



Los **H**errores de la reforma laboral de 2012 para la juventud hoy

INFORME / agosto de 2020



REVOLUCIÓN UGETISTA



Autoría

RUGE [Revolución Ugetista].

Avenida de América, 25 - Planta baja - Madrid 28002.

Agosto de 2020.

Diseño y maquetación

Vicesecretaría General / Gabinete de Comunicación Confederal de UGT.



Índice

3 INTRODUCCIÓN A LOS ERRORES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.

5 PRIMER ERROR. La reforma no creó empleo, pero sí abarató el despido y generó más parcialidad en los contratos **porque...**

- *Es más barato despedir y la juventud es la que menos cuesta porque tiene menos antigüedad en la empresa.*
- *La juventud tiene más contratos de menos horas de manera involuntaria.*

9 SEGUNDO ERROR. La reforma laboral no ha servido para mejorar la calidad del empleo, sino que ha propiciado el aumento de la precariedad laboral **porque...**

El empleo es más inestable:

- *La temporalidad cada vez es mayor.*
- *Se ha incrementado el uso del contrato a tiempo parcial como una figura precaria.*

13 TERCER ERROR. La reforma laboral no mejoró los salarios de la juventud, sino que profundizó su brecha salarial **porque...**

La juventud tiene los empleos peor pagados:

- *El salario de la juventud es menor a otros tramos de edad.*
- *La juventud tiene mayores dificultades para su emancipación.*

16 CUARTO ERROR. La reforma de 2012 no mejoró la situación global de la juventud porque...

Ha sentado las bases para la creación de nuevos perfiles laborales porque...

- *A partir de 2015 aparecen perfiles muy precarios: raiders, becarios...*

19 CONCLUSIONES Y REIVINDICACIONES.



Introducción

La reforma laboral de 2012 aparentemente tenía los siguientes objetivos:

- > Fomentar la creación de empleo.
- > Favorecer la contratación indefinida y reducir la dualidad laboral.
- > Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.
- > Y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Para ello, se implementaron una serie de medidas que cambiaron el funcionamiento del mercado de trabajo en todos sus ámbitos, entre ellos el de la negociación colectiva. Sin embargo, la reforma del 2012 no consiguió ninguno de estos objetivos, sino que tras su implementación lo ocurrido ha sido esto:

- Ha habido más despidos durante la fase de crisis.
- Hay más rotación y precariedad laboral, especialmente para la juventud.
- Se ha producido una devaluación salarial, con aumento de la brecha entre los jóvenes.
- Y por supuesto, tenemos menos flexibilidad en la negociación, produciéndose un mayor autoritarismo en la toma de decisiones de las empresas.

Así, en este informe vamos a mostrar algunos datos preocupantes, sobre la situación social y laboral a la que nos enfrentamos los jóvenes de hoy, para poner de manifiesto desde RUGE los efectos que ha tenido la reforma laboral, en todos los ámbitos que atañen a la juventud.

Desde 2008 hasta hoy, hemos experimentado dos fuertes crisis económicas, la del 2008 y la actual con la pandemia, que ha traído una mayor brecha social, que también ha

afectado a otros ámbitos tales como la expulsión sistemática de un amplio porcentaje de la población hacia la exclusión social.

Actualmente, el desempleo juvenil, los abusos en la contratación, la excesiva rotación y la implementación de la temporalidad obligan a la juventud a aceptar contratos en condiciones de total precariedad, empezando por la pérdida del poder adquisitivo.

Los sectores donde antes la contratación era más estable, como son la industria, profesionales de actividades científicas y técnicas, acumulan pérdidas en recursos humanos que alcanzan el 43% mientras que los sectores más precarizados como la hostelería o el turismo también han experimentado un detrimento del 8% y 4% respectivamente, datos son anteriores a la crisis COVID, que está destrozando el empleo en estos sectores.

Los trabajos por temporadas, de periodo estival y/o campaña navideña, así como el aumento de los contratos a tiempo parcial y la corta duración de los contratos, son la tónica de la contratación ofertada a la juventud. La población joven se ve obligada a aceptar este tipo de trabajos ante la falta de ofertas de calidad. Planes de empleo, como la Garantía Juvenil, han puesto su base en la precarización del trabajo, bonificando a los empresarios por contratar trabajadores de un determinado colectivo, lo que denota una altísima rotación de los contratos que una persona joven puede llegar a encadenar, y es que más de 50% de la población joven trabajadora lo hace bajo un contrato temporal.

Preocupante también es el aumento de la contratación a tiempo parcial, que ha pasado de un 16% en 2008 a casi un 40,3% en 2019, por lo que se constata que se ha destruido empleo a tiempo completo. Además, un dato importante que se desprende de la EPA a este respecto es que, esta parcialidad en la contratación no es deseada por los jóvenes.

Por ello, nuestro mercado laboral es ahora mucho más injusto y arrastra errores de la puesta en marcha de la Reforma Laboral que vamos a analizar.

