

Lo que
no sabías
sobre
precariedad laboral





A qué no sabías que...

...la precariedad laboral abarca mucho más que la temporalidad en el empleo

Hoy en día se habla mucho del tema de la precariedad, pero la mayoría de la documentación existente y en general la sociedad, identifican precariedad en el empleo con contrato temporal, sin entrar en la consideración de que la precariedad laboral tiene otras muchas facetas como no tener derechos laborales, concretamente el derecho a formación, o información, tanto cuando entras en la empresa por primera vez, como al abandonarla o ante un despido. También, es precariedad cuando la jornada de trabajo lleva implícita un exceso de horas sin reconocimiento ni compensación económica alguna, cuando la empresa pone trabas a la promoción interna de sus trabajadores, y por supuesto cuando el desempeño del trabajo se realiza en una empresa, donde las condiciones de trabajo no respetan lo pactado en el convenio colectivo y por supuesto cuando se carece de él.

Existen muchas definiciones de precariedad:

1. Por ejemplo en wikipedia se denomina **precariedad laboral** a la situación que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal.
2. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española precario tiene dos acepciones, una refiriéndose a poca estabilidad o duración y otra cuando no se poseen los medios suficientes.
3. Concretamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece en muchos de sus documentos sobre el “trabajo decente”, que la precariedad se caracteriza no sólo por el aumento en las tasas de subempleo, “sino por la denegación generalizada de los derechos del trabajo y la protección social”.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Todas estas definiciones coinciden en el mismo hecho y es que la precariedad es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Incluida tanto la temporalidad, como otros conceptos que están vinculados a la misma, entre ellos destacan:

- Las diferencias salariales entre los jóvenes y los trabajadores de más edad.
- La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente.
- El exceso de horas trabajadas, tanto retribuidas como no.
- La dificultad para acceder a la formación y/o cualificación, e incluso ambas.
- La situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, etc.
- Los riesgos para la salud laboral, debido a la falta de formación e información, y que se materializa en la siniestralidad laboral.
- La renuncia al libre ejercicio de derechos laborales, como por ejemplo, la libertad sindical.

Además, la precariedad en el empleo, incide por lo tanto en:

- La presión para que los salarios no recuperen el poder adquisitivo perdido por el descontrol de la inflación (cláusulas de revisión).
- La elevada temporalidad del empleo, que en España es mayor que en Europa.
- El crecimiento del empleo irregular y la economía sumergida.
- El más alto índice de accidentes de trabajo, que hay en nuestro país con respecto al resto de países de la Unión Europea.
- Las reformas laborales regresivas, con el objeto de precarizar el empleo, para recortar los derechos de los trabajadores y reducir la protección de los desempleados.
- El hecho de que los trabajadores no sean dados de alta en la Seguridad Social, y por tanto, no estén cubiertos por las prestaciones del sistema.

En la mayoría de las actividades productivas, quienes más sufren la precariedad laboral son los jóvenes. Concretamente, aquellos trabajadores menores de 35 años que están empleados en los sectores de servicios y construcción son los que mayor precariedad laboral desarrollan. Dentro de estos sectores, los trabajadores que más riesgo de exposición a actividades precarias tienen son los de la hostelería, servicios de mensajería, servicio doméstico y las empresas de seguridad; donde hay un volumen importante de trabajadores jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de temporalidad e inestabilidad, donde los salarios además no son altos y donde las condiciones de trabajo en muchos casos hace que estos trabajadores estén expuestos a riesgos para su salud.



A qué no sabías que...

...la ocupación de jóvenes está descendiendo paulatinamente desde el año 2005

Si analizamos las estadísticas oficiales existentes, como por ejemplo, la Encuesta de Población activa (EPA), podremos ver que los jóvenes constituyen un colectivo muy castigado por el desempleo y por condiciones de trabajo peores al resto de los empleados de más edad.

Tal y como hemos apuntado anteriormente, el empleo juvenil se concentra en el sector servicios principalmente, con el 70,4% de los ocupados. Concretamente, la tasa de ocupación en el sector servicios es mucho más alta entre las mujeres, con un 87,6% frente al 55,3% de los varones. Sin embargo, en la construcción, donde ocurre lo contrario, destaca el hecho de que el número de ocupados continúa en descenso trimestre por trimestre, pues en los primeros tres meses del año 2009, hay 60.000 jóvenes menos trabajando en la construcción de los que había en el último trimestre de 2008.

Otro aspecto a analizar de cierta relevancia, aparte del género o la edad, es el hecho de si los jóvenes nacionales se encuentran en mejores condiciones laborales que los jóvenes inmigrantes; a este respecto, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) presentan un incremento del desempleo para los jóvenes españoles en la misma proporción que los jóvenes de distintas nacionalidades. Sin embargo, en lo que respecta a las condiciones de trabajo y más concretamente a la precariedad, los jóvenes inmigrantes sufren peores con-

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

diciones que los trabajadores jóvenes de nuestro país, pues muchos de ellos ante el temor de no tener regularizada su situación, trabajan en condiciones precarias, o aceptan empleos que no protegen sus derechos más básicos (incluso aceptan trabajar sin contrato) y otros están empleados en la economía sumergida.

De todas formas, la mayoría de los jóvenes, independientemente de su nacionalidad, se encuentran un mercado de trabajo caracterizado por la temporalidad en el empleo. En el primer trimestre de 2009, un 44,3% de los trabajadores jóvenes han firmado un contrato temporal con respecto al total de asalariados de su grupo de edad.

Y es que en el año 2008 la población ocupada de nuestro país rondaba la cifra de 20,3 millones de personas. De estas, casi el 9% corresponde a menores de 25 años y cerca del 30% engloba a jóvenes de 25 a 35 años. Si comparásemos el peso de los jóvenes sobre el total de la población, veremos que los jóvenes representan una menor proporción dentro de los ocupados con respecto a la población activa.

Además, es importante señalar que hasta los 30 años, el peso de la juventud en el conjunto de ocupados ha descendido progresivamente entre los años 2005 y 2008, pero sobre todo es en el último año, cuando por el efecto de la crisis se reduce más drásticamente.

Modalidades de contratación a nivel nacional (Datos acumulados del año 2009).

	< 20 Años	20 y 24	25 y 29	30 y 34	Total Jóvenes
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonifi./No Bonif.)	10.134	42.917	67.447	85.913	206.411
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRAT.	7.753	25.948	30.848	7.820	72.369
MINUSVÁLIDOS	81	358	539	691	1.669
OBRA O SERVICIO	158.067	575.463	638.596	585.105	1.957.231
EVENTUAL CIRCUNS. DE LA PRODUC.	209.333	691.428	670.799	566.777	2.138.337
INTERINIDAD	31.409	165.689	181.111	149.221	527.430
TEMPORAL MINUSVÁLIDOS	139	693	1.004	1.326	3.162
RELEVO	272	2.722	4.502	4.334	11.830
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	20	139	179	265	603
PRACTICAS	2.254	11.710	10.306	1.796	26.066
FORMACIÓN	21.820	6.541	1.977	2.065	32.403
OTROS CONTRATOS	1.344	5.573	10.047	9.247	26.211
TOTAL CONTRATOS INICIALES	442.626	1.529.181	1.617.355	1.414.560	5.003.722
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	10.850	59.724	83.146	71.867	225.587
TOTAL CONTRATOS	453.476	1.588.905	1.700.501	1.486.427	5.229.309

Fuente: INEM. Datos acumulados al mes de Agosto de 2009

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Estructura de la población ocupada española por edad.

	2005	2006	2007	2008
TOTAL OCUPADOS (MILES)	18.973,20	19.747,70	20.356,00	20.257,60
DE 16 A 19 AÑOS (%)	2,01	1,95	1,92	1,60
DE 20 A 24 AÑOS (%)	8,55	8,34	7,86	7,36
DE 25 A 29 AÑOS (%)	14,63	14,33	14,01	13,26
DE 30 A 34 AÑOS (%)	15,46	15,49	15,69	15,76

Fuente: EPA, 2005-2008 (Unidad: porcentajes, excepto el total en miles de personas)

Al analizar el volumen de población ocupada, veremos que hay mayor número de hombres que de mujeres en todas las edades. La diferencia es más patente entre los menores de 25 años, pues en este tramo las mujeres constituyen el 39% de los empleados de esa edad, mientras que los hombres el 61%.

