

Los problemas que experimenta la juventud española en el contexto de crisis económica que arrecia es especialmente drástica. Durante la etapa 2007 – 2009 en España se han destruido más de un millón y medio de puestos de trabajo, de los que 1,1 millones (casi el 79%) estaban ocupados por jóvenes. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de desempleo para edades comprendidas entre los 16 y 30 años alcanzó un porcentaje del 32,5%. Queda patente que este grupo está siendo la principal víctima de la actual coyuntura.

Sumado al drama del desempleo, muy por encima de la media europea (según datos de EUROSTAT, durante el año 2010 la tasa de desempleo para la franja de edad de 16 a 25 años fue del 20.6 para la Europa de los 27, mientras que en España se situó – para esa misma cohorte – en el 41.6), los casi 9 millones de jóvenes en activo se enfrentan a un problema de precariedad laboral compleja y acuciante: temporalidad, no reconocimiento del grado de cualificación alcanzado en el puesto de trabajo, emergencia de relaciones laborales no contractuales (como las becas), falta de protección social, bajos salarios y dificultades en el acceso a una vivienda, entre otros.

# informe Jóvenes, trabajo y sindicalismo

EN JUNIO, EN SEVILLA, SE CELEBRÓ LA XXV ESCUELA DE JUVENTUD DE CCOO, BAJO EL TÍTULO SINDICALISMO Y GLOBALIZACIÓN.



# Lucha el presente, gana el futuro

Cristina Bermejo Toro

Favorecer la transición del sistema educativo al productivo; poner en marcha políticas activas de empleo, con prioridades a corto y a medio plazo; y, finalmente reforzar la negociación colectiva son algunas de las propuestas que lanza la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras para hacer frente a la situación actual y salvaguardar los derechos sociolaborales y los intereses de la juventud de nuestro país.



SEVILLA, JUNIO DE 2011, XXV ESCUELA DE JUVENTUD DE CCOO.

**“Es fundamental el fortalecimiento de la formación profesional; la atención a quienes tienen mayores dificultades para encontrar un empleo o mantenerse en el mismo”.**

## LA MEJORA DE LA FORMACIÓN

constituye un elemento central para promover la cohesión y la igualdad social, así como prevenir el riesgo de exclusión de la gente joven. La razón de ello es quienes tienen niveles más bajos de formación tienen, en general, mayores tasas de desempleo y una precariedad laboral más elevada, que se manifiesta tanto en peores condiciones de trabajo -en aspectos como la estabilidad, el nivel de ingresos, la participación en la formación continua o la salud laboral, entre otros- como en una mayor vulnerabilidad ante las situaciones de crisis económica como la actual.

En España, se plantean dos retos educativos centrales para impulsar las transiciones laborales de la juventud: la reducción del abandono escolar temprano y la potenciación de la formación profesional.

España registra una de las tasas de abandono escolar temprano más elevadas de toda la Unión Europea. Este fenómeno no responde a una causa singular, sino a la combinación de múltiples factores, que conviene considerar en su conjunto a fin de adoptar políticas que puedan ser eficaces para su solución. En este sentido, es necesario impulsar una estrategia de intervención que incida tanto en la prevención del abandono escolar temprano como en la atención a jóvenes que ya se encuentran fuera del sistema educativo, y que integre aspectos como:

- La dotación de recursos públicos de apoyo suficientes al alumnado en horario extraescolar, especialmente ante situaciones de carencias familiares y sociales.
- El reforzamiento de la orientación en la ESO, a fin de que los estudiantes y sus familias dispongan de información suficiente que les permita tomar decisiones y adoptar estrategias. (por ejemplo, qué hacer ante la repetición de curso).

- La necesidad de garantizar una oferta suficiente de alternativas formativas para evitar el abandono prematuro. En particular, garantizar la oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), que proporcione una cobertura amplia del alumnado con estas necesidades, superando el insuficiente despliegue que han tenido en el pasado iniciativas similares.
- El incremento de la flexibilidad de la oferta educativa en las etapas postobligatorias, propiciando un sistema educativo más interconectado mediante pasarelas que faciliten el paso desde la formación profesional a la educación general y viceversa, y aumentando la permeabilidad entre el sistema educativo-formativo y el mundo laboral, a fin de estimular el retorno a las etapas y ciclos formativos de los que han abandonado aquél prematuramente.
- Facilitar que se pueda compatibilizar el trabajo y la formación mediante un aprovechamiento horario más intensivo de los centros docentes, una mayor oferta de formación a distancia y una ampliación de la oferta de los centros de formación de adultos, entre otras
- La puesta en marcha del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones obtenidas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de aprendizaje.