● (**La reforma no creó empleo, pero sí abarató el despido y generó más parcialidad en los contratos porque...**

Error 1

Aunque desde 2014 se empieza a crear empleo esto es sólo porque mejora la economía, la tasa de paro juvenil siempre es más elevada que la del resto de las personas trabajadoras:

- Es más barato despedir y la juventud es la que menos cuesta porque tiene menos antigüedad en la empresa.
- La juventud tiene más contratos de menos horas de manera involuntaria.

El Informe nº 25 de Jóvenes y mercado de trabajo, publicado en junio de este año y elaborado por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social muestra que si bien la tasa de empleo de las personas jóvenes (menores de 25 años) fue en descenso desde el inicio de la crisis hasta llegar al 16,7% en 2014, esto es 2 años después de la implementación de la reforma laboral, a partir de ese momento se ha producido una recuperación de la tasa de empleo hasta alcanzar el 22,3% dicha tasa.

Por eso, en RUGE entendemos que la mejora del empleo tiene que ver más con la mejora de la economía, en vez de con la reforma laboral. El comienzo de la creación de empleo en tasas anuales se produjo a partir del segundo trimestre de 2014, después de que el PIB recuperara tasas de aumento positivas.

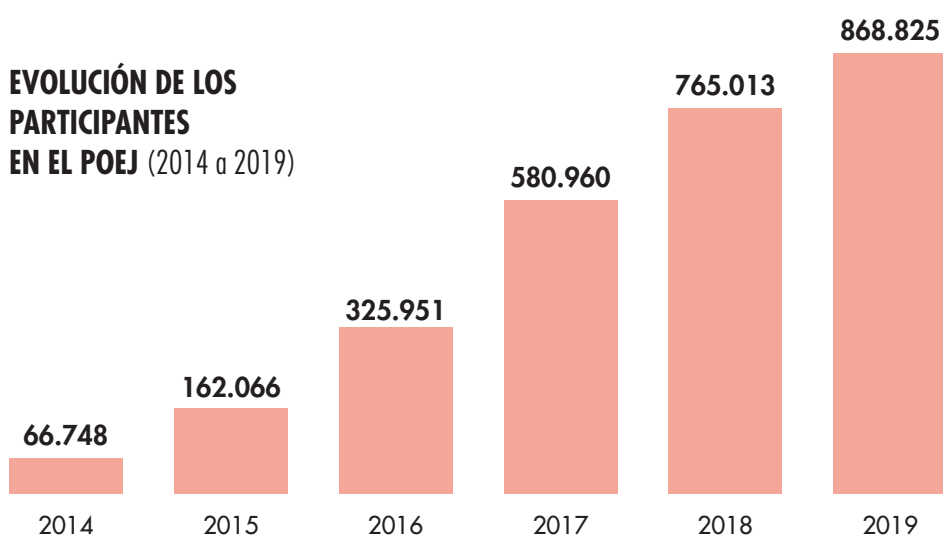
Además, las causas de la mejora económica tuvieron que ver con la inyección monetaria del Banco Central Europeo a partir de 2012, con la mejora del tipo de cambio del euro respecto del dólar y con la caída de los precios del petróleo, variables todas ellas, que poco tienen que ver con los resultados de la puesta en marcha de la reforma laboral.

De hecho uno de los pilares fundamentales de la reforma laboral fue facilitar el despido, lo que se llevó a cabo de varias maneras:

- > Por un lado, estableciendo causas fáciles para su justificación (concretamente, si las empresas reducían sus niveles de ingresos o ventas durante 3 trimestres consecutivos, esto ya se podía alegar como una causa de aplicación); pero además, se eliminó la necesidad de autorización administrativa en los despidos colectivos.
- > Y por otro abaratándolo en la indemnización a percibir por un despido, ya que estas pasaron de 45 días por año a 33 días, y de un máximo de 42 mensualidades a 24. En el caso de la juventud, al ser quienes menos tiempo llevan en las empresas, ante una situación de caída de ventas por ejemplo, eran quienes antes podían ver en peligro su puesto de trabajo, dado que su despido era más fácil y más barato.

