



## **Propuestas de la UGT para la recuperación del empleo juvenil:**

- Impulso a un nuevo Contrato de Relevo
- Plan de Retorno del Talento y Empleo Joven

**Pamplona, diciembre de 2017**

**Gabinete Técnico. UGT de Navarra**

<u>Índice</u>	<u>página</u>
1. Contextualización .....	3
2. El Empleo de la juventud .....	6
3. Propuestas de la UGT para la recuperación del empleo Juvenil .....	11
1) Impulso al Contrato de relevo .....	11
2) Plan de retorno del Talento y empleo joven .....	20

# 1. CONTEXTUALIZACIÓN

El Gobierno de Navarra ha superado el ecuador de la legislatura y **no ha puesto en marcha medidas específicas relacionadas con la recuperación del empleo joven**, más allá de las derivadas del sistema de garantía juvenil y el incentivo de participación de este colectivo tanto en la activación laboral, la formación y la contratación, con porcentajes mínimos de atención y ayudas más elevadas.

A pesar de ello, ponemos en valor dos iniciativas en esta materia:

- El **Acuerdo de Políticas Activas del Plan de Empleo de Navarra 2107-2020**, alcanzado por el Gobierno de Navarra con la Confederación de Empresarios de Navarra, la UGT y CCOO y presentado en Noviembre de 2017, en el que se contempla una línea de actuación para “Favorecer la inserción y garantizar la igualdad de oportunidades que contemple medidas de impulso al empleo juvenil” y en la que, por primera vez, se establece una medida que contempla el retorno del talento, aunque no se desarrollo dicha iniciativa.
- El inicio de un **estudio sobre la diáspora navarra más reciente**, que pretende llevar a cabo una labor de identificación y buscar posteriormente cauces de relación e intercambio mediante una red de apoyo público-privada para la captación y la gestión de este “know how”, para que las personas jóvenes emigradas tomen confianza con su Comunidad de origen, amplíen sus contactos y se genere una situación propicia para poder colaborar en proyectos propios o aportando ideas para la gestión de proyectos por terceros en beneficio de la Comunidad.

Las bases pueden ir por buen camino, **pero es necesario y urgente implementar las medidas y soluciones específicas a los niveles de desempleo juvenil** de Navarra y a nuestro juicio **deben cumplir varias premisas:**

- Concreción.
- Urgencia.
- Presupuesto Específico.
- Gestión multidisciplinar, coordinada y complementaria. Cualquier medida relacionada con los jóvenes debe implicar a varios departamentos del Gobierno de Navarra, al menos los de Empleo, Política Económica, Industria, Educación y Juventud, para articular actuaciones recogidas en los diferentes estrategias, como el Acuerdo de políticas activas de empleo y los diferentes Planes de

Emprendimiento, Autónomos, Industria, Internacionalización, Juventud, Formación profesional y la Estrategia de especialización inteligente

- Orientado a resultados, en evaluación continua y revisión constante.

La UGT presenta esta propuesta para recuperar del empleo joven y la concreta en dos líneas de trabajo **articuladas sobre la premisa de la generación de empleo de calidad**:

1. **Fomento del contrato de relevo y la jubilación parcial**, recuperando el contrato de relevo, anticipando la jubilación parcial cuatro años a la edad ordinaria de cada trabajador y mejorando a su vez las condiciones vigentes desde 2013. Para ello se utilizará la financiación del Fondo Social Europeo.

La finalidad de esta medida es fomentar la sustitución natural y la transmisión de conocimiento entre la generación que accede a la jubilación y su relevo generacional. De esta forma, se amplían simultáneamente las oportunidades de empleo de los jóvenes menos formados y de jubilación anticipada y progresiva de los mayores.

2. **Desarrollo del Plan de retorno del talento y empleo de jóvenes**, dirigido a residentes en el extranjero que han migrado por motivos laborales y que desean en un futuro continuar su vida laboral en Navarra. El programa se articula sobre la premisa irrenunciable de la calidad en el empleo, con la garantía de interactuar sobre puestos de trabajo acordes a la cualificación de la persona joven y salarios garantizados. La propuesta está dirigida a los y las jóvenes que piensan en un retorno pero no encuentran las condiciones adecuadas para tomar la decisión y necesitan asesoramiento para adoptarla.

Estas propuestas **quedan enmarcadas en el actual Acuerdo de Políticas Activas de Empleo**:

Línea 1. Aumentar el empleo en Navarra.

- ✓ Emprendimiento y empleo autónomo.

Línea 2. Mejorar la empleabilidad.

- ✓ Programas de formación.
- ✓ Acreditación de las competencias profesionales.
- ✓ Fomento de la intermediación laboral y servicios a empresas.

Línea 3. Favorecer la inserción y garantizar la igualdad de oportunidades a través del impulso al empleo juvenil.

- ✓ Fomento del emprendimiento entre la población joven, medidas de fomento de la contratación de las personas jóvenes.

- ✓ Mejora de la cualificación profesional de las personas jóvenes en desempleo o empleo en precario con déficits formativos y baja cualificación, facilitando su inserción a las empresas o fomentando su retorno al sistema formativo.
- ✓ Programa para el retorno del talento.

Línea 4. Mejorar la Calidad en el empleo.

Entendemos el Acuerdo de políticas activas de empleo como un plan vivo, que se adapta a las nuevas circunstancias y a las posibles modificaciones. Las políticas de empleo jamás deben de ser algo estático sino que requieren de la flexibilidad necesaria y adaptación permanentemente.