Población ocupada española por edad.

	HOMBRES	MUJERES
TOTAL OCUPADOS (MILES)	11.720,70	8.536,90
DE 16 A 19 AÑOS (miles)	199,2	125,3
DE 20 A 24 AÑOS (miles)	816,1	674,4
DE 25 A 29 AÑOS (miles)	1.441,90	1.243,80
DE 30 A 34 AÑOS (miles)	1.813,10	1.378,80

Fuente: EPA, 2005-2008 (Unidad: miles de personas)

Cuando se analizan las tasas de empleo en el periodo comprendido entre el año 2005 y 2008 vemos que la tasa global refleja un cambio de la tendencia en el 2007 año en el que se experimenta una caída de un punto con respecto al 2008. Esta situación se repite en todos los tramos de edad, pero entre los jóvenes es mucho más importante.

- Hasta los 20 años, la tasa cae casi 4 puntos y se sitúa en el 17,6%, casi la mitad que la tasa global (53%).
- De 20 a 25 años la reducción es de 3 puntos, aunque la tasa está por encima de la total.
- De 25 a 30 años el descenso es de 3,3% y la tasa del 74,7%.
- De 30 a 35 años disminuye 1,5 puntos y la tasa se sitúa en el 78,7%.

Tasas de empleo de la población española por edad.

	2005	2006	2007	2008
TOTAL OCUPADOS (MILES)	52,1	53,4	54,0	53,0
DE 16 A 19 AÑOS (%)	20,4	20,8	21,2	17,6
DE 20 A 24 AÑOS (%)	55,6	57,8	57,2	54,2
DE 25 A 29 AÑOS (%)	75,4	77,0	78,0	74,7
DE 30 A 34 AÑOS (%)	78,1	79,1	80,2	78,7

Fuente: EPA, 2005-2008 (Unidad: porcentajes)



A qué no sabías que...

...la mayor parte de los jóvenes trabaja en actividades comerciales, en la construcción, la industria manufacturera y la hostelería

Las actividades de construcción y hostelería se distinguen por tener un alto grado de precariedad y porque además, trabajan un porcentaje muy alto de jóvenes.

Pero además, hay muchos jóvenes que están trabajando en otras ramas de actividad, donde también existen diferencias en el empleo respecto al resto de ocupados de más edad. Esto sucede en la rama de comercio, donde hay un 25,5% de empleados menores de 20 años y un 21,4% de los de 20 a 25 años, lo que constituye un porcentaje importante respecto a los trabajadores de más edad.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Ocupados y asalariados por edad.

OCUPADOS (miles)	2005	2006	2007	2008
TOTAL	18.973,2	19.747,7	20.356,0	20.257,6
DE 16 A 19 AÑOS	381,8	384,3	390,8	324,5
DE 20 A 24 AÑOS	1.622,5	1.646,4	1.600,5	1.490,5
DE 25 A 29 AÑOS	2.776,1	2.830,7	2.852,3	2.685,7
DE 30 A 34 AÑOS	2.933,0	3.058,3	3.193,6	3.191,9
ASALARIADOS TOTALES (miles)	2005	2006	2007	2008
TOTAL	15.502,0	16.208,1	16.760,0	16.681,2
DE 16 A 19 AÑOS	344,7	351,7	359,6	299,6
DE 20 A 24 AÑOS	1.483,8	1.525,5	1.484,6	1.386,9
DE 25 A 29 AÑOS	2.490,3	2.555,6	2.583,4	2.430,0
DE 30 A 39 AÑOS	4.750,0	4.997,3	5.207,4	5.225,1
ASALARIADOS TEMPORALES (miles)	2005	2006	2007	2008
TOTAL	5.168,9	5.516,7	5.306,9	4.880,5
DE 16 A 19 AÑOS	275,8	288,9	286,8	231,3
DE 20 A 24 AÑOS	940,4	951,8	871,1	770,4
DE 25 A 29 AÑOS	1.153,7	1.189,2	1.132,0	1.009,9
DE 30 A 39 AÑOS	1.480,4	1.681,7	1.612,1	1.514,2
ASALARIADOS INDEFINIDOS (miles)	2005	2006	2007	2008
TOTAL	10.333,1	10.691,4	11.453,1	11.800,7
DE 16 A 19 AÑOS	68,9	62,8	72,8	68,3
DE 20 A 24 AÑOS	543,3	573,7	613,5	616,5
DE 25 A 29 AÑOS	1.336,6	1.366,5	1.451,4	1.420,1
DE 30 A 39 AÑOS	3.269,6	3.315,6	3.595,3	3.710,9

Fuente: EPA, 2005 – 2008 (Unidad: Miles de personas)

No resulta extraño observar que esta situación se repite en las actividades de ocio y entretenimiento, actividades que además son muy proclives al trabajo de temporada, como sucede también en las profesiones de camareros o dependientes. Concretamente, para campañas de Navidad o verano se contrata a muchos jóvenes y estudiantes de manera temporal, con horarios muy largos, con bajos salarios, pero sin ninguna perspectiva de contratación indefinida.

Y es que en nuestro mercado de trabajo, la tendencia habitual de las empresas se ha caracterizado por el abuso de la rotación en el empleo. Los empleos fijos son cubiertos de forma discrecional por contratos temporales. De tal manera que la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral se produce exclusivamente por la vía de la temporalidad.

Del total de jóvenes asalariados, un 90% de ellos están ocupados por cuenta ajena, y de estos, menos de la mitad tiene un contrato indefinido, razón por la que la tasa de temporalidad juvenil es mucho más alta para la juventud que para el resto de los asalariados.

Tal y como muestra el cuadro adjunto, en 2008 la tasa de temporalidad fue de un 77,2% para los jóvenes de 16 a 19 años, mientras que para los jóvenes de entre 20 y 25 años la tasa alcanzó el 55,5% mientras que de los 25 a los 29 años el 41,6% por lo que desciende paulatinamente en función de la edad.

Tasas de temporalidad por edad.

TASA DE TEMPORALIDAD (%)	2005	2006	2007	2008
TOTAL	33,3	34,0	31,7	29,3
DE 16 A 19 AÑOS	80,0	82,1	79,8	77,2
DE 20 A 24 AÑOS	63,4	62,4	58,7	55,5
DE 25 A 29 AÑOS	46,3	46,5	43,8	41,6
DE 30 A 39 AÑOS	31,2	33,7	31,0	29,0

Fuente: EPA, 2005-2008 (Unidad: porcentajes)

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Lo más negativo de estas cifras es que son siempre más altas entre los jóvenes que entre el resto de trabajadores de más edad, además de más elevadas también, respecto a los jóvenes de los países de la UE.

Por lo que se desprende que las personas jóvenes de nuestro país trabajan en situaciones de desigualdad frente al empleo, respecto del resto de trabajadores, situación además que en muchos casos desencadena que los jóvenes sufran cambios permanentes en su actividad debido también a una elevada rotación de los contratos.

La temporalidad de los contratos de trabajo, genera además inseguridad en los ingresos económicos de las personas que tienen ese tipo de contratación eventual, por no hablar de la influencia negativa que tienen en otros aspectos del empleo, como es por ejemplo, la siniestralidad laboral, ya que cuando se cubren determinados puestos de trabajo sin el periodo de formación exigido en prevención de riesgos laborales, existe mayor riesgo a padecer enfermedades o accidentes.

Además, el desconocimiento y la falta de aplicación de las normas de seguridad en el empleo sobre todo cuando se trabaja en actividades nocivas y peligrosas, que requieren de una formación previa para el desempeño de la actividad, aumenta notablemente el riesgo de padecer un siniestro entre los jóvenes.

Duración del contrato temporal.

