

12 de agosto de 2023
Día Internacional
de la Juventud



VUESTROS LÍMITES
NO NOS
FRENAN
NO SOMOS NOVATOS
VUESTROS
LÍMITES
NO NOS
FRENAN
NO SOMOS NOVATOS
VUESTROS LÍMITES
NO NOS
FRENAN
VUESTROS LÍMITES
NO NOS
FRENAN
NO NOS
FRENAN

**VUESTROS
LÍMITES**

**NO NOS
FRENAN**

VUESTROS LÍMITES VUESTROS LÍMITES
NO NOS NO NOS
FRENAN FRENAN
NO SOMOS NOVATOS



 www.uso.es

**INFORME
2023**



Cada vez hay menos población joven: 7 de cada 10 personas en España tienen más de 30 años

En España, a 1 de enero de 2022, se contabilizaron 13.977.323 personas menores de 30 años, representando el 29,44 % del Padrón Municipal. Esta cifra muestra un descenso de 0,19 décimas respecto de 2021 y es claro que la población joven presenta una tendencia a la baja desde 2013, año en que la población menor de 30 años representaba el 31,16 % (2023-Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes. Estatal. Datos 2022). Es por ello que, en el Día Internacional de la Juventud, nos centraremos en analizar las barreras y desafíos que enfrentan las personas jóvenes en el ámbito laboral en España. Para ello analizaremos, en términos generales, las políticas laborales con enfoque de juventud y sus resultados a gran escala.

La juventud y el mundo laboral

El Estatuto de los Trabajadores consagra las garantías que se han de establecer para proteger y materializar el derecho al trabajo, el cual se debe realizar en condiciones dignas y debe proporcionar un salario y prestaciones sociales que permitan a la persona trabajadora realizar un proyecto de vida.

La Ley de Empleo, publicada en este año, pretende establecer las directrices de la política laboral a fin de hacerla incluyente y evitar la discriminación en el trabajo. Para ello establece dentro de sus objetivos el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, enfatizando que no se podrá hacer ninguna distinción en el acceso al empleo fundamentado en un criterio de edad, visibilizando una de las barreras que enfrenta la juventud en el acceso al empleo.

En ese mismo sentido, se reconoce a las personas jóvenes como un colectivo de población en situación de vulnerabilidad y se establece su atención prioritaria, centrándose en la población joven con baja cualificación. Cabe señalar que esta ley incorpora el principio de interseccionalidad, el cual permite visibilizar las distintas formas de discriminación que actúan sobre una persona o grupo de personas y obliga a establecer acciones concretas para atender a sus necesidades específicas bajo la forma de acciones afirmativas. Además, establece la necesidad que generar mecanismos de coordinación interinstitucional para atender a los colectivos de población en situación de vulnerabilidad.

Una persona joven, de acuerdo con la ley, es aquella que no ha alcanzado los 30 años, salvo en los casos en los que sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La política de empleo pone especial atención en la inserción laboral de personas mayores de 18 años que carezcan de alguna titulación que les permita acceder a un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. En ese sentido, se han



creado incentivos para la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación. En particular, el Real Decreto Ley de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, en su artículo 10 establece una bonificación en la cotización de personas menores de 30 años beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de 275 euros al mes durante 3 años.

En el caso de personas de 16 y 17 años que no cuentan con estudios obligatorios, la política laboral buscará además de su empleabilidad e inserción laboral, su retorno al sistema educativo y la mejora de sus cualificaciones iniciales. En el caso de personas jóvenes que dispongan de alguna titulación, las medidas de empleabilidad se dirigirán hacia el favorecimiento de la práctica profesional.

Las políticas activas de empleo promueven el **empleo de calidad, la contratación indefinida y a jornada completa y los salarios dignos**, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación.

Además, esta ley establece la perspectiva de género en las políticas de empleo, favoreciendo la inclusión laboral de las mujeres, la no discriminación, la adopción de medidas para reducir las brechas de género, así como medidas para reducir la segregación ocupacional.