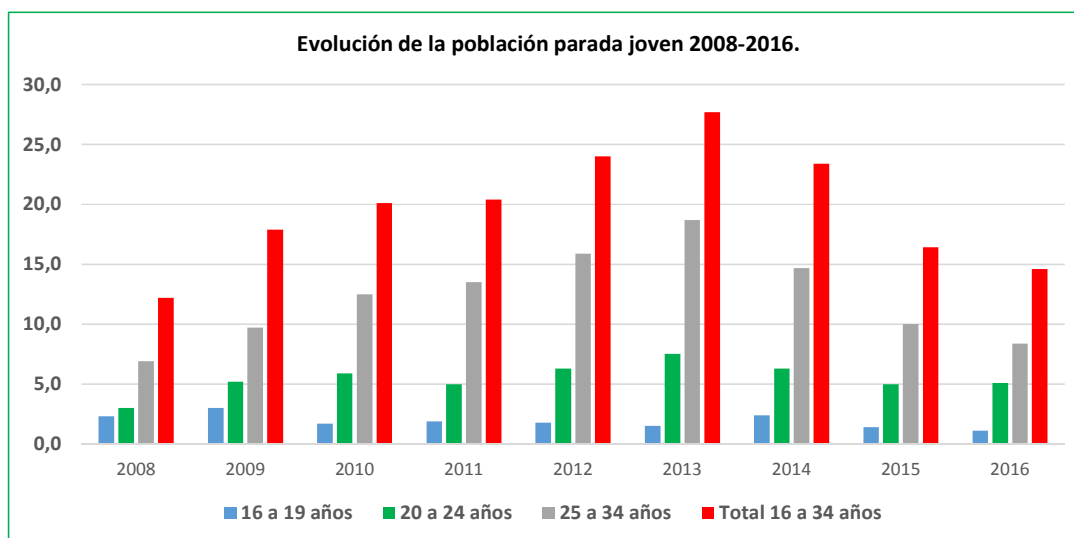
## 2. EL EMPLEO DE LA JUVENTUD

Las propuestas que realiza la UGT se articulan tras un análisis del comportamiento del empleo joven en Navarra, con los datos de las **medias anuales de 2008 a 2016 proporcionados por la Encuesta de población activa (EPA), facilitados por el INE y el IEN.**

Así mismo, se contemplan los **datos disponibles del tercer trimestre de 2017** (último disponible) y la evolución respecto al mismo trimestre del año anterior (T3 2016).

Y la conclusión del análisis es que las cifras de desempleo juvenil siguen siendo muy preocupantes. Si desagregamos el dato por tramos de edad, 2.200 personas desempleadas corresponden al tramo de 16 a 19 años, 3.900 al de 20 a 24 años y 7.800 al de 25 a 34 años. El número de personas desempleadas menores de 34 años en el tercer trimestre de 2017 ascendían a **13.900, el 42,37%% del total de paro en Navarra.**

La **tasa de paro de los menores de 25 años se situó en el 25,98%%** en el tercer trimestre pasado, casi dos veces y media la **tasa de paro de Navarra (10,52%).**



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EPA  
Unidades: Miles de personas

El paro juvenil registra un ascenso en Navarra en el periodo 2008-2016, descendiendo únicamente entre los jóvenes de la franja de 16 a 19 años.

**Los datos de EPA correspondientes al tercer trimestre de 2017 muestran una evolución positiva,** reduciéndose en todas las franjas de edad respecto al trimestre anterior. Respecto al año anterior, los datos también muestran una reducción de

desempleo en todas las franjas de edad excepto en la de **16 a 19 años, que se incrementa en 600 personas.**

Lo verdaderamente preocupante es la **desigualdad en la evolución de estos datos. Si desagregamos los datos del último año por sexo,** las cifras totales de desempleo de Navarra se reducen entre los hombres (5.800 parados menos) pero aumentan entre las mujeres (100 paradas más).

**Parados de Navarra por Grupo de Edad y sexo . Valores absolutos y variación respecto al año anterior**

	Hombres			Mujeres		
	2017 T3	variación año anterior	2016 T3	2017 T3	variación año anterior	2016 T3
<b>Total parados Navarra</b>	12,9	-5,8	18,7	19,9	0,1	19,8
De 16 a 19 años	1,0	0,3	0,7	1,2	0,3	0,9
De 20 a 24 años	1,2	-1,1	2,3	2,7	0,1	2,6
De 25 a 34 años	3,4	-1,1	4,5	4,4	0,1	4,3
<b>Parados jóvenes de 16 a 34 años</b>	<b>5,6</b>	<b>-1,9</b>	<b>7,5</b>	<b>8,3</b>	<b>0,5</b>	<b>7,8</b>
Parados de 35 a 44 años	2,2	-2,4	4,6	4,1	-0,5	4,6
Parados de 45 a 54 años	3,7	-1,0	4,7	5,2	1,0	4,2
Parados de 55 y más años	1,5	-0,3	1,8	2,3	-0,8	3,1

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EPA  
Unidades: Miles de personas

Pero si comparamos los **datos desagregados por sexo y grupo de edad, se evidencia con claridad que el desempleo juvenil recae mayoritariamente sobre las mujeres.**

Así, se mantiene la reducción de desempleo entre los hombres jóvenes, que en el rango de edad de 16 a 34 años disminuye en 1.900 personas y, por el contrario y en ese mismo periodo y rango de edad, las mujeres en desempleo aumentan en 500 personas y lo hacen en todos los tramos de edad:

- En el grupo de 16 a 19 años, se incrementa el desempleo con 300 jóvenes paradas más que el año anterior.
- En el grupo de 20 a 24 años, se incrementa el desempleo con 100 jóvenes paradas más que el año anterior.
- En el grupo de 25 a 34 años, se incrementa el desempleo con 100 jóvenes paradas más que el año anterior.

**En cuanto a la calidad del empleo de las personas jóvenes, se caracteriza por una enorme temporalidad.** Según los datos aportados por el INE para el tercer trimestre de 2017:

- El **40%** de los jóvenes tiene un **contrato temporal** y el **70%** de los **contratos eventuales no llega al año de duración**.
- El 17% de los jóvenes navarros trabaja a **tiempo parcial**.
- **La brecha salarial generacional** entre los de jóvenes de 25 a 34 años es de **5.752,44 euros menos, un 28,12% menos** que los ocupados de más edad **y de un 21,54% y 4.405,99 euros menos respecto a la media de todas las edades**.

Los trabajadores y trabajadoras jóvenes se llevan la peor parte, pues además de que están ocupados en menor medida que los trabajadores de otros tramos de edad y tienen mayores dificultades para encontrar un trabajo, cuando acceden a un empleo, lo hacen en unas **condiciones que no fomentan su estabilidad dentro del mercado laboral**.

Por otra parte, la balanza de **movimientos migratorios** arroja un dato muy preocupante. **Navarra es la segunda Comunidad Autónoma en la que más ha crecido porcentualmente el colectivo que ha emigrado por motivos laborales** desde el comienzo de la crisis, según el Censo de Españoles Residentes en el Extranjero.

