asalariados, actualmente un 42% no están remuneradas. Ciertamente la juventud hace pocas horas extras, dados sus tipos de contratos, pero las no pagadas son un indicador de la precariedad juvenil.



Fuente: UGT JUVENTUD con datos de EPA, 4º trimestre de 2016.

Por tanto, cuanto menor es el joven mayor es su indefensión, pues hay más probabilidad de que no cobren las horas extras. Y es que las condiciones de vida de los trabajadores jóvenes con bajos salarios, les hace ser más dependientes y vulnerables ante el desempleo. También, si esta situación se prolonga en el tiempo las dificultades para encauzar sus carreras laborales y asegurar niveles de rentas adecuados para el futuro, incluyendo el acceso a una pensión de jubilación, resulta más difícil.

BRECHA SALARIAL DE LA JUVENTUD RESPECTO AL RESTO DE EDADES

Los menores de 25 años son quienes tienen los salarios más bajos respecto al resto de población. Concretamente, la brecha salarial de los menores de 25 años es del 50%, lo que significa que los jóvenes cobran la mitad del salario que cobran los mayores de dicha edad, debido a la fuerte precariedad laboral que padecen.

Los salarios de la población trabajadora joven de menos de 25 años asciende a 11.568,60€ y 18.674,87€ para los jóvenes menores de 25 a 35 años). Por lo que queda patente que a medida que aumenta la edad de la población trabajadora, el salario medio anual también se incrementa.

La tabla que aparece a continuación pone de manifiesto una comparativa el salario medio anual con la diferencia respecto a población de más edad y lo que ha supuesto la brecha salarial dependiendo del tramo de edad del colectivo joven.

Brecha salarial de la juventud respecto al resto de edades

	Salario medio anual para ambos sexos	Diferencia Euros	BRECHA Jóvenes
Salario medio menores de 25 años	11.568,60	-11.676,67	-50,23%
Salario medio de de 25 a 35 años	18.674,87	-6.093,88	-24,60%

Fuente: Elaboración propia en base EES 2014

Salario medio anual por edad 2014

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha M/H	Total ambos sexos
Todas las edades	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	-23,25%	22.736,03
Menos de 25 años	10.316,86	12.820,34	-2.503,48	-19,53%	11.568,60
De 25 a 34 años	17.071,04	20.278,69	-3.207,65	-15,82%	18.674,87
De 35 a 44 años	20.625,07	26.205,34	-5.580,27	-21,29%	23.415,21
De 45 a 54 años	21.410,42	29.029,78	-7.619,36	-26,25%	25.220,10
55 y más años	21.621,14	29.720,71	-8.099,57	-27,25%	25.670,93
Salario medio/año mayores 35					49.537,49
Salario medio/año mayores 25					46.490,55

Fuente: Elaboración propia en base EES 2010 y 2014

El cuadro siguiente demuestra también que a menor edad, menos salario se percibe. De ahí que la juventud entre las condiciones de trabajo que tienen precarias, debido a la temporalidad de su contratación, se añade los bajos salarios como otra de las causas a la precariedad laboral. Lo que hace aumentar la brecha salarial en las personas de menor edad. Concretamente la brecha entre los menores de 25 es del 50%, mientras que la brecha salarial entre los que tienen entre 25 y 35 años es del 24%. Ambas cifras son elevadas, pero es extremadamente preocupante el diferencial respecto a los menores de 25 años.

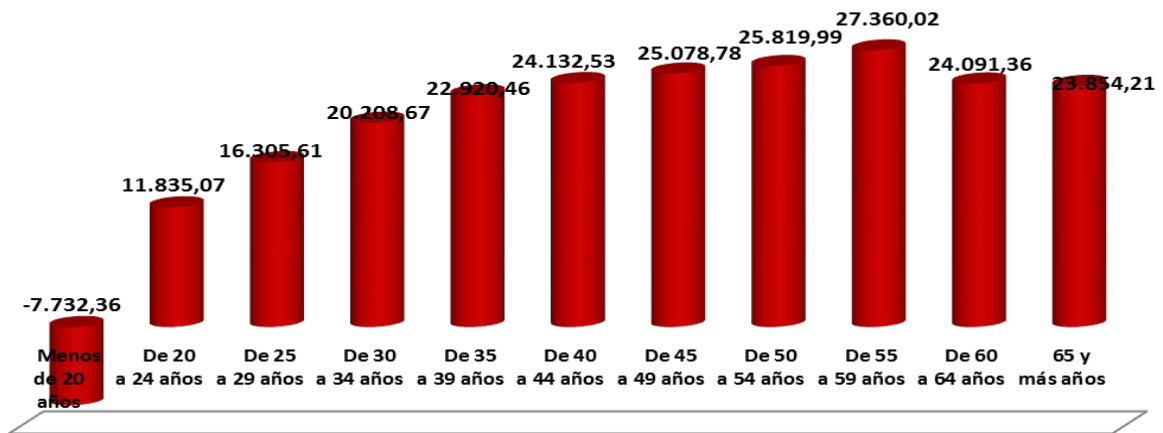
No obstante, hemos de tener en consideración que cuando la casilla está marcada con un signo '-' negativo, antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales realizado está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es muy poco fiable y hay que interpretarla con cautela, pues es muy complicado a nivel estadístico recabar información sobre la variable salarios entre la juventud de menor edad, debido también a la naturaleza de sus contratos.

