



La desigualdad de los jóvenes en el mercado de trabajo en Navarra

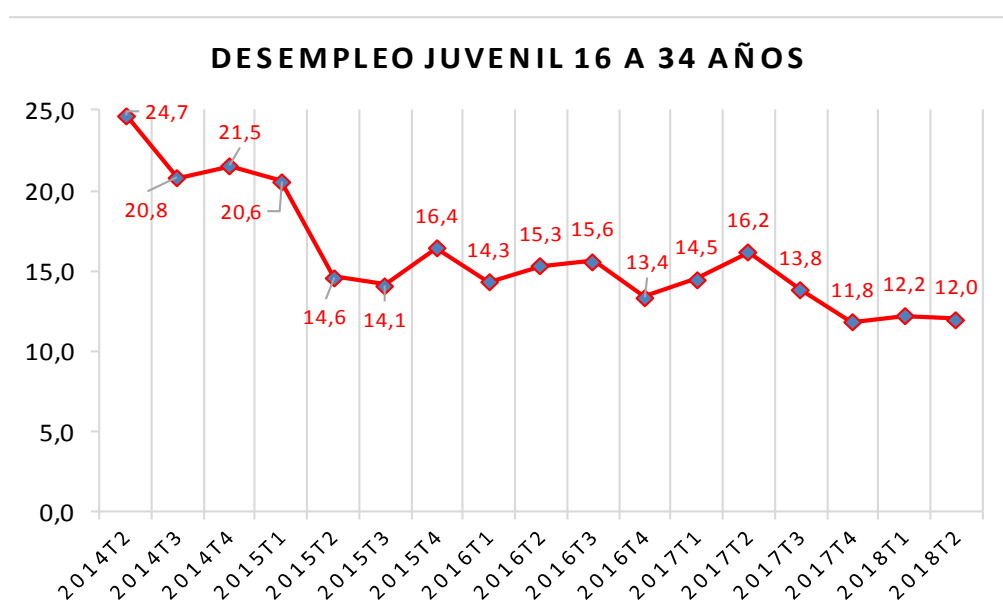
Pamplona, agosto de 2018

Gabinete Técnico de la UGT de Navarra

EL EMPLEO DE LA JUVENTUD

Ralentización en la disminución del desempleo juvenil.

Desde el inicio de la recuperación económica en el segundo trimestre de 2014, el desempleo juvenil se ha reducido a la mitad, pasando de 24.700 personas jóvenes desempleadas a 12.000, pero no es menos cierto que esta reducción en 12.700 personas se produce en su mayor parte entre el segundo trimestre de 2014 y el tercero de 2015, entre los que salen de las listas del paro 10.600 personas jóvenes. Desde el tercer trimestre de 2015, únicamente abandonan el desempleo 2.100 jóvenes.