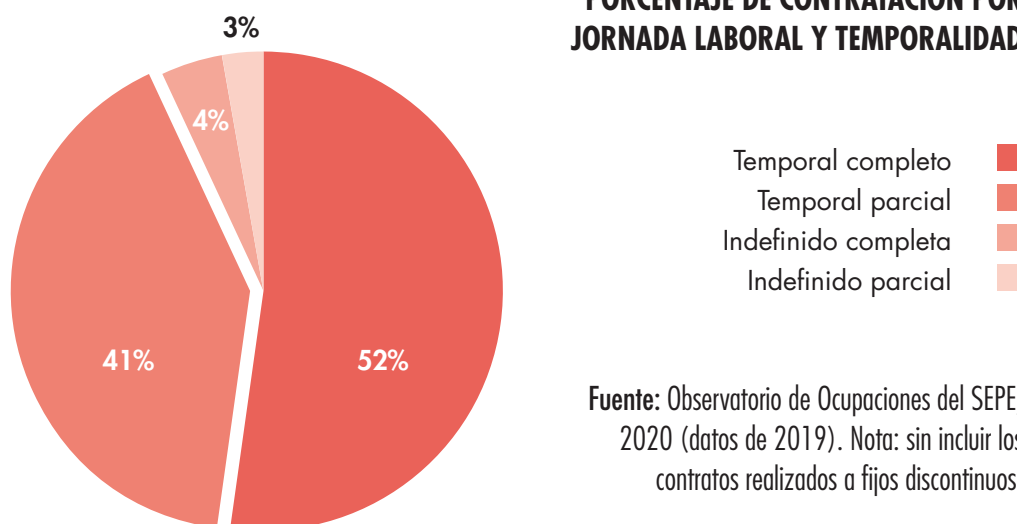
La juventud ha sido y sigue siendo un blanco fácil a la hora de prescindir de personal en las empresas. Y en lugar de priorizar otras formas de ajuste menos traumáticas, como por ejemplo la actual figura de los ERTES, en los años siguientes a la reforma laboral, como consecuencia de la misma, se incentivó el uso del despido como la medida preferente a la hora de reducir costes en las empresas.

Hay quien achaca el abaratamiento del coste del despido a la mejora de la contratación como receta para salir de la crisis, posibilitando la creación del empleo. Pero no existe ninguna evidencia sólida de que dar más facilidad para despedir mejore la creación de empleo.



Fuente: Anexo I del Resumen para la ciudadanía del informe anual de ejecución 2019, del Programa Operativo de Empleo Juvenil.

PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN POR JORNADA LABORAL Y TEMPORALIDAD



De hecho, la creación de empleo joven ha estado vinculada a la bonificación de los contratos y a la puesta en marcha de medidas como el Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), financiado por Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), dado que disminuir el desempleo entre la juventud es uno de los retos principales que se marcó la UE entre 2014-2020, y para ello se puso en marcha la Garantía Juvenil (GJ). La asignación de recursos para España ascendió a 3.263,15 millones de euros, que están siendo destinados a actuaciones directas e indirectas para personas jóvenes de entre 16 años y 30 años de los cuales suman un total de 868.825 jóvenes los participantes en acciones del POEJ hasta finales de 2019.

No obstante, según el informe especial nº 5/2017 del Tribunal de Cuentas Europeo, los datos de España hasta el año 2017 en la implementación de estos planes europeos eran muy deficientes e incluso llegaba a aventurar que muchos de ellos eran, cuanto menos, dudosos. Y es que la configuración la Garantía Juvenil en España siempre ha adolecido de no tener unos estándares de calidad mínimos exigidos a las empresas que se beneficiaban de estas ayudas ni de abarcar a toda la sociedad juvenil en su conjunto, aumentando la exclusión social de ciertos colectivos.

Si analizamos el Informe “Mercado de Trabajo los Jóvenes” (2020), elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal, que ofrece datos de 2019, observamos que en el IV Trimestre de 2019 la tasa de paro general se ha situado en 13,78%, mientras que la específica de los jóvenes de 16 a 29 años es 10 puntos superior, el 23,82%. Además, el estudio muestra que en los últimos 5 años se registran 420.200 jóvenes menos de 16

a 29 años, de los cuales 230.800 son hombres y 189.500 mujeres. Pero no todo el empleo creado es de calidad, como se verá en las siguientes páginas.

En cuanto a la contratación por tipo de jornada en la juventud, se observa que los contratos temporales con jornada parcial, suponen el 41%. Además, los contratos de trabajadores fijos discontinuos donde la jornada no se especifica sumaron 89.717 en 2019 y el volumen de contratos fijos discontinuos se ha incrementado en el último año un 4,38%.

Resulta evidente que el aumento de la contratación joven ha propiciado mayor precariedad sus condiciones de trabajo. Esto, en amplio sentido significa: una corta duración de sus contratos, elevados índices de temporalidad, reducciones de jornadas no deseadas, un exceso de horas extras, con o sin remuneración, pero casi siempre de realización obligatoria y más riesgos para la salud en el trabajo, debido a la falta de formación e información.

Todos y cada uno de estos rasgos de la precariedad laboral influyen en la juventud aumentando la inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional de las personas 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.

- (La reforma no ha servido para mejorar la calidad del empleo, sino que ha propiciado el aumento de la precariedad laboral **porque...**
-

Error 2

El empleo es más inestable:

- La temporalidad cada vez es mayor.
- Se ha incrementado el uso del contrato a tiempo parcial como una figura precaria.

La reforma laboral no ha creado empleo como hemos visto, pero sí ha contribuido a elevar los niveles de precariedad del empleo generado. Según el Observatorio del SEPE el perfil del joven trabajador se corresponde con el de un hombre de 25 a 29 años, asalariado con contrato temporal y a jornada completa, ocupado en el sector servicios en las ramas de comercio al por mayor y al por menor y/o hostelería. Otros sectores con ocupación de jóvenes son los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. En cuyo caso muchos puestos son ocupados por jóvenes con un nivel de formación alcanzado de educación superior.