Pero además, una economía sostenible y creadora de empleo requiere contar con potentes sistemas de formación profesional (FP) que den respuesta a las necesidades sociales y productivas en contextos de rápidas transformaciones y de creciente competencia y apertura económicas.

Las prioridades generales en materia de formación profesional pasarían en el contexto actual por tres ejes principales: el fortalecimiento de la formación profesional del sistema educativo



y de la formación profesional para el empleo; la atención a las quienes tienen mayores dificultades para encontrar un empleo o mantenerse en el mismo; y la mejora de la financiación del sistema de formación profesional. Ello implica incidir en diversos elementos, tales como: el desbloqueo de todo lo relacionado con la homologación y registro de centros de formación; la calidad de la formación y la ampliación de la oferta hacia sectores emergentes generadores de empleo; la elaboración coordinada de Títulos y Certificados de Profesionalidad, y su aplicación en las ofertas formativas en el ámbito productivo territorial, incentivando y recompensando el esfuerzo de empresas y su plantilla en la formación; y la aplicación consensuada del Decreto sobre evaluación, reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y otros aprendizajes no formativos.

Una cuestión específica que requiere especial atención es la baja participación de jóvenes en la formación profesional inicial, que contrasta con la pauta dominante en los países del entorno europeo. En este escenario cobra especial importancia la adopción de medidas orientadas a potenciar su participación en la formación profesional y que pueden estructurarse en tres grandes ejes de actuación: (a) hacer más atractiva la FP a través de la acción institucional; (b) fomentar la competencia y calidad de los profesores y formadores; (c) mejorar los servicios de información, asesoramiento y orientación, a fin de que puedan proporcionar respuestas adecuadas a las necesidades y d) potenciar las plataformas *on-line*, con oferta semi-presencial, para facilitar el acceso a jóvenes en activo, ampliando la oferta de ciclos formativos existentes bajo esta modalidad.

Igualmente, en el contexto actual de crisis cobra una singular importancia el reforzamiento de la formación profesional para el empleo dirigida preferentemente a jóvenes en desempleo. Para ello, se plantean incidir en aspectos como:

- Articular nuevos sistemas de formación dual, donde se combine la formación teórica con una mayor presencia de la formación práctica en empresas. Este tipo de formación, ya experimentado en otros países con éxito, debe ir acompañado de una contratación específica desde el inicio y el reconocimiento de titulaciones o certificados de profesionalidad que capaciten a quienes son aprendices para trabajar o continuar formándose.
- Adecuar los contenidos de la oferta formativa, -partiendo del diagnóstico sobre las características de la estructura productiva de cada territorio- para impulsar la adquisición de nuevas cualificaciones

relacionadas con la modernización de los sectores productivos y con actividades emergentes que tienen un importante potencial de creación de empleo.

- Articular sistemas e instancias de planificación y coordinación eficaces entre los Servicios Públicos de Empleo -estatal y autonómicos- y entre éstos y las entidades colaboradoras que participen en la formación.
- Impulsar un buen sistema de información y orientación profesional para quienes están en el desempleo, que les permita un mayor conocimiento de las oportunidades de formación y empleo disponibles y, por tanto, una mejor planificación e integración de sus itinerarios de inserción laboral.
- Crear y aplicar mecanismos rigurosos, homogéneos y compartidos de evaluación de las actividades formativas, que identifiquen las mejores prácticas a nivel regional y sirvan asimismo para condicionar en alguna medida la financiación a la obtención de resultados en términos de inserción laboral.

SEVILLA, JUNIO DE 2011, XXV ESCUELA DE JUVENTUD DE CCOO.



## POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: PRIORIDADES A CORTO PLAZO

**EL COLECTIVO DE JÓVENES** más vulnerable ante la crisis es el de más bajo nivel de formación. De un lado, porque este grupo es el que ha experimentado una pérdida más rápida e intensa del empleo -debido al efecto llamada de mano de obra poco cualificada desde los sectores de la construcción y los servicios, durante los años de crecimiento económico- y además cuenta con un menor nivel de cobertura de protección social (asociado a su mayor grado de precariedad laboral). De otro, porque parte con una clara situación de desventaja para acceder a un nuevo empleo una vez se consolide la recuperación de la actividad económica. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben priorizar



CARTEL EDITADO POR LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE JUVENTUD DE COMISIONES OBRERAS.