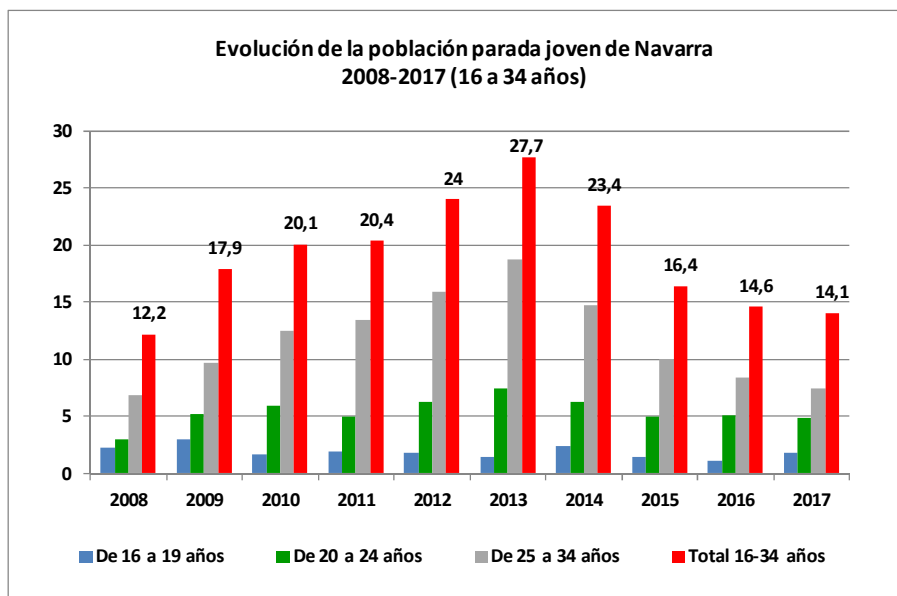


Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Unidades: Miles de personas

Los datos de EPA correspondientes al segundo trimestre de 2018 reflejan una mínima reducción del desempleo para la franja de edad de 16 a 34 años de 200 personas respecto al trimestre anterior (1T 2018).

El comportamiento del empleo joven en el segundo trimestre de 2018 repite la tendencia mostrada en los dos últimos años. Si comparamos las medias anuales, en Navarra es clara la disminución del desempleo general en todas las edades y lo hace a un ritmo de un -16,5%. Sin embargo, en la franja de edad de 16 a 34 años, pasa de 14.600 de media anual en 2016 a 14.100 personas paradas de media en 2017, arrojando un **porcentaje de descenso mucho menor, el -3,42%**, más de cuatro veces inferior a la tendencia de reducción del desempleo general.



Fuente: Elaboración propia, a partir de medias anuales EPA.

Unidades: Miles de personas.

2017 se ha calculado con la media de los cuatro trimestres.

El 38,34% del desempleo lo protagonizan los jóvenes de 16 a 34 años.

Con la recuperación económica iniciada en el segundo trimestre de 2014, el desempleo juvenil de 16 a 34 años **se ha reducido a la mitad**, pasando de 24.700 personas desempleadas a 12.000, pero a **pesar de esta reducción el paro juvenil sigue representando el 38,34% de todo el desempleo de Navarra.**

Además, es muy preocupante que este porcentaje se haya incrementado en este segundo trimestre en casi un punto, pasando del 37,54 al 38,34, situándose en los mismos valores del segundo trimestre de 2015.

Otro dato a tener en cuenta es que el porcentaje de desempleo juvenil respecto al total de paro en Navarra desciende en el periodo de recuperación económica únicamente en la franja de edad de 25 a 34 años, pasando del 32,12% al 18,53%, **mientras que la franja de edad de 16 a 19 años se incrementa en más de un punto, pasando del 5,45% al 6,71%, y en la de 20 a 24 pasa del 12,32% al 13,10%.**

Porcentaje de paro juvenil

		2014T2	2014T3	2014T4	2015T1	2015T2	2015T3	2015T4	2016T3	2016T4	2017T1	2017T2	2017T3	2017T4	2018T1	2018T2
Desempleados todas las edades	número	49,5	46,2	46,4	47,9	38,4	41,9	41,4	38,4	30,8	31,5	33,0	32,8	29,9	32,5	31,3
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
De 16 a 19 años	número	2,7	3,2	1,8	1,9	1,1	1,7	1,1	1,7	0,4	1,1	2,2	2,2	1,6	0,9	2,1
	%	5,45%	6,93%	3,88%	3,97%	2,86%	4,06%	2,66%	4,43%	1,30%	3,49%	6,67%	6,71%	5,35%	2,77%	6,71%
De 20 a 24 años	número	6,1	5,9	5,7	5,2	4,2	4,7	5,9	5,0	4,5	5,8	5,4	3,9	4,5	4,6	4,1
	%	12,32%	12,77%	12,28%	10,86%	10,94%	11,22%	14,25%	13,02%	14,61%	18,41%	16,36%	11,89%	15,05%	14,15%	13,10%
De 25 a 34 años	número	15,9	11,7	14,0	13,5	9,3	7,7	9,4	8,9	8,5	7,6	8,6	7,7	5,7	6,7	5,8
	%	32,12%	25,32%	30,17%	28,18%	24,22%	18,38%	22,71%	23,18%	27,60%	24,13%	26,06%	23,48%	19,06%	20,62%	18,53%
Subtotal 16 a 34 años	número	24,7	20,8	21,5	20,6	14,6	14,1	16,4	15,6	13,4	14,5	16,2	13,8	11,8	12,2	12,0
	%	49,90%	45,02%	46,34%	43,01%	38,02%	33,65%	39,61%	40,63%	43,51%	46,03%	49,09%	42,07%	39,46%	37,54%	38,34%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Unidades: Miles de personas y porcentaje