Con los datos aportados por el INE a cierre de 2016, **desde el año 2008 han emigrado más de 2.700 jóvenes navarros y navarras de entre 20 y 34 años al extranjero, suponiendo el 47% de toda la emigración de entre 20 y 64 años**.

Un estudio publicado por el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra en octubre de 2017 analiza las **necesidades de reposición del personal en las empresas navarras**, poniendo especial énfasis en aquellas empresas tractoras de la economía de la Comunidad Foral ligadas a la Estrategia de Especialización Inteligente.

Dicho estudio concluye que **el 64,3% de las empresas de Navarra crearán empleo en los próximos años, debido al crecimiento económico o al relevo por jubilación**, elevándose hasta el 75% cuando se trata de empresas de más de 50 trabajadores y trabajadores y las de los sectores económicos vinculados a la S3 y que demandarán una mayor cualificación, tanto a su personal actual como a futuros ingresos.

Según dicho estudio, aproximadamente el **75% del empleo futuro, generado tras jubilaciones o incremento de las necesidades de contratación, precisará de personas trabajadoras cualificadas y de perfiles técnicos**, otro 10% de personal administrativo y únicamente el 14% del empleo estará cubierto por personas sin cualificación. Un 16% de las empresas consideran que la cualificación profesional de la persona que sustituya a otra jubilada será de mayor nivel. Este dato se eleva al 25% de los casos en empresas de mayor tamaño y vinculadas a sectores clave.



Las medidas implementadas hasta el momento no han resultado eficaces para recuperar empleo joven, aunque sin duda han servido para paliar la situación y evitar que los datos fueran todavía peores. Es verdad que Navarra no encabeza las Comunidades más afectadas por el desempleo juvenil, pero no hay que olvidar que siendo una de las Comunidades con las tasas de paro más bajas, ese dato no encuentra correspondencia con el desempleo de las personas jóvenes, que casi triplica el del resto de las edades (25,98% frente a 9,27%) y se vuelve a repetir la enorme desigualdad entre hombres y mujeres. Mientras que la tasa de paro en los hombres menores de 25 años se mantiene en un 15,57%, en el caso de las mujeres en esa franja de edad asciende hasta el 41%.

**Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma**

	Total 2017T3			Menores de 25 años 2017T3			25 y más años 2017T3		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
01 Andalucía	25,41	22,61	28,84	45,97	45,55	<b>46,46</b>	23,68	20,71	27,32
02 Aragón	10,50	8,18	13,27	27,17	28,95	25,04	9,29	6,67	12,42
03 Asturias, Principado de	12,95	13,94	11,87	33,78	36,93	29,71	11,98	12,78	11,12
04 Balears, Illes	9,25	9,33	9,16	21,94	20,20	23,93	8,09	8,34	7,80
05 Canarias	21,87	18,38	25,80	40,95	41,62	40,25	20,36	16,63	24,60
06 Cantabria	12,67	12,63	12,71	34,30	40,36	29,29	11,52	11,38	11,68
08 Castilla - La Mancha	18,60	14,59	23,88	37,59	33,72	<b>43,12</b>	17,04	12,97	22,39
07 Castilla y León	13,02	10,39	16,16	34,80	35,35	34,04	11,66	8,72	15,14
09 Cataluña	12,54	11,70	13,49	30,26	32,44	27,79	11,04	9,92	12,28
18 Ceuta (*)	22,36	14,37	32,64	60,97	61,49	<b>60,75</b>	20,21	12,98	30,07
10 Comunitat Valenciana	17,50	16,30	18,94	38,90	42,21	34,74	15,66	14,02	17,62
11 Extremadura	24,76	22,28	27,91	41,54	39,99	<b>43,43</b>	23,44	20,92	26,66
12 Galicia	14,49	13,24	15,83	32,60	34,74	30,26	13,47	12,03	15,02
13 Madrid, Comunidad de	12,35	11,81	12,93	31,69	37,82	24,38	11,10	10,04	12,24
19 Melilla (*)	26,16	19,08	36,27	51,34	56,18	<b>44,35</b>	23,94	15,79	35,56
14 Murcia, Región de	18,11	16,16	20,57	38,31	45,47	28,95	16,21	13,36	19,80
Nacional	16,38	14,80	18,21	35,97	37,44	34,22	14,89	13,06	17,01
<b>15 Navarra, Comunidad Foral de</b>	<b>10,52</b>	<b>7,58</b>	<b>14,05</b>	<b>25,98</b>	<b>15,57</b>	<b>41,00</b>	<b>9,27</b>	<b>6,88</b>	<b>12,10</b>
16 País Vasco	11,56	10,68	12,55	31,10	27,46	35,70	10,41	9,65	11,27
17 Rioja, La	12,62	11,22	14,24	36,10	32,97	39,42	11,14	9,91	12,57

Fuente: INE

Unidades: Tasas

Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

**Los datos segmentados de demandantes de Empleo en la Comunidad Foral menores de 30 años se concentran entre aquellos que carecen de formación.** Según datos registrados en las oficinas de empleo del Servicio Navarro de Empleo, del total de 6.989 demandantes de menos de 30 años, **más de la mitad, 3.596 no tienen estudios o disponen de estudios primarios.**

**Po otro lado, Navarra es de las pocas Comunidades Autónomas que no tiene implementado un plan sobre el Retorno del Talento.** Las Comunidades Autónomas de País Vasco (en su segunda revisión), Castilla-León, Castilla-La Mancha, Canarias,

Madrid, Galicia, Aragón, Cataluña, Asturias, Valencia, Cantabria, Andalucía y Murcia han planificado iniciativas de retorno de talento con diferentes grados de implantación y desarrollo.

Urge que el Gobierno de Navarra implemente medidas para **incrementar el empleo entre las personas jóvenes menos formadas** e impulse, desarrolle y ponga en marcha un **Plan de retorno del talento con dotación presupuestaria**.

## 3. PROPUESTAS DE LA UGT PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

### 3.1 IMPULSO DEL CONTRATO DE RELEVO

**El contrato de relevo y la jubilación parcial han quedado fuertemente limitados tras las reformas de 2013.** El contrato de relevo permitía que los trabajadores pudieran jubilarse parcialmente a partir de los 60 años, cobrando el 85% de la pensión y el 15% de su salario, y aplicando la reducción de jornada correspondiente. Pero la empresa tenía que contratar a una persona joven a jornada completa y con contrato indefinido para tomar el relevo del jubilado. Con esa regulación, a partir del 1 de enero de 2019, la figura del contrato de relevo quedará prácticamente extinguida.