	% TOTAL DE JÓVENES	TOTAL JÓVENES	DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS
TOTAL	100%	1516	127,9	570,8	817,3
1 DÍA	0,99%	15	2,7	7,1	5,2
DE 2 DÍAS A MENOS DE 1 MES	2,76%	41,8	4,8	16,9	20,1
DE 1 A 3 MESES	11,68%	177	20,5	72,7	83,8
DE 4 A 6 MESES	18,76%	284,4	24,8	114,6	145
DE 7 A 11 MESES	7,73%	117,2	7,9	49,7	59,6
DE 1 A MENOS DE 2 AÑOS	9,20%	139,5	9,9	53,1	76,5
DE 2 A MENOS DE 3 AÑOS	2,59%	39,3	5,7	14,6	19
3 AÑOS O MÁS	3,69%	55,9	1,6	10,7	43,6
NO SABE, PERO MENOS DE 1 MES	0,11%	1,7	0,2	0,6	0,9

Fuente: EPA 2º TRIM 2009 (Unidad: Miles de personas, salvo los porcentajes)

Además, cuanto menor es el tiempo de permanencia en una empresa, el nivel de aprendizaje y la capacidad de respuesta ante los problemas también es mucho menor. A este respecto hay que decir, que casi un 19% de los jóvenes trabajadores tienen un contrato temporal con una duración de entre cuatro y seis meses de duración, tal y como muestra el cuadro adjunto. Pero lo más llamativo es el hecho de que un 12% no sepa que duración tiene su contrato.

Por eso, desde UGT os recomendamos que cuando se tenga alguna duda laboral se acuda a los Delegados de UGT en la empresa, pues trabajamos para ayudarte.



A qué no sabías que...

...la sobrecualificación también es una forma de precariedad y que está es muy común entre los jóvenes con estudios universitarios

Nos encontramos en un mercado laboral en el que la mayoría de los jóvenes, y muy especialmente, aquellos con titulación universitaria o técnica, se ven obligados a acceder en numerosas ocasiones a ocupaciones de cualificación más baja, para poder percibir algún tipo de ingreso. Este hecho, repercute negativamente no sólo en las posibilidades de trabajar de los jóvenes que poseen una cualificación adecuada, pero que acceden a puestos de trabajo para los que no se requiere titulación, sino que afecta también, a jóvenes con menos cualificación, quienes no tienen opción de emplearse en trabajos que ya están ocupados por otros jóvenes mejor preparados.

Como consecuencia de la excesiva competencia y demanda para acceder a un mismo puesto de trabajo, los jóvenes se ven obligados a alargar su formación, acumulando el mayor número de titulaciones formales y no formales (en la mayoría de los casos de forma improvisada y en función de las circunstancias del momento), con el objeto de aumentar las opciones que les permita insertarse en el mercado de trabajo.

El porcentaje de población que ha cursado estudios secundarios y postsecundarios en España es elevado cuando se trata del colectivo de jóvenes de 20 a 29 años.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Jóvenes ocupados por tramos de edad y nivel de formación superior alcanzado.

	TOTAL DE JÓVENES	DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	DE 30 A 34 AÑOS
TÍTULOS PROPIOS (NO HOMOLOGADOS) DE UNIVERSIDADES	8,5	..	0,5	5	4,5
FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR	3,4	..	1	1,2	2,9
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO	1657,9	0,2	123,4	636,1	834,8
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1ER CICLO Y EQUIVALENTES O 3 CURSOS COMPLETOS DE LICENCIATURA O CRÉDITOS EQUIVALENTES	771,9	0,2	89,4	289,1	369,2
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1ER Y 2º CICLO, DE SÓLO 2º CICLO Y EQUIVALENTES	886,1	..	34	347,1	465,6
ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL	36,1	..	1,9	1,9	31,9
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE TERCER CICLO (DOCTORADO)	6874	3	14,2

Fuente: EPA 2º TRIM 2009 (Unidad: Miles de personas)

Por tanto, a la vista de los datos, es evidente que la juventud está bien preparada cuando inicia su proceso hacia el mercado de trabajo, y lo único que en realidad le falta es encontrar la oportunidad para adquirir experiencia. En España los esfuerzos dedicados por la Administración Pública a mejorar la educación han sido insuficientes, y todavía nos queda un largo camino, para acercarnos a los niveles medios europeos.

Si hacemos un análisis de la ocupación cruzando la variable de nivel educativo, se puede observar que nuestro mercado de trabajo para lo que son los tramos educativos no obligatorios goza de mayor funcionalidad. Esto significa que las menores tasas de paro se encuentran entre aquellos que han cursado estudios de FP Grado Superior o estudios universitarios. Concretamente, por género, basta analizar la EPA para ver que la menor tasa de paro corresponde a mujeres jóvenes que han cursado estudios universitarios, para quienes dicha tasa es del 14,7%.

Ocupados por nivel de formación alcanzado.

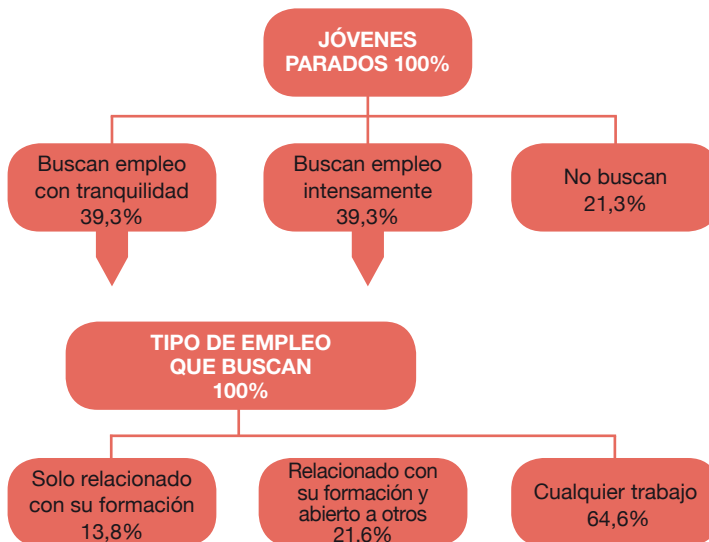
	TOTAL DE JÓVENES	16 A 19 AÑOS	20 A 24 AÑOS	25 A 29 AÑOS	30 A 34 AÑOS
TOTAL	6874	203,9	1182,6	2364,5	2956,2
ANALFABETOS	10,9	0,4	2,3	5,8	5,7
EDUCACIÓN PRIMARIA	498	48,6	119,9	149,6	185,9
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	82,3	4,9	1,3	21,9	35,3
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	415,7	43,7	106,8	127,7	150,6
FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE NO PRECISA TÍTULO DE PRIMERA ETAPA DE SECUNDARIA	6,5	0,4	1,5	0,9	0,3
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	1851,1	108,6	402,7	582,2	705
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SIN TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	204,5	28	68,9	48	47,5
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	1646,8	80,7	333,8	534,2	657,5
GARANTÍA SOCIAL/INICIACIÓN PROFESIONAL	5,3	0,7	3,7	0,6	..
FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISA TÍTULO DE PRIMERA ETAPA DE SECUNDARIA	32,6	1,8	5,1	6,9	9,2
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	1836,6	41,3	393,8	645	730,9
ENSEÑANZAS DEL BACHILLERATO	1121,7	26	233,6	399,8	462,4
ENSEÑANZAS TÉCNICO-PROFESIONALES DE GRADO MEDIO	712,6	15,1	159,4	244,7	266,5
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA	2,1	0,1	0,8	0,5	2
FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISA TÍTULO DE SEGUNDA ETAPA DE SECUNDARIA	9,2	..	0,8	1,6	1
ENSEÑANZAS TÉCNICO-PROFESIONALES DE GRADO SUPERIOR	899,4	1,9	125,9	311,5	429,8
TÍTULOS PROPIOS (NO HOMOLOGADOS) DE UNIVERSIDADES Y FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR	12,1	..	0,5	5	4,5
FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR	35	..	1	1,2	2,9
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO	1657,9	0,2	123,4	636,1	834,8
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1ER CICLO Y EQUIVALENTES O 3 CURSOS COMPLETOS DE LICENCIATURA O CRÉDITOS EQUIVALENTES	771,9	0,2	89,4	289,1	369,2
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1ER Y 2º CICLO, DE SÓLO 2º CICLO Y EQUIVALENTES	886,1	..	34	347,1	465,6
ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL	36,1	..	1,9	14,8	31,9
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE TERCER CICLO (DOCTORADO)	6874	3	14,2

Fuente: EPA 2º TRIM 2009 (Unidad: Miles de personas)

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

El cuadro adjunto da una idea de la predisposición directa que tienen los jóvenes a aceptar empleos que de alguna forma les hacen estar subempleados, dado que según el “Informe de la Juventud de España” (2008) elaborado por el INJUVE, del volumen total de los desempleados que está buscando empleo, sólo un 13,8% está buscando un trabajo relacionado con su formación, frente a un 64,6% que busca cualquier empleo, independientemente de si está relacionado o no con su formación.