La tasa de paro entre los menores de 25 es tres veces mayor

Con datos del segundo trimestre de 2018, la tasa de paro entre los menores de 25 años se sitúa en el 31,31% frente al 8,49% del resto de edades, habiendo crecido en 3,34 puntos respecto al trimestre anterior.

Tasa de paro por edades

	Trimestre	Total	Menores 25 años	25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años
Ambos sexos	2018T1	10,54	27,97	9,36	39,53	26,42
	2018T2	9,93	31,31	8,49	60,29	25,14
Hombres	2018T1	10,04	27,87	8,79	34,18	27,27
	2018T2	9,14	31,38	7,57	80,58	20,69
Mujeres	2018T1	11,10	28,10	9,99	43,04	25,31
	2018T2	10,82	31,22	9,51	34,42	30,56

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Unidades: Tasa

La tasa de empleo de los jóvenes menores de 25 años es la mitad.

La tasa de empleo entre los menores de 25 años se sitúa en el segundo trimestre de 2018 en un 23,50% frente al 57,33% del resto de edades, y la brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres se ensancha también entre los menores de 25 años, situándose en un 25,43% en el caso de los hombres y 21,51% en el de las mujeres.

Tasa de empleo por edades

	Trimestre	Total	Menores 25 años	25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años
Ambos sexos	2018T1	52,25	24,40	55,67	5,38	40,07
	2018T2	53,61	23,50	57,33	5,29	38,47
Hombres	2018T1	56,46	26,19	60,31	4,52	44,35
	2018T2	58,11	25,43	62,30	2,82	44,31
Mujeres	2018T1	48,17	22,55	51,20	6,29	35,70
	2018T2	49,25	21,51	52,56	7,88	32,52

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Unidades: Tasa

LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL

El empleo de los jóvenes se realiza en peores condiciones de trabajo que las que rigen para el conjunto de la población trabajadora. Así, independientemente de la edad que tenga la juventud, el trabajo al que se accede, sobre todo en la primera experiencia laboral, se caracteriza por unas condiciones de trabajo precarias.

Esta mayor precarización de las condiciones laborales se debe al aumento de la temporalidad en los empleos, además del abuso en la rotación de los contratos destinados a la juventud. Los empleos fijos son cubiertos de forma discrecional por contratos temporales, de tal modo que la entrada de los jóvenes en el mercado laboral se produce exclusivamente por la vía de la temporalidad.

Cuando pensamos en la precariedad laboral, lo primero que viene a la mente es la realización de trabajos esporádicos. En alguna ocasión, el trabajo de temporada resulta ser una opción personal, pero en la mayoría de las situaciones la aceptación de esos trabajos está relacionada con la falta de oportunidades que tienen los jóvenes para encontrar empleos estables.

Para conocer qué implica trabajar en condiciones de precariedad, hay que entender que la precariedad es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Entre ellas, destacan:

- La corta duración de los contratos.
- Los elevados índices de temporalidad.
- Las reducciones de jornadas no deseadas.
- La brecha salarial generacional.
- Otros factores, como la mayor siniestralidad laboral, debido a la falta de formación e información.