**Resulta incomprensible que con las desorbitadas tasas de desempleo juvenil, en constante aumento, se atrase la edad de jubilación.** La decisión política del Gobierno del PP fue ampliar la edad de jubilación y modificar los requisitos para el acceso a la jubilación anticipada, provocando tres consecuencias inmediatas:

- Condenar a las personas de más edad a seguir trabajando.
- Desincentivar a las empresas para renovar plantillas y efectuar el relevo generacional adecuado.
- Limitar las posibilidades del crecimiento del empleo en la juventud.

Las reformas de 2013 supusieron el fin del contrato de relevo, al ampliar la cotización exigida para causar pensión de jubilación a los 65 años, que pasa a ser cuando proceda, según la aplicación paulatina de la edad de jubilación en función de los años cotizados.

#### Objetivos

- **Impulsar del empleo joven**, generando oportunidades de empleo mediante el adelanto de la edad ordinaria de jubilación, que produce necesidades de contratación para sustituir al trabajador que accede a la jubilación.

- **Incremento de las oportunidades de acceder a la jubilación parcial**, modificando los requisitos vigentes desde 2013, tanto el adelanto de la edad como de periodo cotizado, para tener acceso a la misma.
- **Apuesta firme con el empleo de calidad** en detrimento de la precariedad y temporalidad, mediante la realización de contratos indefinidos y a tiempo completo con condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa.
- **Aumentar de la cualificación de las personas jóvenes** a través del Programa de Transmisión de Conocimientos en el empleo, dirigido a los jóvenes con bajos niveles formativos y experiencia laboral en actividades sin demanda.
- **Facilitar el relevo generacional en la empresa**, mediante una sustitución eficaz y eficiente, una transición de conocimientos de una persona a otra de la que salen beneficiadas ambas partes, tanto los jóvenes, como las empresas.

### **La UGT defiende fomentar la jubilación parcial y el contrato de relevo para impulsar el empleo joven**

La UGT ha realizado propuestas claras y eficaces en la Mesa de Diálogo Social sobre el plan de choque por el empleo, con el fin de mejorar el Plan de Garantía Juvenil. Propuestas basadas en experiencias positivas adoptadas en otros países de la Unión Europea y que ya se han demostrado eficaces.

***El Programa de Formación y Transmisión de Conocimientos en el Empleo, a través del contrato de relevo***, incrementa las oportunidades de que los trabajadores accedan a la **jubilación anticipada parcial** al mismo tiempo que ofrece **empleo y contenidos de formación y transmisión del conocimiento para el joven menor de 30 años inscrito en la Garantía Juvenil**.

El programa abre considerablemente las posibilidades de la jubilación parcial a cambio de que se ofrezca aprendizaje en el puesto de trabajo e integración laboral a los jóvenes poco formados.

**Este programa abre la vía a una nueva modalidad de jubilación parcial que reforma el mecanismo de jubilación parcial existente actualmente en tres aspectos:**

- ✓ Permite reducir hasta cuatro años, respecto a la edad legal de jubilación en cada momento, la edad a la que un trabajador puede comenzar su jubilación parcial.
- ✓ Reduce la relación entre las bases de cotización del relevista y el relevado, establecida en la última reforma (2013) de la jubilación parcial.

- ✓ Y reduce asimismo la cotización del trabajador jubilado parcial establecida en la reforma de 2013 del 100% de una jornada a tiempo completo a sólo el 60%, mediante el establecimiento de una bonificación, no reducción, en la cotización, que iría con cargo a la Seguridad Social.

**Con el Contrato de relevo propuesto por la UGT se evita que los jóvenes entren en el mercado laboral por la puerta de la precariedad y la temporalidad.**

La UGT considera que este contrato de relevo, a través del Programa de Formación y Transmisión de conocimientos en el empleo, a diferencia de otras fórmulas de contratación de jóvenes, ofrece **calidad en el empleo, estabilidad laboral, jornada completa, igualdad de condiciones en el empleo y el salario del joven respecto al resto de trabajadores de la empresa y la posibilidad de desarrollarse en la misma.**

Además, se produce una sustitución eficaz y eficiente en el mercado de trabajo, de la que **saldrían beneficiadas todas las partes, tanto los jóvenes como las empresas**, que verían una solución a la pérdida de ese capital humano que se jubila inminentemente.

El Gobierno de España apostó por una falsa estabilidad laboral con el contrato indefinido de apoyo a emprendedores que reguló con la reforma laboral.

Desde que comenzó su andadura este nuevo contrato, la UGT viene denunciando que implica un uso fraudulento de la contratación indefinida, ya que una de las características del contrato es el establecimiento de un periodo de prueba de un año que, como tal, no contempla una indemnización por despido en ese tiempo.

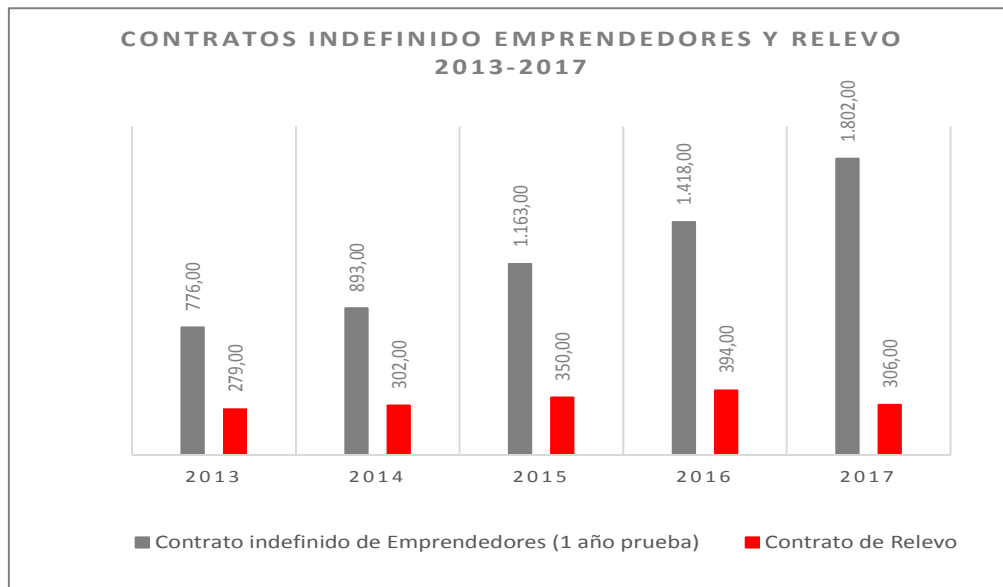
La utilización que se ha venido haciendo de este contrato genera serias dudas, pues el periodo de prueba de un año permite que se utilice como sustituto de un contrato temporal sin coste. Esto es posible siempre que la empresa no se acoja a incentivos fiscales y bonificaciones, de forma que no está obligada a cumplir con el mantenimiento del puesto de trabajo.