Búsqueda de empleo por parte de los jóvenes desempleados.



Fuente: Informe de la Juventud de España, INJUVE 2008

Sin embargo, hay que tener en cuenta que una relación laboral que no satisface ni por las condiciones de trabajo, ni por las expectativas de mejora que ofrece, repercute en una desvalorización del trabajo por parte del que padece esa situación. Pero además, de lo frustrante que resulta esto para los jóvenes, los empresarios también desconocen lo negativo que puede ser para el clima laboral de la empresa.





A qué no sabías que...

... más de un millón de ocupados busca cambiar de empleo y que de ellos, la mayoría son jóvenes menores de 25 años

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) relativos al segundo trimestre de 2009, el número de ocupados que buscan otro empleo es de 1.070.000, lo que representa el 5,6% del total de ocupados.

Además, la mayoría de los trabajadores que iniciaron la búsqueda de un nuevo empleo fue principalmente para mejorar sus condiciones de trabajo, representando el 25,1% del total de la media nacional (teniendo en cuenta que la variable “otras causas”, supone el 41,8% de los casos). El segundo motivo, por orden de importancia fue la “inseguridad en el empleo actual” (que representó el 14,7% del total de respuestas).

Por tramos de edad, son 153.400 los jóvenes que desean cambiar de empleo, representando el 11,1% del total del colectivo juvenil. Para el tramo de edad de entre 25 y 44 años un 6,7% (723.600 jóvenes) desean cambiar de trabajo, mientras que para los mayores de 45 años hay 193.000 (2,9%) que están en esta situación.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Adultos que trabajan en la actualidad y que han cambiado de trabajo en los 12 últimos meses.

	TOTAL POBLACIÓN	DE 16 A 29 AÑOS	DE 30 A 44 AÑOS	DE 45 A 64 AÑOS
TOTAL	19911,1	4389,7	9158	6363,3
PERSONAS QUE HAN CAMBIADO DE TRABAJO EN LOS 12 ÚLTIMOS MESES (PORCENTAJE)	13	25	13	4,8
PERSONAS QUE HAN CAMBIADO DE TRABAJO EN LOS 12 ÚLTIMOS MESES (MILES)	2593,5	1098,9	1190	304,6
CONSEGUIR UN TRABAJO MÁS ADECUADO	49,2	51,3	49,7	40,2
FINALIZACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL	26,6	30,3	22,8	28,7
OBLIGADO POR CAUSAS EMPRESARIALES	7,2	4,5	9,2	9,3
CUIDADO DE HIJOS O MATRIMONIO	2,5	1,4	3,5	2,4
OTROS MOTIVOS	14,4	12,6	14,8	19,3

Fuente: EPA; 2º trimestre de 2009 (Unidades: Número total de adultos en miles y porcentajes horizontales).

Por lo tanto, conseguir un trabajo más adecuado es muy importante para los jóvenes menores de 30 años, que son quienes empiezan con peores condiciones en el mercado laboral. Es por ello que la mejora de las condiciones del empleo actual se perfila como la condición más importante. Además, el segundo motivo en importancia que lleva a iniciar la búsqueda de otro trabajo es la inseguridad en el empleo actual, es decir, que los jóvenes con contratos temporales son los primeros interesados en cambiar esa situación y poder así asegurar su puesto de empleo.

También, se perfila como la tercera causa por orden de importancia, la búsqueda de empleo adecuado a la formación obtenida por cada trabajador como la razón para buscar un nuevo empleo (por detrás de motivaciones tales como “mejorar las condiciones actuales” y la inseguridad laboral).

Por lo tanto, el motivo principal por el que se quiere cambiar de empleo tiene en la mayoría de las ocasiones su origen en las malas condiciones de trabajo. Se entiende por “malas condiciones” situaciones como:

- Dificultad o imposibilidad de ascenso o promoción profesional.
- Exceso de horas trabajadas.
- Dificultades o imposibilidad para acudir a la formación.
- Dificultades o imposibilidad o a la cualificación o a ambas.
- Riesgos para la seguridad y salud laboral.

También, es importante mencionar que en el último año la jornada a tiempo completo pierde importancia a la hora de buscar un nuevo empleo a favor de los trabajadores que aceptarían cualquier jornada con tal de encontrar otra ocupación.

Tiempo de trabajo por edad.

JORNADA A TIEMPO COMPLETO	2005	2006	2007	2008
TOTAL OCUPADOS (MILES)	16.626,40	17.386,40	17.957,30	17.832,10
DE 16 A 19 AÑOS	273,9	271,5	276,4	218,8
DE 20 A 24 AÑOS	1.310,50	1.331,00	1.290,90	1.180,50
DE 25 A 29 AÑOS	2.424,00	2.500,30	2.527,30	2.380,80
DE 30 A 34 AÑOS	2.590,70	2.722,40	2.858,90	2.859,40

Fuente: EPA, 2005-2009 (Unidad: miles de personas)

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Tiempo de trabajo por edad.

JORNADA A TIEMPO PARCIAL	2005	2006	2007	2008
TOTAL OCUPADOS (MILES)	2.346,80	2.361,30	2.398,70	2.425,50
DE 16 A 19 AÑOS	108	112,8	114,4	105,7
DE 20 A 24 AÑOS	312	315,4	309,6	310
DE 25 A 29 AÑOS	352,1	330,4	325	304,9
DE 30 A 34 AÑOS	342,3	336	334,6	332,5

Fuente: EPA, 2005-2009 (Unidad: miles de personas)

Estos datos dan una idea clara de que para muchos jóvenes las condiciones de trabajo son inadecuadas y por tanto desearían cambiarlas. Además, habría que considerar que las estadísticas no reflejan hecho de que muchos jóvenes a pesar de tener unas malas condiciones de trabajo, no se plantean cambiar de empleo porque no ven que sea el momento, debido que el mercado de trabajo es incapaz de absorber la demanda de empleo existente, porque no están saliendo ofertas suficientes en este periodo; lo que les obliga a aguantar la situación por miedo a perder su puesto de trabajo.



A qué no sabías que...

... el 12% de los ocupados tienen un contrato a tiempo parcial, y que ese porcentaje es mayor para el tramo de edad de entre 16 y 25 años (con el 32,6% hasta el 20,8%)

El tipo de jornada de un puesto de trabajo es un factor determinante para muchos de los jóvenes que quieren cambiar de empleo. Consecuentemente, la jornada a tiempo completo, se perfila como la modalidad preferida entre los ocupados que buscan otro trabajo; y así lo considera el 52,6% de los que buscan un cambio de empleo, mientras que para un 7,3% (de los que buscan un empleo a jornada completa) aceptarían una jornada a tiempo parcial, según refleja la EPA.

Tradicionalmente, la jornada a tiempo completo siempre había sido la preferida entre los jóvenes que buscaban una nueva ocupación, sin embargo en el último año ha ido perdiendo importancia frente a los que aceptarían cualquier tipo de jornada mientras se trate de encontrar un puesto en el que emplearse.

Y es que la falta de expectativas de empleo derivada de la crisis económica ha reducido a casi la mitad, el porcentaje de trabajadores que desea trabajar menos horas. Concretamente, en 4 años se ha reducido el porcentaje desde un 8% en el primer trimestre de 2005 hasta un 4,5% en el segundo de 2009. Analizando los datos de la EPA se puede apreciar que mientras en el segundo trimestre de 2008 el 60,9% buscaba estrictamente empleo a tiempo completo, en el mismo trimestre de este año el porcentaje ha caído hasta el 52,6%.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

En nuestro país, el 12% de los ocupados tienen un contrato a tiempo parcial. El dato es mayor para los jóvenes de entre 16 y 25 años (del 32,6% hasta el 20,8%). Sin embargo, un alto porcentaje de esos jóvenes que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; es decir, su objetivo es conseguir un trabajo a tiempo completo. En el mercado de trabajo español, el tiempo parcial involuntario alcanza a un 32,9% de los jóvenes ocupados con este tipo de contratos, mientras que en Europa esos valores se ven reducidos en casi 5 puntos.