Concretamente el Informe de la Secretaria de empleo y economía social titulado *Informe Jóvenes nº25 (2020)* señala que la contratación de los trabajadores jóvenes presenta unos niveles de temporalidad sensiblemente más elevados al resto de tramos de edad, de forma que su acceso al empleo se produce mayoritariamente mediante modalidades de contratación temporal. La tasa de temporalidad entre los jóvenes se sitúa en el 67,5%. Y aunque, desde el cuarto trimestre de 2018, la tendencia es descendente, sin embargo, en los terceros trimestres de la serie viene aumentando la tasa que desde 2007, acumula un incremento de 5,5 puntos al analizar el tercer trimestre.

En el caso de los jóvenes de hasta 25 años con contrato temporal, el nivel de involuntariedad es muy elevado, aumentando alrededor de 9 puntos en los últimos doce años, de acuerdo con los últimos datos de Eurostat disponibles, relativos a 2019. La tasa de temporalidad de España sigue contrastando con el 36,3% de la Eurozona, donde ha aumentado también en el último año, en más de 6 puntos.

Otro indicador aparte de la temporalidad, es la tasa de estabilidad. La tasa de estabilidad media de los menores de 30 años es tan sólo del 8,56%. Y aunque la trayectoria de la estabilidad contractual ha sido similar en todos los grupos de edad, entre la juventud existen diferencias, ya que siempre fue más elevada para los tramos de más edad (entre 25 y 30 años).

La tabla siguiente elaborada por el Observatorio de ocupaciones SEPE con datos de 2019, muestra la relación de contratos con el número de personas contratadas y como se puede apreciar sólo la mitad (un 48%) de los jóvenes contratados suscribieron un único contrato de trabajo. Además, nos preocupa desde RUGE que un 21% de los jóvenes contratados en una empresa tengan 2 contratos y un 10% entre 5 y 10 contratos.

ROTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Contratos jóvenes	Jóvenes contratados
1 contrato	1.333.498	1.333.498
2 contratos	1.181.888	590.944
3 contratos	866.601	288.867
4 contratos	625.744	156.436
De 5 a 10 contratos	1.768.422	268.636
De 11 a 15 contratos	683.958	54.074
Más de 15 contratos	1.647.610	60.298

Fuente: Observatorio de Ocupaciones del SEPE, 2020 (datos de 2019).

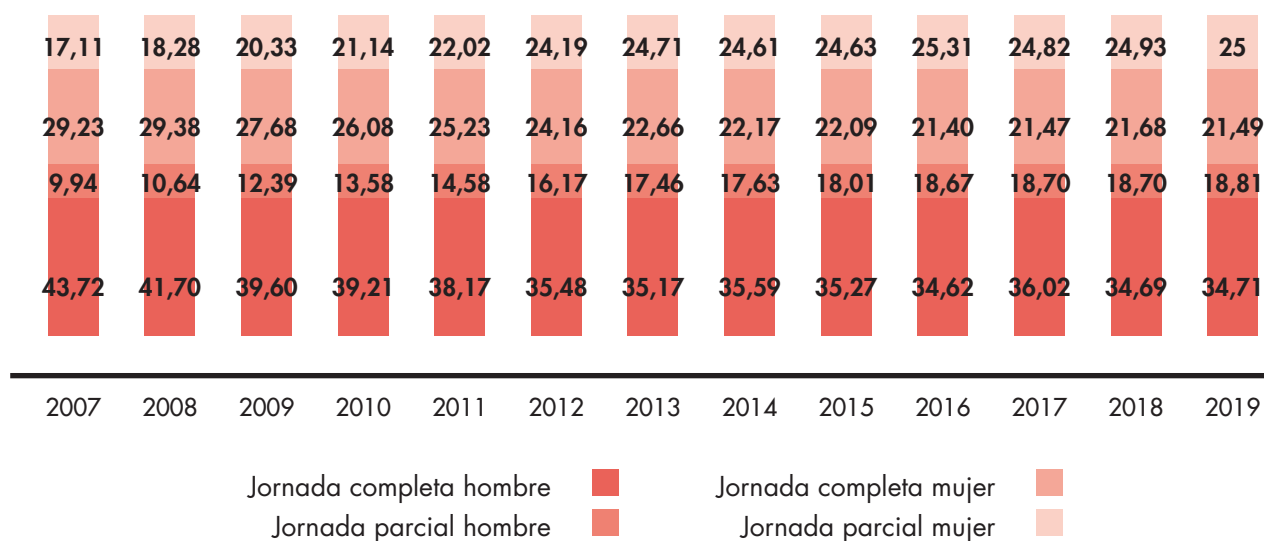
Asimismo, el porcentaje de jóvenes que ocupan puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial es superior respecto a la media de otros tramos de edad. En el primer trimestre de 2020 esta proporción, sigue siendo muy superior al 14,5% del conjunto de la población (para los jóvenes de hasta 29 años es del 26,1%). Entre los jóvenes que trabajan a tiempo parcial, igualmente el nivel de involuntariedad es alto.