Las estadísticas ofrecidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, remitidas a UGT tras repetidas solicitudes, confirman estas sospechas. El número de contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores que superan el periodo de duración de un año y, por tanto, el periodo de prueba, no llega a la mitad.

**En los últimos cinco años (2013 - 2017), se han realizado en Navarra 1.631 contratos de relevo frente a los 6.052 realizados bajo la figura del contrato de apoyo a emprendedores**, que no busca la estabilidad en el empleo sino enmascarar una contratación eventual abusando del periodo de prueba.

Esta es la cara y la cruz de la tipología de la contratación en Navarra: se han abandonado los sistemas que suponían una entrada en el mercado laboral con derechos sustituyéndolos por la precariedad más absoluta.

### Contratos de relevo y de Apoyo a Emprendedores 2013-octubre de 2017



Fuente: SEPE

Unidades: miles de contratos

### El contrato de relevo que propone la UGT supone empleo estable y de calidad, con derechos: contrato indefinido y a tiempo completo.

Para la juventud, el acceso al empleo se realiza por medio de la contratación temporal y nos preocupa que se asuma socialmente con normalidad que ser joven y tener empleo temporal se haya convertido en un binomio casi indestructible.

Si analizamos la contratación efectuada a la juventud según su tipología, con datos de la EPA del tercer trimestre de 2017, de los 68.700 ocupados jóvenes de Navarra, **el 40% tiene un contrato temporal**. Este porcentaje se incrementa hasta un **63% en el caso de jóvenes ocupados de 20 a 24 años** y a un **73% en el rango de edad de 16 a 19 años**.

**El 17% de los jóvenes ocupados de Navarra trabaja a tiempo parcial.**

De las personas jóvenes que tienen un **contrato indefinido**, el **86% lo tiene a tiempo completo** y el **14% tiene un contrato a tiempo parcial**.

Entre los **jóvenes que tienen una relación laboral de carácter eventual**, el porcentaje que lo hace a **jornada parcial es notablemente superior respecto a quienes tienen un contrato indefinido**, elevándose hasta el **22%**.

**Población joven ocupada por tipo de contrato y duración de la jornada**

		de 16 a 34 años				
		De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	Número de Jóvenes	%
Total	Total	3,0	14,3	51,4	<b>68,7</b>	
	A Tiempo Completo	1,7	10,5	44,8	<b>57,0</b>	<b>83%</b>
	A Tiempo Parcial	1,3	3,8	6,7	<b>11,8</b>	<b>17%</b>
Indefinido	Total	,8	5,3	33,2	<b>39,3</b>	<b>57%</b>
	A Tiempo Completo	,2	3,9	29,7	33,8	86%
	A Tiempo Parcial	,6	1,4	3,5	5,5	14%
Temporal	Total	2,2	9,0	16,2	<b>27,4</b>	<b>40%</b>
	A Tiempo Completo	1,5	6,6	13,2	21,3	78%
	A Tiempo Parcial	,7	2,4	3,0	6,1	22%
Sin Especif.	Total	0,0	0,0	2,1	2,1	
	A Tiempo Completo	0,0	0,0	1,9	1,9	
	A Tiempo Parcial	0,0	0,0	,2	0,2	

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EPA 3T 2017.

Unidades: Miles de personas.

Con los datos de la EPA del tercer trimestre de 2017, **casi el 70% de los jóvenes de Navarra con contrato eventual, tienen una relación laboral de duración inferior a un año.** Los jóvenes con contrato temporal de menos de 6 meses representan el 36% y los que tienen un contrato de entre 6 meses y un año, el 32%. **Únicamente el 4% de los jóvenes han suscrito un contrato de trabajo superior a un año.**

**Población joven ocupada y asalariada con contrato temporal por duración del contrato**

	De 16 a 34 años	
	Total	%
Total	27,4	
Menos de 6 meses	9,8	36%
De 6 a 12 meses	9,0	33%
Más de 1 año	1,2	4%
Sin especificar	7,4	

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EPA del tercer trimestre de 2017  
Unidades: Miles de personas

La corta duración de los contratos no permite generar periodos suficientes para acceder a una prestación por desempleo. Según los datos del tercer trimestre de 2017 de la EPA, **el 83% de los jóvenes navarros manifiesta no percibir ningún tipo de prestación o subsidio.**

**Población Joven parada, por inscripción y cobro de prestación o subsidio.**

	De 16 a 34 años
Total	14,6
Estaba inscrito como demandante y recibía algún tipo de prestación	2,1
Estaba inscrito como demandante sin recibir subsidio o prestación por desempleo	8,6
No estaba inscrito como demandante pero percibía algún tipo de prestación o subsidio	0,0
No estaba inscrito como demandante ni percibía ningún tipo de prestación o subsidio	3,5
No contesta / No sabe	,3

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EPA tercer trimestre de 2017  
Unidades: Miles de personas

La propuesta que realiza la UGT es una **apuesta en firme por el empleo de calidad. El Programa de Formación y Transmisión de conocimientos en el empleo** alumbra un **contrato de relevo** que supone para los jóvenes **contratación estable, a través de un contrato indefinido y a tiempo completo**, en detrimento de la precariedad y temporalidad que existe hoy en nuestro mercado laboral.