La mayor parte de los que buscan empleo a tiempo completo (52,6%) son trabajadores de entre 25 y 45 años, mientras que el empleo a tiempo parcial (11,3%) es preferido por mayores de 45 años y jóvenes menores de 25 años, aunque a poca distancia del tramo de edad intermedio. Y es que la importancia que se le da a trabajar a tiempo completo va descendiendo cuanto mayor es la edad del trabajador, pues los mayores de 35 años buscan poder conciliar la vida laboral con la personal, en función de si se tienen cargas familiares.

Jóvenes ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial.

	De 16 a 19		De 20 a 24		De 25 a 29		De 30 a 34	
	2º trim 2009	2º trim 2008	2º trim 2009	2º trim 2008	2º trim 2009	2º trim 2008	2º trim 2009	2º trim 2008
SEGUIR CURSOS DE ENSEÑANZA O FORMACIÓN	40,7	64,6	108,2	142,7	46,8	56,7	9,9	9,6
ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	0,2	0,4	0,9	0,6	1	0,5	3,4	6,9
CUIDADO DE NIÑOS O DE ADULTOS ENFERMOS, INCAPACITADOS O MAYORES	0,4	..	7,7	7,5	24,5	42,4	96	109,6
OTRAS OBLIGACIONES FAMILIARES O PERSONALES	0,9	..	5,9	8,1	10,1	12,7	31,6	26,2
NO HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	27	26,7	116,9	112,5	171,6	129,8	156,3	111,6
NO QUERER TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	3,7	3,7	12,4	16,8	15,4	24,9	20,2	30,6
OTROS MOTIVOS	6,4	7,4	21,7	27,2	30,8	45,7	32,7	44
NO SABE EL MOTIVO	..	1	0,1	1,8	1,9	2,1	0,6	0,3

Fuente: EPA, comparativa 2º trimestre 2008- 2009 (Unidad: miles de personas)

Un elemento que tiene un papel determinante en la flexibilidad laboral es el tiempo de dedicación diaria establecido en contrato. La flexibilidad en el caso de los jóvenes surge bien por la necesidad de adecuar los horarios de trabajo al estudio, bien por adecuarlo a las ocupaciones familiares para aquellos que tienen hijos, por lo que se refleja que el horario flexible es una opción muy interesante para esos grupos.

Sin embargo, para aquellos que anteponen esas circunstancias (combinar “trabajo y estudios” o “trabajo y familia”) a la hora de lograr un trabajo estable, dado que el mercado de trabajo actual no les deja otra opción, aceptan la jornada marcada por las empresas, para lograr afianzarse en el empleo. Es decir, que la flexibilidad en este aspecto puede ser positivamente valorada por algunas personas que prefieren esta situación, pero también puede ser una fuente de insatisfacción y un elemento que motiva a buscar otros empleos, cuando un determinado tipo de trabajo no se ajusta a las expectativas del trabajador.

Asalariados según realicen o no, horas extraordinarias por grupo de edad.

	No realizan horas extra	Realizan horas extra: Total	Realizan horas extra: Sólo pagadas	Realizan horas extra: Sólo no pagadas	Realizan horas extra: Ambos tipos
DE 16 A 19 AÑOS	177,5	6,8	5,2	1,3	0,4
DE 20 A 24 AÑOS	1058,7	44,8	29,7	13,1	1,9
DE 25 A 29 AÑOS	2022,1	146,9	81	56,1	9,8
DE 30 A 34 AÑOS	2406,9	176,6	94,9	71,4	10,4
DE 35 A 39 AÑOS	2261,1	146,8	74,1	65,1	7,6
DE 40 A 44 AÑOS	2055,5	119,4	59,1	55,1	5,2
DE 45 A 49 AÑOS	1851	84,7	49	31,4	4,2
DE 50 A 54 AÑOS	1470,6	63,5	31,1	26,2	6,2
DE 55 A 59 AÑOS	1030,2	32,1	16,2	14,7	1,2
DE 60 A 64 AÑOS	505,4	10,1	2,3	7,7	0,1
DE 65 Y MÁS AÑOS	65,3	0,8	0,1	..	0,6

Fuente: EPA, 2º trimestre de 2009 (Unidad: miles de personas)

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

El trabajar a tiempo parcial incide en no obtener una retribución necesaria, teniendo que optar en la mayoría de los casos por trabajar en jornadas de trabajo muy superiores a la legalmente establecida para obtener un salario digno.

En la actualidad, es más común encontrarse con jóvenes sobre-empleados; aunque las primeras experiencias de trabajo remuneradas se realizan en tareas de poca dedicación. Por eso, sólo cuando se accede al segundo o tercer empleo pagado, es cuando los jóvenes suelen asumir jornadas más largas.

El empleo juvenil es desarrollado o bien en exclusiva o se compatibiliza con los estudios. En este caso, hay que distinguir dos tipos de jóvenes; por un lado, los que además de estudiar, dedican jornadas de duración media larga, y por otro, quienes, siendo los estudios su actividad principal, recurren al trabajo para conseguir algunos ingresos y por lo general realizan jornadas muy cortas.

JÓVENES CUYO EMPLEO LES OCUPA UN TIEMPO QUE NO SE CORRESPONDE CON LA FUNCIÓN QUE TRABAJAR TIENEN EN SUS VIDAS	
Subempleados: Quienes sólo trabajan y tienen un trabajo de poca dedicación.	6%
Sobre empleados: Quienes sólo estudian y tienen un trabajo de dedicación larga o muy largo.	17%

Fuente: Informe "Mito y realidad", elaborado por el Dpto de Juventud en el año 2005

Según el informe elaborado por el Departamento de Juventud de UGT en el año 2005, sobre el lugar que ocupa el trabajo en la vida de las personas jóvenes, se demuestra que existen muchas diferencias en la dedicación. Los hay que realizan jornadas muy largas frente a los que, hacen pocas y sin embargo, preferirían hacer más. Se observa que cuanto mayor es la edad, mayor número de horas se destinan al trabajo. Concretamente, los varones mayores de 23 años, realizan entorno a 40 horas semanales de promedio y las mujeres 35 horas.



A qué no sabías que...

... otra de las manifestaciones de la precariedad es la reducción de los salarios en los jóvenes

Los salarios de los jóvenes no son muy elevados. Si el sueldo medio a finales de 2003 era de 784,7 euros; a finales de 2004, dicha cifra, tan sólo ha crecido un 1%. Esto, unido al aumento en un 1,8% de los gastos de bolsillo, que tienen los jóvenes, más el incremento de los precios de la vivienda hace ampliar más el diferencial existente entre las personas jóvenes y los trabajadores mayores.

Pero estos salarios medios esconden una gran dispersión salarial dependiendo del puesto que se ocupe, pues no es lo mismo lo que gana un operario o peón, que lo que gana un técnico o un profesional concreto, aunque se tenga la misma edad.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Factores que se asocian con la cuantía de ingresos por trabajos:

PERFIL ASOCIADO A INGRESOS MÁS BAJOS	PERFIL ASOCIADO A INGRESOS MÁS ALTOS
Ser mujer, y no vivir en pareja	Ser hombre, y vivir en pareja.
Tener hasta 21 años.	Tener 26 años o más.
Que el principal sostenedor de la unidad familiar sea el padre, la madre u otro familiar, como por ejemplo el otro miembro de la pareja.	Que el principal sostenedor de la unidad familiar sea uno mismo; es decir, ser quien aporte los mayores ingresos del hogar.
Tener la economía parcial o completamente integrada con la familia de origen.	Ser completamente independiente de la economía de la familia de origen. Y poder pagar todos los gastos.
Dedicarse a estudiar aunque se trabaje.	Dedicarse a trabajar aunque se estudie.
Tener un trabajo no cualificado	Tener un trabajo cualificado.
Tener un trabajo, ocasional o de temporada.	Tener un trabajo continuado.
No tener contrato.	Tener contrato.
Trabajar menos de 36 semanas al año.	Trabajar 37 ó más semanas al año.