atención a quienes tienen de 20 a 24 años y niveles intermedios de formación, potenciando los servicios de información y asesoramiento -a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y mayores recursos humanos- para favorecer sus itinerarios de inserción laboral. Ello debería extenderse asimismo a jóvenes con titulación

**“Las prácticas no deben considerarse, en ningún caso, como una relación laboral y no deben sustituir la contratación ordinaria de jóvenes al terminar su período de estudios”.**

en el corto plazo la atención a este colectivo, abordando objetivos como:

- Proporcionar una atención rápida, individualizada e integral a demandantes en situación de desempleo. Asimismo, resulta especialmente importante potenciar la labor de información entre quienes han abandonado sus estudios de forma temprana y permanecen inactivas. En este ámbito se pueden plantear iniciativas como: (a) la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones para reforzar el ajuste de la demanda y oferta de empleo, a través de servicios en línea orientados específicamente a jóvenes; y (b) la dotación de nuevo personal especialmente cualificado para la orientación y asesoramiento de este colectivo específico de jóvenes.
- Fomentar la ampliación y mejora de las capacidades y cualificaciones de este colectivo, sobre todo a través de la formación para el empleo.
- Promover el retorno al sistema educativo de quienes (entre 16 y 18 años) los hubiesen abandonado de forma temprana por razones relacionadas básicamente con el mercado de trabajo. En este supuesto, es esencial ofrecer alternativas interesantes y atractivas para que se produzca ese retorno, reconduciendo situaciones de desempleo a través de la oferta de una formación flexible, reforzada con ayudas, que permita la reincorporación a los estudios y ofreciendo un asesoramiento personalizado para mejorar las opciones concretas de empleo.
- La puesta en marcha de actuaciones que faciliten la combinación de la educación escolar con la formación y el aprendizaje de trabajo, tales como los programas de formación dual, las Escuelas Taller y las Casas de Oficio.

Un segundo eje de actuación debería centrarse en la

superior afectados por el desempleo.

De otro lado, se plantea la posibilidad de modificar los objetivos de los programas de fomento del empleo temporal adoptados con motivo de la crisis, reorientándolos tanto a la inversión en servicios públicos -que permiten atender necesidades sociales no cubiertas en ámbitos como la dependencia, y además son generadores de empleos de mayor cualificación- como al fomento de actividades con potencial de crecimiento a medio plazo, tanto en sectores emergentes (como los relacionados con las energías alternativas, “empleos verdes”, o las nanotecnologías) como ya existentes (atención a la dependencia).

## POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: PRIORIDADES A MEDIO PLAZO

EN UN ESCENARIO de medio y largo plazo las políticas activas deben promover una serie de medidas estructurales tales como:

- El reforzamiento de la dotación económica y de personal de los Servicios Públicos de Empleo, así como la modernización y mejora de su funcionamiento.
- La delimitación de las bonificaciones y subvenciones a la contratación al fomento del empleo estable (contratación inicial indefinida o conversión). En el caso de los contratos formativos, se propone limitar los incentivos exclusivamente a su conversión

en indefinidos -no a la contratación inicial- para favorecer así tanto la estabilidad del empleo como la consolidación de la carrera profesional de la gente joven.

- El apoyo a la contratación debería acompañarse en cualquier caso de medidas orientadas a reducir el elevado nivel de temporalidad injustificada del empleo persistente en España, a pesar de la reducción registrada en los dos últimos años con motivo de la crisis (puesto que el mayor porcentaje de empleo destruido ha sido temporal, la tasa de temporalidad ha decrecido sensiblemente en el citado periodo). El fomento de la estabilidad en el empleo debe abordarse profundizando en las medidas orientadas a promover la reducción de la temporalidad, con un mejor uso de la contratación temporal y el desarrollo de los instrumentos de flexibilidad interna, -fundamentalmente, a través de la negociación colectiva- como alternativa a la opción más traumática de la flexibilidad externa (despido).
- El aumento de los recursos destinados a la formación profesional para personas desempleadas, así como su mejora en base a los criterios ya apuntados.
- La revisión de los programas de formación-empleo, como las Escuelas Taller, Casas de Oficio y los Talleres de Empleo. Para ello se plantean aspectos como: que la delimitación de las actividades fuese más abierta en base a dos criterios generales, el interés social y los requerimientos de la zona; que los Servicios Públicos de Empleo asumieran un papel más proactivo en la orientación de las actividades para fomentar

**“La negociación colectiva juega un papel especialmente relevante en la promoción del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de la gente joven”.**



la creación de empleo y el desarrollo local; y que se revisase la fase formativa inicial de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, permitiendo que se compaginase paralelamente la formación teórica y la actividad productiva para incentivar la formación de jóvenes.