En 2019 los datos anuales de Eurostat, muestran que de los jóvenes que trabajaban a tiempo parcial en España lo hacían involuntariamente el 46,2%, frente al 22,4% en la UE-28, donde son mayoría los que lo hacían de forma voluntaria.

Por otro lado, otra fuente de información que hemos tomado en RUGE para analizar la parcialidad es el Informe de Mercado de Trabajo del Observatorio del SEPE que muestra como el 56,20% de los contratos realizados a jóvenes en 2019 fueron a jornada completa frente al 43,80% que era parcial. Por tramos de edad, esta parcialidad afecta a más del 51% de los contratos de jóvenes de 16 a 19 años y más del 38% de los de 25 a 29. Por el contrario, en el caso de los contratos de 20 a 24 años el 52,82% se suscribieron a jornada completa.

Como muestra el gráfico de evolución de la jornada laboral, se detecta un aumento lento pero constante de la parcialidad, tanto en hombres como en mujeres.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN RELACIÓN A LA JORNADA



Fuente: Observatorio de Ocupaciones del SEPE, 2020 (datos de 2019). Nota: sin incluir los contratos realizados a hijos discontinuos.

En definitiva, a lo largo de todo este periodo de estudio, la contratación a tiempo parcial ha ido adquiriendo cada vez mayor protagonismo, ya que ni la recuperación económica operada desde 2014 ha frenado esa tendencia.

Así pues, aunque la reforma no actuó directamente sobre ningún aspecto legal relacionado con la duración de la contratación, lo cierto es que la realidad refleja que no solo los contratos no se han hecho más duraderos y estables, como indicaba su declaración de principios, sino que se han hecho claramente más inestables a la vista de los datos.



La reforma laboral no mejoró los salarios de la juventud, sino que profundizó su brecha salarial **porque...**

Error 3

- La juventud es la gran perdedora del salario y su poder adquisitivo.
- La juventud tiene mayores dificultades para su emancipación.

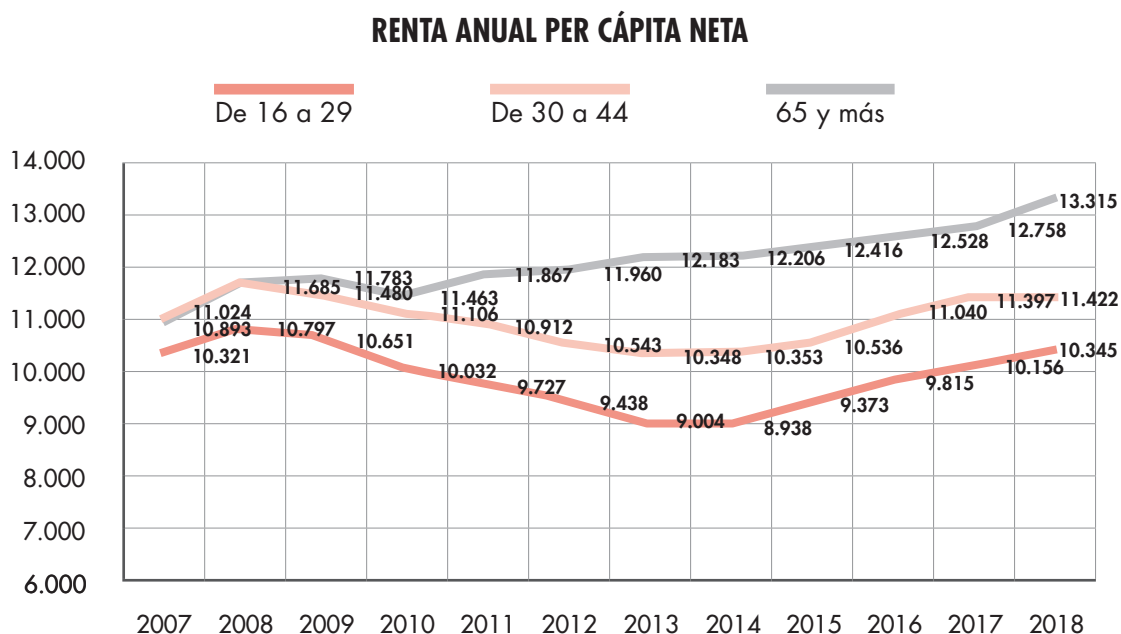
La crisis iniciada en 2008 también ocasionó un enorme descenso de los salarios. Este impacto se vio agravado con la puesta en marcha de la estrategia de austeridad extrema aplicada desde 2010, y aún más con la aprobación de la reforma laboral de 2012, al desequilibrar de manera determinante la negociación colectiva en favor de las empresas.