Fuente: "Mito y Realidad". Dpto. de la Juventud, UGT 2007

Si se analizan los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial (que maneja datos referentes al año 2007), se observa que la ganancia media de un trabajador en nuestro país alcanzó la cifra de 20.390 euros anuales. Pero lo más llamativo, por ser una manifestación clara de precariedad, es que dicha cifra (20.390 €) desciende hasta casi la mitad cuando se trata de trabajadores menores de 20 años (10.326 €) o de jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años (12.759 €). Incluso, hasta que los jóvenes no han pasado ya de los 35 años, sólo es cuando esos ingresos alcanzan a la media del conjunto nacional.

Si se compara la evolución de la ganancia media anual desde el año 2004 hasta el último año disponible (2007) se observa que ha crecido tanto para los hombres como para las mujeres en todos los grupos de edad. Mientras que para los menores de 25 años dichas ganancias han experimentado una caída desde el año 2005.

Ganancia media anual por trabajador en España por edad.

€	2004	2005	2006	2007
TODAS LAS EDADES				
TOTAL	18.310,11	18.676,92	19.680,88	20.390,35
MUJERES	14.889,74	15.294,83	16.245,17	16.943,89
VARONES	20.548,33	21.093,92	22.051,08	22.780,29
MENORES DE 20 AÑOS				
TOTAL	10.414,27	11.035,72	10.150,32	10.326,63
MUJERES	8.792,58	9.670,10	8.141,24	8.887,63 *
VARONES	11.365,82	11.842,54	11.359,38	11.080,57
DE 20 A 24 AÑOS				
TOTAL	12.282,45	13.040,23	12.646,16	12.758,98
MUJERES	10.774,39	11.540,17	11.146,58	10.856,79
VARONES	13.517,42	14.316,18	13.810,62	14.169,75
DE 25 A 29 AÑOS				
TOTAL	15.241,81	15.674,12	15.804,41	16.320,98
MUJERES	13.765,60	13.968,45	14.410,32	14.714,88
VARONES	16.503,22	17.262,90	16.988,07	17.670,28
DE 30 A 34 AÑOS				
TOTAL	17.882,93	17.677,66	18.884,98	19.134,37
MUJERES	15.552,24	15.627,26	16.976,29	16.605,26
VARONES	19.605,44	19.233,69	20.338,17	21.184,12

(*) = El número de observaciones de la muestra está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.
Fuente: EES. 2004 – 2007 (Unidad: euros)

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

El promedio según la AEAT, para los asalariados menores de 18 años es de un salario anual de 3.894 euros, hasta los 25 años de 8.536 euros y hasta los 35 años de 16.201 euros. A partir de esa edad alcanzan la media total (18.087 €).

Además, la brecha salarial está presente en todos los grupos de edad, por lo que queda patente la diferencia que hay entre hombres y mujeres en sus salarios, y que día de hoy aún se mantiene en el entorno laboral, incluso para los más jóvenes.

Asalariados y salario medio anual en España por edad y género.

NÚMERO Y €	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL
TOTAL	19.309.032	18.087	10.990.276	20.750	8.318.756	14.568
MENOR DE 18 AÑOS	170.607	3.894	107.972	4.326	62.635	3.150
DE 18 A 25 AÑOS	2.827.667	8.536	1.540.354	9.645	1.287.313	7.210
DE 26 A 35 AÑOS	5.877.298	16.201	3.200.799	17.898	2.676.499	14.172
DE 36 A 45 AÑOS	5.032.188	20.415	2.842.004	23.384	2.190.184	16.561
DE 46 A 55 AÑOS	3.541.112	23.699	2.076.505	27.374	1.464.607	18.489
DE 56 A 65 AÑOS	1.679.593	24.107	1.134.116	26.973	545.477	18.148
MAYOR DE 65 AÑOS	180.567	11.487	88.526	17.429	92.041	5.773

Fuente: Estadísticas Tributarias, AEAT 2007 (Unidad: miles de personas y euros)

Por otro lado, tal y como muestra el cuadro adjunto, también se pueden observar desigualdades salariales en función del trabajo que se percibe. Por ejemplo, el sector de la energía es donde se cobran los salarios más elevados (35.256 € de media), seguido del sector

financiero (32.989 €). Concretamente, en el sector energético son los jóvenes de entre 18 a 25 años los que más cobran y en ambas actividades (energéticas y financieras) el tramo de edad de entre 26 a 35 años, es el que más gana de todo el colectivo juvenil. Por el contrario, los peores salarios los reciben los jóvenes que trabajan en la hostelería, los servicios a empresas y el comercio.

Además, la retribución percibida por el trabajo que realizan muchos jóvenes, en más de una ocasión resulta insuficiente y no les sirve ni tan siquiera para cubrir las necesidades más básicas que tienen. Con lo que lograr su emancipación resulta muy difícil ya que sus condiciones de trabajo distan de las del resto de trabajadores de más edad.

Concretamente, un 86% de los asalariados menores de 18 años gana menos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y el 70% de los asalariados no llega a ganar la mitad del SMI. Y un 52% de los asalariados entre 18 y 25 años no llega ni a cobrar entero el SMI. Esta situación cambia a partir de los 25 años, aunque todavía un 58% de los asalariados entre 25 y 35 años gana menos de dos veces el SMI.

Además, los jóvenes que están trabajando en la economía sumergida y/o con bajos salarios corren el riesgo de ser cada vez más pobres. Y es que según la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2008 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), un 19,6% de los residentes en nuestro país, vive por debajo del umbral de pobreza (sin considerar la posesión de vivienda), al ingresar menos de 5.815 euros al año. E incluso, hay un 44,6% de familias con hijos que no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos y en un 5,3% de hogares no se mantiene la vivienda con una temperatura adecuada durante los meses fríos.



A qué no sabías que...

...en la unión europea se producen alrededor de 7.500 muertes al año por siniestralidad y que las principales víctimas son jóvenes de 18 a 24 años

La precariedad también está afectando a los jóvenes en cuanto a su seguridad y salud en el trabajo, pues la falta de experiencia conlleva una serie de riesgos para la seguridad y salud laboral de los jóvenes debido a:

- No recibir información sobre los riesgos del puesto de trabajo que realizan.
- No recibir formación en Prevención de Riesgos Laborales a la hora de desempeñar un empleo.
- Renunciar al ejercicio de derechos laborales, bien por desconocimiento o por miedo a represalias por parte de la empresa o por tener contratos temporales demasiado cortos.
- Tener una situación de inestabilidad e inseguridad tanto económica como en el desarrollo profesional, derivada de la propia naturaleza de sus contratos.

Es por ello, que los jóvenes son quienes registran las tasas más altas de siniestralidad laboral. De hecho, los jóvenes tienen al menos un 50% más de probabilidades de sufrir lesiones en el trabajo que el resto de las personas, así como de padecer una enfermedad profesional.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Las razones para explicar la vulnerabilidad de los jóvenes son las siguientes:

- No haber alcanzado su madurez tanto física como psicológica.
- Estar en proceso de alcanzar una formación más específica para determinados puestos de trabajo; por ejemplo, aquellos jóvenes que están todavía en la enseñanza secundaria obligatoria.
- En la mayoría de los casos no reciben información por parte de la empresa sobre sus propios derechos y deberes como trabajadores.
- Y en este sentido, a muchos jóvenes les falta confianza para poder quejarse en la empresa y/o plantear sus dificultades ante los problemas.

La vulnerabilidad de los jóvenes, sobre todo aquellos que padecen condiciones de trabajo más precarias, se debe principalmente a que los jóvenes al ser nuevos en el lugar de empleo, carecen de experiencia y no siempre pueden prestar suficiente atención a los riesgos que corren, tal y como manifiesta un informe emitido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Por otro lado, los empresarios no tienen en cuenta esta característica de vulnerabilidad que pueden tener los jóvenes más precarios, y además no suelen dar la formación, supervisión y protección que necesitan y/o asignarles un trabajo adecuado para su situación.

En muchos casos, particularmente los trabajadores jóvenes para no perder ni su empleo ni su salario, aceptan trabajos precarios que consecuentemente acarrearán malas condiciones de trabajo, las cuales pueden generar procesos destructivos para la salud.

La siniestralidad laboral en el caso de los jóvenes tiene mucho que ver con las condiciones de trabajo, y muy especialmente con la precariedad laboral. Así, existen una serie de datos que aportan conclusiones que confirman la existencia de un triángulo: el de la siniestralidad; en cuya cúspide se situaría el hecho de ser joven, y a ambos lados se encontrarían dos factores que influyen y forman parte del mercado de trabajo juvenil, como son la temporalidad y la siniestralidad.