Las políticas de empleo dirigidas a la juventud cuentan con un nivel de desarrollo a mayor profundidad, que es el **Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes**, aprobado en junio de 2021 y que constituye un elemento básico en materia de empleo juvenil. Este plan tiene un enfoque inclusivo, no discriminatorio, con enfoque de género y de derechos humanos y pretende luchar contra la precariedad y temporalidad laboral, el uso abusivo y fraudulento de becas y prácticas no laborales, así como incrementar la cualificación de las personas jóvenes dotándoles de competencias profesionales requeridas en el campo de trabajo, principalmente.

Cuenta con 6 ejes de actuación que se corresponden con la Estrategia Española de Activación para el Empleo, así como con la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. Los ejes son los siguientes:

- Eje 1. Orientación
- Eje 2. Formación
- Eje 3. Oportunidades de Empleo
- Eje 4. Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo
- Eje 5. Emprendimiento
- Eje 6. Mejora del Marco Institucional

En el marco de estos ejes se insertan 69 medidas que buscan materializar los objetivos y finalidades del plan.

Cabe señalar que esta política pública fue formulada con base en los resultados del Plan Garantía Juvenil 2014 y del Plan de choque por el empleo joven 2019-2021. Además, se encuentra alineado con las políticas europeas en la materia y el Plan Anual del fomento al empleo digno en 2023, aprobado por el Consejo de Ministros el 12 de junio pasado.

En ese sentido, apreciamos un esfuerzo por establecer una política laboral inclusiva que pretende incorporar las necesidades de la población joven y atender a las problemáticas y desafíos que encuentran en el acceso al empleo. Sin embargo...



Juventud en datos

De acuerdo con el Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2023, elaborado por el SEPE y que retoma información de la Encuesta de Población Activa, las tasas de actividad de la población joven han observado una mayor estabilidad en 2022. Sin embargo, la tasa de paro de los jóvenes aumentó casi en 4 puntos con respecto a 2021.

	2021	2022
Tasa de Actividad	52,37%	53,53%
Tasa de Empleo	40,00%	41,63%
Tasa de Paro	23,61%	27,19%

La tasa de paro del total de la población activa es del 12,87 % mientras que en jóvenes es de 27,19 %. El paro afecta en mayor medida a jóvenes de 16 a 19 años teniendo una tasa del 42,81 %; en el grupo de edad de 20 a 24 años, esta misma tasa es de 26,51%, y el rango de edad de población joven menos afectada por el paro es de 25 a 29 años, con una tasa de 16,96 %.

En el año 2022, hubo un total de 2.837.653 personas en paro, de las que 409.990 eran personas menores de 30 años, de los que el 47,11 % eran hombres y el 52,89 %, mujeres. El perfil de personas menores de 30 años en paro con mayor presencia es el de mujer de 25 a 29 años con estudios primarios o no acreditados y una antigüedad como demandante de empleo de uno a tres meses que trabajó en el sector de servicios, o bien, carece de experiencia laboral previa. En contraste, a 31 de diciembre de 2022, el número de jóvenes menores de 30 años con afiliación a la Seguridad Social fue de 3.003.708 personas y representaron el 14,90 % del total estatal.

Los principales rasgos de las personas jóvenes son afiliadas a la Seguridad Social es la de hombre, de 25 a 29 años, que trabaja en el sector de servicios y de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2023).



Tipo de contratos laborales de personas jóvenes

De acuerdo con los datos del Informe del Mercado de Trabajo de los jóvenes 2023, las modificaciones normativas y la política pública laboral ha incidido en la flexibilización de la contratación indefinida, además se restringe la contratación temporal y los contratos formativos se concentran en dos tipos: el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de práctica profesional.