Pero, además de este efecto directo, el nuevo marco laboral y de negociación colectiva configurado por la reforma laboral de 2012 ha provocado una ruptura de los mecanismos básicos que hacían que en las fases de crecimiento, los salarios sí ganaran poder de compra, así la reforma ha influido en los salarios de la juventud que no aumentan a pesar de la fase de expansiva desde 2014. Concretamente, la juventud sufre una discriminación salarial, como otra de las discriminaciones más fuertes y recurrentes a nivel de empleo que se produjeron tras la reforma laboral; tanto sobre el salario pagado en horas extras, como el salario que la juventud percibe por su trabajo, ampliando así, su brecha salarial respecto a otros tramos de edad.

Por ejemplo, en 2018, las pensiones se subieron con respecto al IPC un 1,7% elevando este porcentaje hasta el 3% para las pensiones más bajas y esta subida elevó la renta anual de los mayores de 65 años, según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida publicada este mes por el INE. Sin embargo, los ingresos de los jóvenes se mantuvieron estancados. Concretamente, por tramos de edad de 16 a 19 años, su renta creció

un 1,9% (porcentaje que apenas cubre la inflación), pero en el grupo de edad de 30 a 34 años, sus ingresos fueron inferiores, aumentando tan sólo un 0,2%, por lo que si se descuenta la inflación del 1,7%, el resultado es una reducción de su renta con respecto a 2018, pese a que como hemos mostrado el empleo de la juventud había mejorado, sin embargo para esos grupos de edad, sus condiciones laborales se han precarizado, de ahí que su renta media no avanza igual, aumentando la brecha salarial existente.

Además, en 2019 y probablemente cuando acabe el 2020 esta brecha se ampliará por 2 razones. Por un lado, porque las pensiones han mantenido una revalorización por encima de la inflación, subiendo en 2019 un 1,6%, pese a que el IPC avanzó un 0,7%. Y por otro lado, porque la crisis del coronavirus ha golpeado a la juventud en mayor medida, pues más de la mitad de los despedidos efectuados en marzo tuvo como destinatarios a los menores de 35 años, lo que sin duda provocará una reducción en su renta.



Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida, 2020. Unidad: euros

Según el gráfico, se observa que mientras la renta media de los mayores de 65 años es ya un 14% superior a la que se produjo antes de la reforma laboral, en el pico de la burbuja inmobiliaria, para la juventud no ha ocurrido lo mismo, ya que su renta para los que tienen entre 16 y 29 años ha caído un 4,2% y la de los que tienen entre 30 y 44 años se ha reducido un 2,3%.

Así pues, la brecha generacional que parecía poder corregirse entre 2015 y 2017 gracias a la creación de empleo, mejorando algo más la renta de los jóvenes, con las políticas de austeridad y contención del gasto en pensiones del gobierno anterior, todo esto se viene abajo en 2018 y desde RUGE pensamos que tras la crisis del COVID, no va a ser fácil que mejore al corto plazo.

Así pues, la brecha de ingresos queda consolidada, ya que para los jóvenes menores de 30 años, ha pasado del 8% a superar el 28%, lo que se traduce en una diferencia de casi 3.000 euros netos al año de ingresos. Y la consecuencia de esta brecha salarial es una mayor dificultad para la emancipación.

Factores como el encarecimiento de la vida, el endurecimiento las condiciones de entrega de los créditos hipotecarios, más el aumento del precio de la vivienda, que ha crecido un 9,4%, sumado a las condiciones salariales, obtenemos como resultado que una persona joven debe emplear más del 30%, porcentaje máximo recomendado en España, de lo que gana en hacer frente a gastos inmobiliarios.

Concretamente, en 2019 tan solo el 18,5% de las personas entre 16 y 29 años de España están emancipadas desde el punto de vista residencial, lo cual significa que, por primera vez en diecisiete años, desde principios de del 2002, más del 81% sigue residiendo en el domicilio familiar.

Si bien, todo esto no es causa directa de la Reforma Laboral, si lo es la situación económica y social que dejó el anterior Gobierno y que repercute hoy en cambios en situaciones como la incapacidad de ahorro de la juventud, la inexistencia de líneas de crédito, la brecha de género, la falta de planes de vivienda y políticas estatales en materia de juventud, que nos limita la emancipación de las personas jóvenes.

- (La reforma de 2012 no mejoró la situación global de la juventud **porque...**
-

Error 4

Instauró la precariedad sentando las bases para la creación de nuevos perfiles laborales porque...

- A partir de 2015 aparecen nuevos perfiles laborales muy precarios ente la juventud de hoy: *riders*, becarios....

Haciendo un análisis del empleo por sectores, tal y como muestra el Informe Jóvenes nº25 de la Secretaría de Empleo, observamos que el empleo de los jóvenes hasta 29 años por sectores económicos de actividad mantiene una estructura estable: en el primer trimestre de 2020 se concentra en el sector servicios, en las ramas de actividad del Comercio (509.200), la Hostelería (373.100) y en la Industria Manufacturera (296.800), actividades más dinámicas, pero que han reducido significativamente el empleo en este trimestre, sobre todo la Hostelería, en el contexto de la crisis sanitaria.