- El fomento del autoempleo dirigido específicamente al ámbito rural o para jóvenes con elevados niveles de formación, promoviendo los servicios de información, orientación y asesoramiento y el desarrollo de medidas e instrumentos de apoyo financiero para el inicio de actividades por parte de las personas desempleadas. El fomento de la iniciativa empresarial y de las cooperativas debe plantearse, en todo caso, en el marco del obligado cumplimiento a la legislación laboral y la responsabilidad social corporativa.
- Sería necesario potenciar programas de actuación que favorezcan la compatibilidad de estudios y trabajo para las y los jóvenes que cursan carreras universitarias, cuyo desarrollo en la actualidad -en comparación a los niveles medios europeos- es bastante reducido. En este ámbito estaría justificado el fomento de los contratos a tiempo parcial, mejorando la protección social que éstos tienen en la actualidad.
- Finalmente la regulación normativa de las prácticas no laborales (becas) debe ser una prioridad tanto para el sistema educativo como para las instituciones laborales. Las prácticas deben entenderse como parte de un proceso formativo gobernado a través de convenios de colaboración entre los centros educativos y las empresas, donde se recojan específicamente las condiciones bajo las cuales el estudiante completará su formación práctica a través del contacto con el ámbito del trabajo. Aunque las prácticas constituyen una excelente toma de contacto con el mercado de trabajo y es importante que se potencien, no deben considerarse, en ningún caso, como una relación laboral y no deben sustituir la contratación ordinaria de jóvenes al terminar su período de estudios.

## REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** juega un papel especialmente relevante en la promoción del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de la gente joven, que debe seguir reforzándose planteándose objetivos como:

- El fomento de la estabilidad del empleo y la eliminación de la temporalidad injustificada. Para ello, es necesario seguir impulsando la conversión de contratos temporales en indefinidos, así como la mejora en la utilización de la contratación temporal (sobre todo, en términos de reforzamiento de la causalidad).
- La promoción de la implantación de planes dirigidos al mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas mediante un uso adecuado de la jubilación parcial combinada con contratos de relevo.
- El impulso del uso de contratos en prácticas como alternativa al recurso creciente de las becas y prácticas como vía de incorporación de personas recién tituladas a las empresas. Ello debería acompañarse de un fomento de las mejoras de condiciones de trabajo asociadas a estos contratos. Asimismo debería reforzarse el control de la utilización fraudulenta tanto de los contratos formativos como de las figuras de trabajo sin relación laboral y proceder a su denuncia, si corresponde, en la Inspección de Trabajo.
- Potenciar la participación de trabajadoras y trabajadores jóvenes en la formación continua, incidiendo en aspectos como: la eliminación de las cláusulas de los convenios que impidan el acceso a la misma en razón del tipo de contrato o los requisitos de antigüedad; el fomento del acceso a los planes de formación y los permisos individuales retribuidos; el reforzamiento de la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los turnos y horarios de trabajo generales, con posibilidad de adaptación para la realización

de estudios; y garantizar las excepciones voluntarias con derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como las reducciones de jornada para la realización de estudios.

- Promover la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en relación a la retribución y la clasificación profesional. Para ello, es necesario presta atención a cuestiones como: la aplicación de los criterios que rigen la igualdad retributiva; la supresión de los niveles salariales basados en la edad, quitando las inferiores; la eliminación de las dobles escalas y salarios de entrada que tengan carácter permanente y avanzar en la superación de las diferencias establecidas por razones coyunturales cuando desaparezcan las circunstancias que las motivaron; suprimir los obstáculos a la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o fecha de ingreso en la empresa; mejorar la relación entre cualificación, funciones desarrolladas y encuadramiento profesional con objeto de luchar contra la sobre-cualificación; y tutelar el respeto al derecho legal a la igualdad salarial de trabajadoras y trabajadores cedidos por las ETT.
- Vigilar y hacer seguimiento de las condiciones de trabajo de plantilla joven externalizada de las empresas a través de figuras como "falsos autónomos", contratas y subcontratas, exigiendo en la negociación colectiva la información al respecto para promover la igualdad de condiciones de trabajadores y trabajadoras externos o su incorporación paulatina a la plantilla de la empresa. **T**



**Cristina Bermejo** (cbermejo@ccoo.es) es secretaria Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.