**El contrato de relevo propuesto por la UGT garantiza a los jóvenes los salarios de convenio como el resto de trabajadores de la empresa y la posibilidad de desarrollarse en la misma.**

El cuadro siguiente demuestra que a menor edad, menos salario se percibe. De ahí que al hecho de que la juventud tenga unas condiciones de trabajo precarias, debido a la temporalidad de su contratación, se añaden los bajos salarios como otra de las causas de la precariedad laboral. La brecha salarial aumenta conforme disminuye la edad. Según los datos de la Encuesta de estructura Salarial, **la brecha salarial para el tramo de edad de entre 25 y 34 años es de 5.752,44 euros menos, un 28,12% menos que los ocupados de más edad, y de un 21,54% y 4.405,99 euros menos respecto a la media de todas las edades.**

**Salarios Medios Población trabajadora**

Ambos Sexos	Media Salarial por tramos de edad (ultimo dato)	Brecha de edad
Todas las edades	24.863,98	-4.405,99
Menos de 25 años (*)	-15.524,69	(*)
De 25 a 34 años	20.457,99	-5.752,44
De 35 a 44 años	25.126,08	
De 45 a 54 años	27.286,62	
55 y más años	26.210,43	

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EES.

Unidades: Euros.

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

**La UGT plantea un contrato de relevo que ofrece formación mediante la transmisión de conocimientos entre el trabajador de más edad y el joven.**

Este nuevo modelo de contrato de relevo es atractivo para el trabajador que accede a la jubilación anticipada y garantista y con transmisión del conocimiento para el joven inscrito en la Garantía Juvenil, ya que facilita una **sustitución natural y una transmisión de conocimiento entre la generación que accede a la jubilación y su relevo generacional.**

Para realizar la transmisión de conocimientos entre el trabajador que accede a la jubilación y el joven que lo releva en el empleo, se propone implementar el **PROGRAMA DE FORMACIÓN Y TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL EMPLEO,**

dirigido a los jóvenes con bajos niveles formativos y tengan experiencia laboral en actividades sin demanda.

Se produciría una sustitución eficaz y eficiente en el mercado de trabajo, una **transición de conocimientos de una persona a otra, de la que saldrían beneficiadas ambas partes**, tanto los **jóvenes** como las **empresas**, que verían una solución a la pérdida de ese capital humano que se jubila inminentemente.

No hay que olvidar que este proceso formativo apuesta en firme por el empleo de calidad, a través de contratos indefinidos y con derechos, olvidando la regla que impera en Navarra, cuyos procesos formativos con prácticas están vinculados a becas y no a contratos.

### **El contrato de relevo que propone UGT apuesta por facilitar empleo a jóvenes en paro que únicamente disponen de estudios básicos.**

*El Programa de Formación y Transmisión de Conocimientos en el Empleo*, a través del contrato de relevo, es una propuesta de la que la UGT se siente particularmente satisfecha, porque va dirigido a establecer un mecanismo con gran potencial para que los jóvenes con un escaso nivel de formación y muy pocas posibilidades de aprovechar la formación teórica encuentren posibilidades de integrarse en las empresas, a través de un contrato estable y un sistema de aprendizaje en el propio puesto de trabajo, mediante la transmisión de conocimientos del trabajador relevado al trabajador relevista.

De esta forma, el sindicato apuesta por la empleabilidad de los menores de 30 años en paro que solo disponen de estudios básicos y cuya incorporación al mercado laboral está sometida a grandes dificultades y al altísimo riesgo de que se produzca en las condiciones más precarias.

Según datos de abril de 2017, de segmentación de demandantes de empleo en Navarra, aportados por el Servicio Navarro de Empleo en el Acuerdo de Políticas Activas, **son beneficiarios potenciales de este programa 3.596 demandantes de empleo jóvenes menores de 30 años.**

### Demandantes de Empleo Menores de 30 años

Titulación Universitaria	Titulación en formación profesional	ESO/Bachiller	Sin estudios o con estudios primarios
771	1.064	1.558	3.596

Distribución por oficinas de Empleo				
Alsasua	26	45	64	42
Aoiz	12	22	22	76
Estella	41	73	103	157
Lodosa	24	37	42	111
Pamplona Ensanche	206	314	471	811
Pamplona Yamaguchi	179	140	219	378
Pamplona Rochapea	107	173	281	949
Santesteban	35	35	30	58
Tafalla	37	82	104	311
Tudela	104	143	222	703

Fuente: Servicio Navarro de Empleo  
Unidad: Miles de personas

### La UGT propone bonificar la cotización del contrato de relevo en un 100% de la cuota empresarial durante dos años.

La idea que la UGT planteó al Gobierno de España en la Mesa del Diálogo Social para el Plan de Choque por el Empleo es que se utilicen los fondos de Garantía Juvenil para incentivar y fomentar la jubilación parcial y el contrato de relevo en las empresas.

La Seguridad Social recibirá íntegramente las cotizaciones del trabajador relevista y del relevado, porque la bonificación de esas cotizaciones se pagará con fondos del programa de Garantía Juvenil a través del Servicio de Empleo Estatal, contribuyendo así a la sostenibilidad de los fondos del sistema de la Seguridad Social

Las empresas que contraten bajo la modalidad del contrato de relevo por tiempo indefinido, al amparo del **Programa de Formación y Transmisión de Conocimientos en el Empleo**, tendrán derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado durante un máximo de dos años

Junto ello, se han alcanzado otros acuerdos en el Plan de Choque por el Empleo relacionadas con el programa de Garantía Juvenil que, a nuestro juicio, **tienen potencia y capacidad, no sólo para aumentar la inserción laboral de los jóvenes en el empleo, sino para mejorar, al menos en parte, la calidad del mismo.**

## 3.2 PLAN DE RETORNO DE TALENTO Y EMPLEO JOVEN:

Durante la crisis se ha triplicado el número de jóvenes que han emigrado, dado que la juventud encuentra más oportunidades fuera que dentro de nuestras fronteras.

Aunque en los **datos que registra el INE sobre migraciones no se reflejan las causas, las personas jóvenes de Navarra han supuesto el 47% de todas las migraciones de 2016 de edades comprendidas entre 20 y 64 años** y cabe pensar que, en general, la emigración se debe a las dificultades de las personas para encontrar un empleo. En el caso del Reino Unido, muchos elegían este destino para aprender el idioma.