Por su parte la Construcción, mayoritario antes de la crisis, ha ido recuperando empleo joven paulatinamente desde los últimos trimestres de 2016, y ha elevado su nivel de empleo joven a 122.100 ocupados en el primer trimestre de 2020 (en 2008 superaba los 700.000).

Mientras que si analizamos los perfiles de empleo en la juventud, según este mismo estudio, vemos que la presencia de jóvenes de hasta 29 años se concentra en ocupaciones relativas a Servicios de restauración y comercio (773.900) y, en menor medida, en las de Técnicos y profesionales científicos (519.400), aunque también es significativa la presencia en ocupaciones como Trabajadores no cualificados (344.700), si bien en todas ellas ha descendido en este trimestre, con especial intensidad en la ocupación de Servicios de restauración y comercio, en la que ha descendido en 62.000 empleos, un 7,4%.

Además, en RUGE hemos detectado 2 nuevos escenarios en el escalafón más bajo de la precariedad; por un lado, la aparición de los **riders** y por otro la figura de los **becarios** y los fraudes de los que son víctimas.

Concretamente a finales de 2015, la empresa británica Just Eat compró a la española la nevera roja, que tenía un modelo de empleo en el que por una comisión, de entre el 12% y el 14% de cada pedido, ponían en contacto a su base de 6.500 restaurantes (en 2015) con los usuarios, más de un millón en nuestro país, para elegir entre 60 tipos de comida y llevar el pedido al destino. Como trabajan ahora estas plataformas de comida es de todos conocido, pero lo que verdaderamente importa son las malas condiciones de trabajo de los *riders*.

Obviamente, la Reforma Laboral no trajo los *riders*, pero justo 3 años después de la misma, en 2015 y comienza, inicialmente de manera muy tímida, lo que hoy es uno de los empleos más precarios de la juventud, donde UGT y concretamente en RUGE estamos muy comprometidos con la defensa de los derechos laborales de este colectivo, en el que trabajan jóvenes en su mayoría.

Otras vías específicas de acceso al mercado de trabajo que surgen tras la reforma laboral son los becarios, respecto este colectivo nuestro estudio de becarios de RUGE elaborado el año pasado pone de manifiesto que hay un total de 886.079 personas que realizan prácticas laborales no remuneradas, universitarias y de formación profesional. Y el fraude por este tipo de prácticas alcanzó los 1.143 millones de euros

En nuestro trabajo de campo sobre las ofertas de prácticas no laborales remuneradas, hemos detectado una remuneración media de 412 euros al mes; jornadas que oscilan entre 6 horas al día y jornada completa y no se suele realizar una tutorización efectiva.

Además, hemos detectado que hay plataformas que ofrecen una beca a personas que buscan un puesto de trabajo, pero obligando a inscribirse al joven en un curso, que cuesta entre 300 y 400 euros, que después no reciben. Por tanto, además de hacer el trabajo de cualquier otro trabajador o trabajadora durante las prácticas, no solo no se les paga, sino que tienen que pagar de su propio bolsillo la formación recibida.

Ante esa situación hemos exigido la persecución de oficio por parte de la Inspección de Trabajo hacia estas empresas; y la laboralización de este tipo de prácticas para evitar así indefensión hacia las personas jóvenes. Además de reclamar el Estatuto de las Prácticas No Laborales, el marco del Diálogo Social para poner freno a estas prácticas fraudulentas.

Las prácticas curriculares tienen deficiencias, pero las extracurriculares, las tienen en mayor medida. Desde RUGE estamos a favor de las prácticas y de que la juventud se forme en las empresas, pero no que exista un fraude de las mismas, sino lograr una mejora sustancial de las condiciones y derechos; estableciendo un límite proporcional de estudiantes en prácticas sobre trabajadores por empresa; inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social; y una retribución económica mensual, abonada por la empresa o entidad colaboradora, cuya cuantía mínima no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente, calculado en proporción a la duración horaria de las prácticas, entre otras medidas.

Ante el aumento de los jóvenes que están en esta situación de prácticas, nos preguntamos ¿qué sucede con otras figuras contractuales?:

Contrato de Formación y Aprendizaje

El contrato de formación y aprendizaje tiene como objetivo favorecer el aprendizaje en el entorno laboral y la adquisición de competencias profesionales durante la formación tanto para mejorar su formación como su empleabilidad.

Los datos del Servicio Público del Empleo Estatal muestran el incremento experimentado por este tipo de contratos a partir de 2011, hasta alcanzar un máximo en 2015, con 161.667 nuevas contrataciones. Sin embargo, en 2016 esta modalidad de contratación registró un notable retroceso debido al requisito exigido en relación con la formación recibida que, a partir de enero de 2016, debía ser certificable. A partir de ese año, esta modalidad de contratación se ha reducido. En el conjunto del año 2019 se registraron un total de 27.083 contratos y en los primeros cuatro meses de 2020, entre enero y abril, se han registrado 4.511 contratos formativos.