Las conclusiones que nos ofrece este informe respecto de los datos de 2022, son las siguientes:

- La contratación temporal concentra el 62,16 % del total, mientras que la indefinida supuso el 37,84 % sobre el total de contratos suscritos con jóvenes. Estos porcentajes han variado mucho con relación al año anterior en favor de la estabilidad laboral con un descenso en el número de contratos temporales del 32,82 %.
- El 45,04 % de los contratos se suscribieron bajo la modalidad eventual por circunstancias de la producción y el 5,73 %, por obra o servicio. En ambos casos, la contratación ha disminuido con relación al año anterior: en el primer caso, un 11,19 %, y en el de obra y servicio, un 82,74 %, motivado por su eliminación de esta tipología por la reforma laboral.
- Una variación muy significativa ha sido la realización de contratos con carácter indefinido ordinario (451,89 %), los indefinidos para personas con discapacidad (138,03 %) y una conversión de contratos temporales en indefinidos que aumenta un 73,26 %.
- El tipo de jornada fue completa en el 50,21 %, parcial un 36,53 % y fijo discontinuo un 13,26 % (de los contratos indefinidos representan el 35,05 %). Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley, hay un aumento considerable de fijos discontinuos con respecto al año anterior (965,90 %, por un 1,22 % la variación en el periodo 2021/2020) y descensos en la jornada completa y parcial.
- Los contratos formativos no tienen demasiada representación: formación supone el 0,40 % y prácticas, el 0,80 %.

De las conclusiones de este apartado, podemos observar que el empleo juvenil ha experimentado un avance en cuanto a la contratación indefinida, debido al impacto de la reforma laboral. Sin embargo, podemos apreciar que hay un aumento significativo en el tipo de contratación fija discontinua, la cual aumentó un 965,90 %, situación que nos hace preguntarnos si el mercado laboral español atraviesa por condiciones que hagan necesario este tipo de contrato o, por el contrario, se está utilizando esta modalidad por ser más beneficiosa para las empresas. En ese sentido, se deben dar pasos certeros en la materialización de la finalidad de la reforma laboral. Para ello, se deben llevar a cabo acciones de verificación, para constatar que la modalidad de fijo discontinuo no se esté utilizando en perjuicio de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Es importante destacar que los sectores económicos donde hay mayor presencia de población joven en 2022, según el SEPE, fueron Servicios, con un 78,37 %; seguido de Industria, con un 10,10 %; Agricultura, con 8,44 % y, finalmente, construcción que representó un 3,09 %.



Prestaciones de desempleo

A 31 de diciembre de 2022, el 10,54 % de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en España eran jóvenes. Es decir, 193.834 personas menores de 30 años eran demandantes de empleo y tenían reconocida la prestación que otorgan los subsidios de trabajadores eventuales en Andalucía y Extremadura, el programa de Renta Activa de Inserción (RAI) o el Subsidio extraordinario por desempleo (SED). Del total de personas jóvenes que accedieron a estas prestaciones, el 51,04 % fueron mujeres y el 48,96 %, hombres.

Como podemos apreciar, los esfuerzos emprendidos para lograr una política laboral inclusiva, en la que se incorpore una perspectiva interseccional son aún insuficientes. Las condiciones de vulnerabilidad que enfrenta la población joven son muy amplias y los mecanismos para garantizar la protección de sus derechos laborales son casi inoperantes. Reconocemos que ha existido buena fe en la reforma laboral y en el intento por avanzar en la materialización de los derechos laborales en España. Sin embargo, encontramos constantes en el trabajo de las personas jóvenes, que son la precariedad, la falta de estabilidad en el empleo, barreras para acceder al mercado laboral, entre muchas otras condiciones, que afectan negativamente e impiden a la población joven realizar un proyecto de vida acorde a sus expectativas.

Es por ello que, en el marco del Día Internacional de la Juventud, refrendamos el compromiso por trabajar en la construcción de mejores condiciones laborales para las personas jóvenes y por seguir conquistando garantías para materializar sus derechos laborales. Desde USO buscaremos siempre ganar derechos y no dar ni un paso atrás en los derechos que ya hemos conquistado.



www.uso.es
Juventud USO
@JuventudUSO

91 577 41 13

Príncipe de Vergara, 13 - 7º
Madrid

INFORME 2023