Flujo de Emigración con destino al extranjero por tramos de edad

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
20 a 24 años	27	17	21	43	59	100	94	105	95	<b>561</b>
25 a 29 años	67	66	63	86	82	125	148	188	151	<b>976</b>
30 a 34 años	62	75	89	115	132	194	182	208	192	<b>1.249</b>
<b>Subtotal jóvenes 20 a 34 años</b>	<b>156</b>	<b>158</b>	<b>173</b>	<b>244</b>	<b>273</b>	<b>419</b>	<b>424</b>	<b>501</b>	<b>438</b>	<b>2.786</b>
<b>% respecto al total</b>	<b>56%</b>	<b>55%</b>	<b>51%</b>	<b>46%</b>	<b>47%</b>	<b>51%</b>	<b>48%</b>	<b>51%</b>	<b>47%</b>	
Total 20 a 64 años	281	289	338	533	580	826	885	980	926	

Fuente: INE

Unidades: Movimientos Migratorios

La consecuencia de todo esto no es únicamente una cuestión de desarraigo familiar y disminución de población joven, sino también **una importantísima pérdida de recursos humanos, de talento joven navarro.**

A pesar de que **Navarra crece a un ritmo superior al 3%**, ello no se traduce en la recuperación del talento para la Comunidad Foral. **Los jóvenes formados que han abandonado Navarra no encuentran todavía unas condiciones atractivas para su retorno**, por lo que la UGT entiende que **son necesarias políticas públicas que activen la recuperación del talento joven para las empresas y la sociedad navarra.**

**Este Plan de retorno de talento y del empleo** está dirigido a esos más de **2.700 jóvenes residentes en el extranjero que han emigrado por motivos laborales y desean en un futuro continuar su vida laboral en Navarra.**

El programa se articula sobre la **premisa irrenunciable de la calidad en el empleo**, con la garantía de interactuar sobre puestos y salarios acordes con su cualificación

profesional y con la garantía del convenio colectivo aplicable a la empresa en la que la persona joven trabaje.

La propuesta no se dirige a aquella o aquel joven que ya ha tomado la decisión de retorno e incluso ha retornado, sino **a quienes piensan en un retorno pero no encuentran las condiciones adecuadas para volver y necesitan asesoramiento para encontrarlas.**

### **Objetivos:**

- **Identificar** jóvenes residentes en el extranjero que han migrado por motivos laborales y que desean en un futuro continuar su vida laboral en Navarra.
- **Interactuar** con estos jóvenes, tanto **personas jóvenes formadas en Navarra** y cualificadas en ciclos de grado medio o superior o grado universitario que han adquirido experiencia y especialización en otros países como **jóvenes que emigraron sin una cualificación acreditada y han adquirido experiencia y/o formación en el exterior.**

### **El programa requiere de unas intervenciones y recursos previos a su puesta en marcha:**

- **Alianza por el Talento Joven de Navarra**

Poner en marcha una **Alianza por el Talento Joven de Navarra**, mediante la constitución de una plataforma que aglutine adhesiones y compromisos de Empresas de sectores estratégicos vinculados a la estrategia de especialización inteligente de Navarra S3, Cámara de Comercio, Clusters, Colegios Profesionales, Consultoras de selección de personal, Organizaciones empresariales, Sindicatos y Administración Pública, claramente comprometidos con la recuperación del talento y el empleo joven.

El estudio publicado por el Observatorio de la realidad social en octubre de 2017 sobre las **necesidades de reposición del personal en las empresas navarras concluye que el 75% del empleo futuro**, que se va a generar en las empresas de los sectores económicos vinculados a la S3, demandará una mayor cualificación tanto a su personal como a futuros ingresos y **precisará de personas trabajadoras cualificadas y de perfiles técnicos.**

La Alianza es una **apuesta por un nuevo sistema de reclutamiento que contribuya al retorno de los jóvenes cualificados emigrados** de Navarra, con el gran objetivo

de recuperar el talento joven para Navarra, al mismo tiempo que las empresas obtienen profesionales con una formación más acorde a sus necesidades.

**La alianza es el agente principal que impulsa el uso de las herramientas asociadas al programa de Retorno del Talento y el Empleo Joven, canalizando ofertas y proyectos de empleo a través de la plataforma y dinamizando su uso.**

La Alianza permitirá la colaboración entre empresas que compartan intereses comunes, necesidades de selección y contratación de personas, intercambio de información y conocimientos.

La Alianza supone el compromiso social de sus integrantes en favor del empleo entre los jóvenes, pudiendo hacerlo visible en sus estrategias de responsabilidad social.

- **Plataforma on line de generación de oportunidades de empleo**

Impulsar una **Plataforma on line de generación de oportunidades de empleo**, cuyo objetivo es facilitar la conexión entre las personas jóvenes que quieren volver y las empresas que necesitan trabajadores cualificados.

La plataforma debe ser una vía de comunicación entre los jóvenes y las empresas, generando una comunidad que encuentre soporte en este medio.

En la plataforma se podrán introducir las ofertas de empleo o previsiones a medio plazo de empleos o proyectos y, a su vez, el joven emigrado que quiera explorar sus opciones de retorno puede registrar su perfil profesional, formando parte de la base de datos del programa y poniéndose a disposición de los gestores de personas interesados en su currículum. En el caso de ofertas concretas publicadas, será posible inscribirse para establecer contacto con el proceso de selección abierto. La finalidad de esta medida es articular un sistema que llegue a la juventud residente en el extranjero.

Este sistema permite así mismo canalizar todas las ayudas asociadas a este plan de retorno y establecer un contacto entre la empresa que ofrece empleo, el joven emigrado y la Administración Pública.

La Administración lidera este primer nivel de actuación, tanto con las empresas (validación de la oferta de trabajo, información sobre el uso de la plataforma, etc.), como con la persona joven. En este primer nivel se trasladará a la persona joven la información sobre las posibilidades del programa y su funcionamiento, y se introducirá su perfil profesional e interés por las ofertas de trabajo, así como las características de la posible relación posterior con el asesor y gestor de personas interesado en su perfil profesional.

De esta forma, la Administración tendrá registradas desde el inicio todas las actuaciones que necesite el expediente de retorno: registro de ofertas, perfiles profesionales, inscripciones a ofertas, interés por el currículum y efectividad de la contratación a efectos de tramitación de las ayudas económicas, seguimiento, evaluación y mejora.