Salarios medios de la población trabajadora

Ambos sexos	Media salarial por tramos de edad (2014 ult. dato)
Todas las edades	22.858,17
Menos de 20 años	-7.732,36
De 20 a 24 años	11.835,07
De 25 a 29 años	16.305,61
TOTAL MENORES DE 30 AÑOS	6.802,77
De 30 a 34 años	20.208,67
TOTAL MENORES DE 35 AÑOS	13.505,72
De 35 a 39 años	22.920,46
De 40 a 44 años	24.132,53
De 45 a 49 años	25.078,78
De 50 a 54 años	25.819,99
De 55 a 59 años	27.360,02
De 60 a 64 años	24.091,36
65 y más años	23.854,21
TOTAL MAYORES DE 35 AÑOS	24.751,05

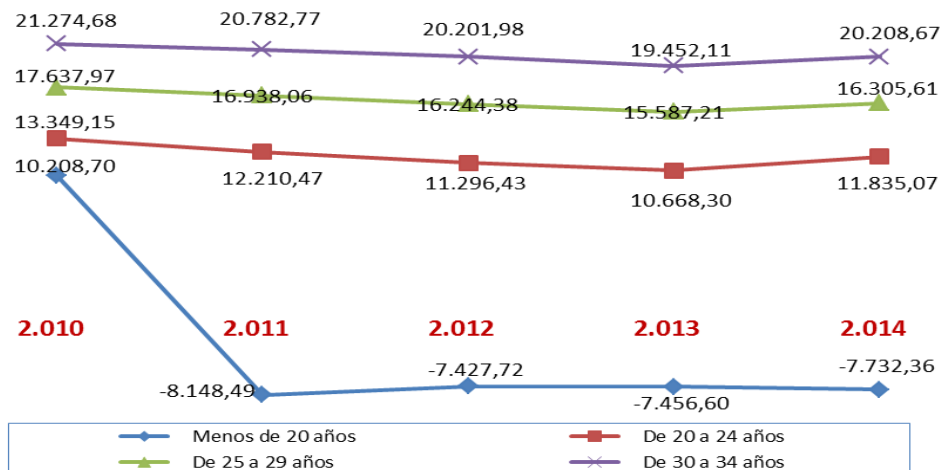
Fuente: Elaboración propia en base EES 2014

Salario medio por tramos de edad en 2014



Tal y como muestra el gráfico adjunto los salarios de la juventud cayeron drásticamente en el 2013, teniendo en cuenta que el último dato disponible de la Encuesta de Estructura Salarial es 2014, podríamos deducir que a una fecha actual se haya podido perder una mayor proporción de salario respecto a ese año, dado que las condiciones de trabajo de la juventud han empeorado. Sin embargo no podemos dar el dato exacto. Por eso pese a que el gráfico muestre un ligero repunte entre el año 2013 y el 2014.

Progresión del salario medio en la juventud



En un análisis de la evolución de la brecha desde el 2010 al 2014 por género, se observa que la diferencia entre mujeres y hombres se reduce en los tramos de menos de 25 años y de 25 a 34 años, dado que para ambos sexos sus salarios son bajos y ambos (tanto los hombres como las mujeres jóvenes padecen una mayor precariedad laboral. Sin embargo, a partir de los 35 años la brecha se incrementa en cada grupo de edad por género.

CONCLUSIÓN

El alto nivel de desempleo y la mala calidad del empleo son los principales rasgos que caracterizan la precariedad laboral en la juventud. Las políticas de empleo que se han venido desarrollando hasta ahora han sido deficientes y más concretamente la puesta en marcha de la garantía juvenil no tiene los efectos esperados, sobre todo cuando se señala que se ofrecerá a la juventud un empleo de calidad.

Además, la precariedad es un problema que afecta a la mayoría de los jóvenes, y muy especialmente a los que entran en el mercado de trabajo por primera vez, por lo que es prioritario adoptar medidas eficaces encaminadas a:

- Recuperar medidas de estímulo de la actividad económica, así como hacer una apuesta decidida por las políticas de oferta para lograr la transformación de un modelo productivo, que permita la mejora de la productividad y la competitividad para poder crear más y mejores empleos.
- Equiparar el salario de la juventud al de los trabajadores de más edad, de modo que por el mismo trabajo se cobre el mismo salario.
- Terminar con la parcialidad involuntaria que menoscaba los derechos y salarios de la juventud, repercutiendo en su presente y en su futuro.
- Elevar el salario mínimo cada año, como un instrumento de lucha contra la discriminación, puesto que los trabajadores que sufren más discriminación son los que reciben los salarios más bajos.
- Apostar por un plan de empleo que configure una estrategia y recursos para combatir el desempleo juvenil.
- Reforzar el Plan de Garantía Juvenil para ampliar la protección de este colectivo y aumentar su inserción.
- Establecer mecanismos de control que persigan la contratación temporal fraudulenta.
- Por último, conocer el Convenio Colectivo al que pertenece la empresa en la que van a trabajar. Pues en el convenio vienen regulados los diferentes aspectos de la relación laboral, como son el salario, las vacaciones, las pagas extras, las horas, etc.
- Erradicar los Convenio Colectivos de las empresas multiservicio, subcontratas, etc. que emplean a un alto número de trabajadores/as jóvenes y exigir que les sean de aplicación los convenios de sector o de empresa garantizando que por un mismo puesto y trabajo, se tienen las mismas condiciones laborales que cualquier otro trabajador del sector o del centro de trabajo.