Haciendo un análisis del tema de la accidentalidad entre la juventud trabajadora, hemos visto como los jóvenes, de entre 16 y 25 años, con contratos de trabajo eventuales, concretamente los inferiores a seis meses, con baja cualificación y que trabajan en empresas de

menos de 50 trabajadores, son los que tienen más probabilidades de padecer un accidente laboral o enfermedad profesional.

Además, cuanto más precaria es la relación del trabajador con su empresa más riesgos hay para la salud de los empleados. Así, los trabajadores de una subcontrata o de una ETT, o los que tienen contratos inferiores a los tres meses tienen bastantes más probabilidades de sufrir un accidente laboral que un trabajador fijo, porque los trabajadores eventuales carecen de información sobre los riesgos de su puesto. La subcontratación está cada vez más generalizada y este fenómeno se está produciendo cada vez en mayor medida, independientemente del tamaño de la empresa. Las empresas de menos de 49 trabajadores son las que más plantilla tienen subcontratada (un 45%). Con esta fórmula reducen sus costes y las responsabilidades de prevención, para que la subcontrata asuma los riesgos y las consecuencias. Sin embargo, ésta también delega las responsabilidades preventivas.

Número de accidentes laborales en jornada de trabajo con baja.

	2003	2004	2005	2006
TOTAL TODAS LAS EDADES	874.724	871.724	890.872	911.561
DE 16 A 19 AÑOS	43.267	42.209	39.668	38.940
DE 20 A 24 AÑOS	136.090	128.233	123.965	120.595
DE 25 A 29 AÑOS	153.856	153.723	155.642	155.672
TOTAL JÓVENES	333.213	324.165	319.275	315.207
% TOTAL ACCIDENTES	38,10%	37,20%	35,80%	34,60%

Fuente: Observatorio joven de Empleo. Consejo de la Juventud de España. (OBJOVEM.)

Entre las afecciones a la salud más características de la precariedad laboral, como consecuencia de los contratos temporales y/o condiciones de trabajo deficientes, destaca el estrés, debido a la gran preocupación y tensión que se genera al vivir situaciones de inseguridad en el puesto de trabajo, una excesiva exigencia intelectual; y también, cuando se produce un desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Accidentes laborales leves en jornada de trabajo con baja.

	2003	2004	2005	2006
TOTAL TODAS LAS EDADES	862.588	860.304	880.682	902.062
DE 16 A 19 AÑOS	42.893	41.806	39.383	38.675
DE 20 A 24 AÑOS	134.859	127.193	123.070	119.860
DE 25 A 29 AÑOS	152.301	152.356	154.411	154.422
TOTAL JÓVENES	330.053	321.355	316.864	312.957
% TOTAL ACCIDENTES	38,3%	37,4%	36,0%	34,7%

Fuente: Observatorio joven de Empleo. Consejo de la Juventud de España. (OBJOVEM.)

Según los datos aportados por la Secretaría de Salud Laboral de UGT, el 74% de los trabajadores se enfrentan a elevados niveles de estrés en su trabajo. De ellos, los jóvenes son uno de los colectivos a quienes más afecta este riesgo laboral (en un 75%), al tratarse de un colectivo que necesita realizar mayores esfuerzos cognitivos, tanto por las tareas que se desarrollan como por la falta o insuficiencia de recursos formativos e informativos recibidos en su puesto de trabajo y por su inexperiencia profesional.

	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES
TOTAL	700.567	694.904	5.249	414
DE 16 Y 17 AÑOS	9.541	9.469	71	1
DE 18 Y 19 AÑOS	28.061	27.875	170	16
DE 20 A 24 AÑOS	115.457	114.726	684	47
MENOS DE 24 AÑOS	153.059	152.070	925	64
DE 25 A 29 AÑOS	150.843	149.850	925	68
DE 30 A 34 AÑOS	149.751	148.619	1.065	67

Fuente: Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral, bajo el título: "Siniestralidad vs precariedad" (editado en 2009 con datos del 2007)

Como podemos comprobar a la vista de los cuadros, los jóvenes que realizan su actividad en condiciones desfavorables, van a estar más expuestos tanto a riesgos que afectan a su salud como a padecer accidentes.

	ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA	
	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL
TOTAL ACCIDENTES	459.254	454.834
16 A 24 AÑOS	6.009	31.516
20 A 24 AÑOS	36.775	78.096
MENOS DE 24 AÑOS	42.784	109.612
25 A 34 AÑOS	138.038	159.699
35 A 44 AÑOS	133.226	110.451
MÁS DE 45 AÑOS	145.206	75.072

Fuente: Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral, bajo el título: "Siniestralidad vs precariedad" (editado en 2009 con datos del 2007)

Además, aquellas situaciones de riesgo que se prolongan en el tiempo, pueden hacer disminuir y deteriorar enormemente su salud.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Número de jornadas perdidas por antigüedad en la empresa.

ANTIGÜEDAD	Nº JORNADAS PERDIDAS
HASTA 1 MES	2.032.582
DE 1 A 2 MESES	2.694.080
MENOS DE 2 MESES	4.726.662
DE 3 A 4 MESES	1.855.978
DE 5 A 7 MESES	1.894.679
DE 8 A 12 MESES	2.037.981
DE 1 A 3 AÑOS	4.102.063
MÁS DE 3 Y HASTA 10 AÑOS	4.306.439
MÁS DE 10 AÑOS	2.769.572
TOTAL	21.693.374

Fuente: Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral, bajo el título: "Siniestralidad vs precariedad" (editado en 2009 con datos del 2007)

De todas las situaciones que sufren los/as jóvenes y de las dificultades que tienen a la hora de entrar al mercado de trabajo por primera vez debido a su falta de experiencia, tampoco debemos olvidar que la situación de precariedad que viven la mayor parte de ellos (debido principalmente al encadenamiento de sus contratos temporales), incide negativamente en los jóvenes, ya que les hace permanecer en un mismo puesto en la empresa, o en una misma categoría en diferentes trabajos de forma continuada, y aunque ello no genere una falta de experiencia, si crea una situación de vulnerabilidad, de ausencia de formación e información, y en definitiva de "negación" de sus capacidades, aptitudes y profesionalidad.

Número de jornadas perdidas por tramos de edad.

EDAD DEL TRABAJADOR	Nº JORNADAS PERDIDAS
DE 16 Y 17 AÑOS	161.574
DE 18 Y 19 AÑOS	478.459
DE 20 A 24 AÑOS	2.111.133
MENOS DE 24 AÑOS	2.751.166
DE 25 A 29 AÑOS	2.998.034
DE 30 A 34 AÑOS	3.239.472
DE 35 A 39 AÑOS	3.095.938
DE 40 A 44 AÑOS	2.883.547
MÁS DE 45 AÑOS	6.725.217
TOTAL	21.693.374

Fuente: Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral, bajo el título: "Siniestralidad vs precariedad" (editado en 2009 con datos del 2007)

Por último, señalar que al ser los jóvenes más proclives a sufrir riesgos (de lesiones, accidentes, deterioro de la salud física y psíquica), con respecto a la población adulta en los primeros años de vida laboral; hay que poner medidas frente a estos riesgos, ya que operan como un gran factor de exclusión social, dificultando las posibilidades reales de integración de los/as jóvenes, pues muchas de las lesiones, así como sus consecuencias físicas y psíquicas no se resuelven con facilidad, y en muchos casos se vuelven crónicas.



A qué no sabías que...

...para ser elegido representante sindical no importa el tipo de contrato que tengas, solo debes ser mayor de 18 años y tener al menos 6 meses de antigüedad

La precariedad laboral también se produce cuando en tu empresa no tienes representantes sindicales ni a nadie de referencia a quien acudir ante un problema o alguna duda sobre cualquier aspecto de la relación laboral.

Una menor participación en la acción colectiva (bien por desconocimiento o por miedo a represalias en el puesto de trabajo, etc.), respecto a trabajadores de más edad, también es un signo claro de precariedad. Si no puedes defender tus condiciones de trabajo, o si no te permiten tener representantes en tu empresa, entonces no podrás defender tus derechos.

La participación de los trabajadores en la empresa se materializa por medio del ejercicio de los derechos de opinión, los informativos, de vigilancia y control, de negociación y de gestión, reconocidos todos ellos por ley.