Contrato en Prácticas

Los contratos en prácticas tienen por objeto proporcionar la formación y experiencia necesaria a los jóvenes cualificados para que puedan realizar una primera experiencia laboral relacionada con su titulación.

Este tipo de contratos había mantenido cierto dinamismo a partir de 2016 hasta 2018. Sin embargo, en 2019 comienza el descenso que con los últimos datos disponibles de entre enero y abril de 2020, se han registrado 13.382 contratos en prácticas, 7.329 menos que en el mismo periodo de 2019 (-35,4%), descenso agravado por la crisis sanitaria desatada a mediados de marzo, de forma que en el mes de abril solo se celebraron 924 contratos frente a 4.363 contratos en abril de 2019.



Conclusiones y reivindicaciones

El fracaso de la reforma laboral del 2012 es patente a día de hoy, pues la destrucción de empleo producida, sólo se pudo recuperar por la mejora de la economía que se sucede en los diferentes ciclos económicos, pero que en el caso de la juventud abrieron la puerta para instaurar a día de hoy una mayor precariedad laboral.

La juventud trabajadora desde la entrada en vigor de esa reforma laboral, ha visto cómo sus derechos laborales han disminuido con la precarización del mercado de trabajo (pues se elevaron los porcentajes de temporalidad, aumentaron el peso de los contratos involuntarios a tiempo parcial, etc.). Y no sólo eso, además, al igual que el resto de los trabajadores de más edad, la juventud también se ha visto afectados por el desequilibrio en la estructura de la NC a favor del empresario que propició a toda la clase trabajadora perder su poder adquisitivo, pero que en el caso de la juventud les convirtió en los grandes perdedores, pues sus salarios son más bajos.

Además, actualmente en el panorama de empleo joven hay que añadir el problema del fraude en los becarios. Porque tras la reforma laboral, la idea imperante fue que la juventud trabajar a cualquier precio, no importaba si el salario era mucho o poco, con tal de adquirir experiencia muchas personas jóvenes trabajan gratis.

En definitiva, la absoluta inutilidad de la reforma laboral, lejos de conseguir los objetivos que pretendía (formulados en la exposición de motivos del RD) sólo ha servido para aumentar el desequilibrio laboral entre la clase trabajadora y muy especialmente, sus grandes perdedores: **la juventud**.

Por ello, con la crisis sanitaria primero y económica después no queremos que la historia se repita y desde RUGE reclamamos una derogación íntegra de la reforma laboral, dando prioridad a los siguientes aspectos:

- > Eliminación de las facilidades administrativas y justificativas para los despidos individuales y colectivos, y encarecimiento de los costes de despido a los niveles previos a la reforma.

- > Eliminación de la capacidad otorgada a la empresa y de la no necesidad de justificación para realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de la capacidad de descuelgue de las condiciones de convenio.
- > Recuperación de la ultraactividad del convenio y de la prioridad aplicativa del convenio de sector sobre el de empresa.
- > Revisión de los requisitos de acceso al Ingreso Mínimo Vital, evitando que el requisito de edad de 23 años establezca discriminaciones a personas jóvenes trabajadoras.

Además, tras la pandemia, el futuro de la actual generación de jóvenes, es de los peores hasta ahora; sin embargo, una reconstrucción es posible, pero para ello además de eliminar la Reforma Laboral, se deben abordar y solucionar los problemas que hemos analizado en este estudio.

En definitiva, desde RUGE creemos que es necesario:

- Que se aprenda de los errores de la crisis económica previa y se tomen medidas que piensen en el conjunto de la sociedad, tendiendo a modelos productivos y de consumo más justos, equitativos e inclusivos.
- Que se revisen todas las medidas de empleo juvenil adoptadas por el gobierno y las diferentes comunidades autónomas, eliminando aquellas que, en la práctica, están generando abusos en la contratación y precarización del empleo. Esto es: revisión de todas las modalidades contractuales destinadas a jóvenes, persecución del uso fraudulento de los contratos temporales, eliminación de bonificaciones e incentivos a la contratación de personas jóvenes dado que no crea empleo y solo sirve para que el Estado asuma costes de personal de empresas que en muchos casos tienen grandes beneficios económicos.
- Anticiparse a los problemas que nos traerá esta digitalización de las empresas, apostando por una fuerte formación en competencias digitales, trabajando la eliminación de la brecha digital que existe en muchas regiones de España y regulando el teletrabajo y el trabajo en plataformas con el mismo espíritu proteccionista y garantista que tiene el modelo de relaciones laborales en nuestro país.
- Revisión de las medidas de protección social, planes de vivienda, etc. de nuestro país para que una persona joven deje de ser considerada una extensión de sus padres, sino que se establezcan medidas que garanticen la plena decisión de una

persona joven de poder desarrollar su propio proyecto de vida desde la edad que desee.



REVOLUCIÓN UGETISTA

Los **H**errores de la reforma laboral de 2012 para la juventud hoy

www.ugt.es