- **Agrupación de Asesores**

Constituir la **Agrupación de Asesores** con experiencia, que estén desempeñando labores de reclutamiento en empresas y consultoras clave de Navarra. En definitiva, se trata de aglutinar a los reclutadores, ya sean profesionales internos de los departamentos de personal de las empresas como consultores externos de selección de personal, en base al interés común de búsqueda el candidato más adecuado para un proceso de selección específico y de recuperar a los jóvenes con experiencia en el extranjero para las empresas y la Comunidad Foral.

### **La UGT propone cuatro líneas de ayuda:**

Estas líneas abarcan todo el proceso, desde la información hasta la inserción, porque el plan que proponemos no se ocupa de la persona joven que ya ha retornado sino del joven o la joven que quiere volver pero todavía no ha tomado la decisión, ya sea porque no ha encontrado las condiciones laborales adecuadas o porque necesita asesoramiento en la valoración de las ofertas o derivación a otros servicios.

La primera línea sería a la **consultoría**, procesos de selección y asesoramiento, estimulando la búsqueda de las personas jóvenes emigradas por los reclutadores de empleo. La beneficiaria final es la empresa, ya que ve sufragados o aminorados los costes del proceso de selección.

El plan establece como segunda línea, **incentivos a las empresas** que formen parte de la alianza y contraten a los jóvenes retornados.

La tercera línea consiste en el **apoyo a los proyectos emprendedores** y la cuarta, en el **“pasaporte #retorNA”**, para compensar los gastos asociados al retorno.

### **1. Ayudas a la consultoría y procesos de selección:**

Los asesores registrados en la agrupación, ya sean internos o externos a la empresa, tienen acceso a los perfiles profesionales de los jóvenes introducidos en la plataforma.

Una vez comunican y validan un proceso de selección, se ocupan de gestionar la oferta de empleo, vinculándola a los usuarios y usuarias que mejor se ajusten a la misma en función del perfil profesional.

El asesor actúa sobre la toma de decisión de la persona joven y lidera todo el proceso de intermediación entre ésta y la empresa que ofrece el empleo, a la que se le facilita los trabajadores y trabajadoras más apropiados a sus requerimientos y necesidades colocación.

Es fundamental en esta fase garantizar en todo momento la gestión hacia un puesto adecuado a la cualificación y perfil profesional del joven que quiere retornar.

Derivado de este asesoramiento, pueden también interactuar con la persona joven para derivarla a otros procesos de acreditación de la experiencia en cualificaciones de nivel 2 y 3 o hacia la formación académica de formación profesional de grado medio o superior o formación universitaria.

La beneficiaria de las ayudas es la empresa, a la que la ayuda le permite sufragar los gastos ocasionados por el proceso de selección. Se debe establecer una escala de ayudas en base a la complejidad de los perfiles técnicos, primando los procesos relacionados con los sectores clave de la economía navarra vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente.

## **2. Ayudas a la Empresa**

A través de incentivos, la ayuda se otorgará una vez sea efectiva la contratación y en función de varios parámetros, como la vinculación de la empresa a los sectores clave de la Estrategia de Especialización Inteligente, duración del contrato y salario pactado. Las ayudas se determinarán en función de una escala, a mayor duración del contrato, cumplimiento de unos mínimos salariales y sector clave, mayor ayuda.

### Parámetros

- Contrataciones realizadas por empresas relacionadas con los sectores clave de la economía navarra vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente.
- Contrataciones a jornada completa.
- Contratación indefinida. Se tendrían en cuenta procesos con una duración mínima de 24 meses, aunque la ayuda máxima deberá otorgarse a las contrataciones celebradas con carácter indefinido.



### **3. Ayudas al proyecto emprendedor**

Mediante la promoción de proyectos emprendedores vinculados con Navarra, ya sea de nueva creación o colectivo al que se incorpora la persona joven que retorna. El proyecto emprendedor debe estar domiciliado en Navarra y realizarse con impacto en el desarrollo de la Comunidad Foral.

Los proyectos emprendedores deben alinearse con los ámbitos de la Estrategia de Especialización Inteligente.

Los jóvenes podrán acceder a ayudas directas para sufragar los gastos relacionados con su proyecto emprendedor, una vez se acredite el alta de la persona joven en el régimen especial de trabajadores Autónomos. Además de ello, podrán acceder a las líneas establecidas en el Plan de emprendimiento, en el Plan de autónomos y a las ayudas del SNE, como la utilización de espacios coworking.

### **4. “Pasaporte #retorNA”**

Agrupar los gastos asociados al retorno, que deben estar necesariamente vinculados al registro de la persona joven en la plataforma y haber sido informado en el estado inicial por la Administración.

Este apoyo se concede si está vinculado a:

- Una inserción con contratación en el régimen general.
- Un alta en el RETA.
- Reingreso en el sistema educativo.
- Superación de un proceso de acreditación de la experiencia N2 o N3.

Su objetivo es sufragar los gastos asociados al retorno: viajes, gastos de traslado de pertenencias y alojamiento necesario, tanto los correspondientes al proceso de selección, como a los ocasionados con el retorno definitivo.

### **5. Beneficiarios**

Para ser beneficiarias, las personas jóvenes deben haber nacido en Navarra o haber estado empadronados en Navarra un mínimo de 5 años, haber recibido su formación en Navarra y estar en posesión de una titulación oficial universitaria, de ciclos de grado medio o superior, certificados de profesionalidad niveles 2 y 3 o haber obtenido titulación en el extranjero homologada conforme a los requisitos legales.

- **Ayudas a la Consultoría y procesos de selección:** Serían beneficiarias las empresas, una vez se realice la contratación. La ayuda sufraga, al menos en parte, los gastos de selección llevados a cabo en el proceso de colocación.
- **Ayudas a la Empresa:** El beneficiario es la empresa que formalice el contrato de trabajo con el joven o la joven que retorna y está supeditada al mantenimiento de los requisitos que otorgaron dicha ayuda.
- **Ayudas al proyecto emprendedor:** La beneficiaria es la persona joven emprendedora y la ayuda está supeditada al mantenimiento de los requisitos por los que se otorgó.
- **“Pasaporte #retorNA”:** Las beneficiarias son las personas jóvenes que acrediten gastos de retorno derivados una contratación por cuenta ajena, un alta en el RETA o la incorporación a un proceso formativo o de acreditación.