Los empresarios están obligados por ley a facilitar el ejercicio de la representación, aportando información, cuando esta se requiera, permitiendo que se realicen las labores de vigilancia y control y negociando con los representantes las condiciones de trabajo.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

La participación nos sirve para mejorar el salario y las condiciones laborales en las empresas, para conseguir un empleo digno, estable y con derechos. E incluso un mejor acceso a la protección social. Pero ¿cómo se puede participar? El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a elegir a los representantes sindicales en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de al menos seis trabajadores. Los representantes sindicales son los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa, sin menoscabo de otras formas de representación, tales como los Delegados Sindicales y las Secciones Sindicales.

Los órganos de representación de los trabajadores adoptan denominaciones distintas en función del número de trabajadores, tal y como se muestra en el cuadro adjunto, donde se expone cuál es el sistema de representación, quién participa y cómo se definen los objetivos.

SISTEMA DE REPRESENTACIÓN	QUIÉN PARTICIPA EN LA ELECCIÓN	CÓMO SE DEFINEN LOS OBJETIVOS
Delegados de Personal Comité de Empresa Juntas de Personal Comité Intercentros	Todos los trabajadores con los requisitos marcados por la Ley	Es un órgano colegiado, que puede estar formado por representantes de más de un sindicato. En sus objetivos tendrá en cuenta la situación de la empresa y sus intereses, pero además, los intereses de UGT, así como los de otros sindicatos.
Sección Sindical	Formada por los afiliados de un mismo sindicato, por ejemplo, UGT	Al definir sus objetivos tiene en cuenta la situación de la empresa, los intereses de los afiliados, y los objetivos del sindicato que la componga, por ejemplo UGT

Para ser elegido como representante sindical no importa si eres un trabajador fijo, a tiempo parcial y con contrato temporal o de duración determinada, sólo se requiere ser mayor de 18 años, y con al menos, 6 meses de antigüedad. Ahora bien en los convenios colectivos se pueden establecer plazos inferiores, con límite de 3 meses. Esto está reconocido por la Constitución Española y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, 11/1985).

Además, pueden votar todos los trabajadores mayores de 16 años y que tengan una antigüedad, como mínimo, de un mes en la empresa. Por lo que no importa si tu contrato es fijo o temporal.

También, existen otras formas de participar, una de ellas es formando parte de nuestro proyecto sindical y colaborando con nosotros.

La OIT reconoce el papel de los interlocutores sociales, y su acción depende de dos condiciones:

- Por un lado, debe garantizarse el derecho de los trabajadores a crear y a afiliarse a organizaciones democráticas y representativas, sin que sus miembros se vean afectados por discriminación alguna.
- Y por otro lado, dando alcance a la negociación colectiva, como camino hacia la igualdad y reconocimiento de las empresas como un valor para su negocio.

La negociación colectiva debe ser el instrumento ideal para los jóvenes, ya que constituye un acercamiento a los problemas concretos de cada sector, de las empresas y por tanto, de los trabajadores. Sirve para conseguir que tengas un empleo digno, estable y con derechos; incluyendo un mejor acceso a la protección social. No obstante, se necesita la participación activa de todos nosotros.

La Negociación Colectiva es el instrumento mediante el cual los/as trabajadores, a través de nuestros representantes, establecemos con la patronal nuestras condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación. El objetivo general de toda Negociación Colectiva es regular al máximo las condiciones de trabajo. Constituyendo un derecho para empresarios y trabajadores, frente a las leyes del Estado.



A qué no sabías que...

...el salario, la jornada, los permisos, así como otras muchas cláusulas están regulados en tu convenio colectivo

Ese derecho de autorregulación en materias laborales queda garantizado tanto en la Constitución Española, que lo contempla de la siguiente forma: La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral, así como la fuerza vinculante de los convenios; como también, en el Estatuto de los Trabajadores, donde en el Título III se regula este derecho.

Así pues, la negociación colectiva se materializa a través del Convenio Colectivo, el cual regula las condiciones de trabajo de las empresas; por lo que muchas de sus cláusulas amplían y mejoran materias que ya están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tales como los salarios, las jornadas, los permisos, etc.

En definitiva, los convenios colectivos es el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo. Y por lo tanto, se basa en un pacto entre representantes sindicales y representantes de la patronal a fin de regular y diseñar dichas condiciones. Concretamente, se trata de un acuerdo en el que se establecen cuáles son las condiciones generales de trabajo en tu centro de trabajo.

Por lo tanto, se deben aprovechar al máximo las posibilidades que ofrece la Negociación Colectiva para poder solucionar los problemas de los jóvenes trabajadores e incluir la pers-

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

pectiva juvenil en las plataformas de negociación, incorporando criterios y orientaciones que den respuesta a las necesidades de los jóvenes y que por tanto se beneficien todos los trabajadores sin que haya discriminación por razones de edad.

Por ejemplo, si se corrigen las constantes trabas que tienen los jóvenes en el mercado de trabajo a través de la negociación colectiva (por ejemplo incluyendo cláusulas que limiten los contratos temporales en determinadas situación y no como vía más barata para cubrir puestos fijos), este tipo de cláusulas beneficiará a jóvenes pero también, a otros trabajadores y muy especialmente a aquellos que están en riesgo de exclusión social.

UGT te apoya, asesora y trata de resolver los muchos problemas, dificultades o dudas que surgen a los trabajadores de las empresas, tanto en calidad de empleados como de representantes sindicales. Y la juventud es nuestro grupo destinatario, ya que representa la gran parte de los nuevos integrantes del mercado de trabajo.

CONCLUSIONES

Ya hemos mostrado en estas páginas que la precariedad adquiere distintas dimensiones, tales como la inestabilidad en el empleo, sobre las condiciones de trabajo, el nivel salarial y la capacidad para ejercer los derechos laborales, como tener presencia sindical en la empresa.

La precariedad laboral lleva a un deterioro de las relaciones laborales. Y sus consecuencias se materializan en:

- Incertidumbre en el futuro del que lo padece, ya que se altera el comportamiento social de la persona, y aumentan sus dificultades para afianzarse en el trabajo.
- Los afectados por la precariedad laboral se sienten en un estado de inseguridad, debido al miedo que les produce una posible pérdida del empleo, o en el caso de los más jóvenes al no poder desarrollarse profesionalmente.
- La precariedad laboral repercute, cuando las normas que protegen los derechos y deberes de las relaciones de trabajo no se aplican.
- Las condiciones de trabajo se relacionan con la seguridad y salud, y la calidad de vida en el empleo y como consecuencia, aparecen trastornos psicológicos y/o de empeoramiento de la salud.
- En definitiva, la precariedad puede influir en un desgaste de la calidad de vida.

Lo que no sabías sobre la precariedad laboral

Por tanto, la solución al problema de la precariedad laboral estaría en formar a los jóvenes para adquirir conocimientos y habilidades que les permitan desarrollarse profesionalmente. No obstante, para eliminar la precariedad es necesario atajarla al inicio de la trayectoria laboral de los jóvenes, que es cuando juega un papel activo en el futuro de la carrera profesional.

Así pues, debemos establecer medidas de formación, prevención y una regulación del mercado de trabajo y de sus condiciones (por ejemplo, evitando jornadas excesivas sin remuneración), que permita a los jóvenes desempeñar su actividad y desarrollarse laboralmente como el resto de los trabajadores. Así, aspectos como el papel de los jóvenes en la organización, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, etc. han de ser reorientados para evitar las discriminaciones.

Es importante otorgar el papel de actores y no de espectadores a los jóvenes dentro de la negociación colectiva. La cual se perfila como el instrumento capaz de desarrollar y mejorar las condiciones de trabajo.

POR ESO ANTE CUALQUIER DUDA ACÉRCATE A UGT Y/O A NUESTROS CENTROS DE PROMOCIÓN DE EMPLEO JUVENIL

La labor de estos Centros de Promoción, es trabajar en la defensa de los derechos de los trabajadores jóvenes, tanto en materia de relaciones laborales, como en el acceso a un empleo digno. Creemos, que toda la información que se facilita desde los Centros es necesaria para todo.

www.ugt.es



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE

POR SOLIDARIDAD

OTROS FINES DE INTERES SOCIAL