Todos y cada uno de estos rasgos de la precariedad laboral influyen aumentando la inestabilidad e inseguridad, tanto económica como de desarrollo profesional de los jóvenes, muy especialmente de aquellos jóvenes con peores condiciones de trabajo. Pero además producen consecuencias tales como:

- Deterioran la economía, cuando los salarios no recuperan el poder adquisitivo perdido por el descontrol de la inflación (concretamente en las cláusulas de revisión salarial de los convenios).
- Aumentan el empleo en actividades con bajos salarios, lo que puede propiciar un crecimiento del empleo irregular y de la economía sumergida.
- Elevan el índice de accidentes de trabajo y las enfermedades comunes, derivadas de la exposición a riesgos psicosociales, como es el caso del estrés laboral.

Empleados en el SECTOR SERVICIOS.

La juventud se emplea mayoritariamente en el sector servicios, que da trabajo a un 62% de los jóvenes, a la totalidad de las personas de de 16 a 19 años y a casi un 70% en la edad de 25 a 24 años. En la franja de edad de entre 25 a 34 años, la industria, sector en el que concurren condiciones laborales más estables y salarios más altos, da ocupación a un 30% de los jóvenes, mientras que los servicios emplean a un 59%.

Población ocupada de 16 a 34 años por sector de actividad

	Todas las edades	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	Total Jóvenes	%
Total	284	1,4	12,3	55,3	69,0	
Agricultura	14,2	,0	0,3	2,6	2,9	4%
Industria	75,5	,0	3,0	16,7	19,7	29%
Construcción	18,9	,0	0,0	3,1	3,1	4%
Sercivios	175,4	1,4	8,6	32,9	42,9	62%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Unidades: Miles y Porcentaje

TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD, características del empleo joven.

La temporalidad resulta ser un desequilibrio básico de nuestro mercado de trabajo, pues, para la juventud, el acceso al empleo se realiza por medio de la contratación temporal. Pero lo más preocupante es que ésta se asuma socialmente con normalidad.

Mientras se asiste a este problema estructural, la política presupuestaria a favor de la calidad en el empleo ha consistido tan sólo en incentivar la contratación de carácter indefinido, otorgando ayudas a la contratación que no parecen eficaces para acabar con la elevada tasa de temporalidad de los jóvenes

Concretamente, las últimas iniciativas legislativas para la creación de empleo, como es el caso de la Garantía Juvenil, se sustentan sobre la base de la precarización de las condiciones laborales de la juventud, premiando al empresariado con incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social por contratar a un desempleado joven inscrito en el sistema.

Si analizamos la contratación efectuada a la juventud según su tipología, con datos de la EPA a del Segundo Trimestre de 2018, de los 69.000 ocupados jóvenes de Navarra, **el 42% tiene un contrato temporal, porcentaje que se incrementa hasta un 68% en el caso de jóvenes ocupados de 20 a 24 años.**

El 19% de los jóvenes ocupados de Navarra trabaja a tiempo parcial.

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

De los jóvenes que tienen una relación laboral de carácter eventual, el porcentaje que lo hace a jornada parcial casi se duplica respecto a los jóvenes que tienen un contrato indefinido, elevándose hasta el 26%.

Población joven ocupada por tipo de contrato y duración de la jornada (16 a 34 años)

		Todas las edades	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	Total Jóvenes	%
Total	Total	284	1,4	12,3	55,3	69,0	
	A Tiempo Completo	234,6	,2	8,1	47,9	56,2	81%
	A Tiempo Parcial	49,4	1,2	4,2	7,5	12,9	19%
Indefinido	Total	210,1	1,0	3,9	34,8	39,7	58%
	A Tiempo Completo	177,3	,0	3,1	31,1	34,2	86%
	A Tiempo Parcial	32,8	1,0	0,8	3,6	5,4	14%
Temporal	Total	61,5	,4	8,4	20,1	28,9	42%
	A Tiempo Completo	45,4	,2	5,0	16,2	21,4	74%
	A Tiempo Parcial	16,1	,2	3,5	3,8	7,5	26%
Sin Especif.	Total	12,4	0,0	0,0	0,5	0,5	
	A Tiempo Completo	11,9	0,0	0,0	0,5	0,5	
	A Tiempo Parcial	0,5	0,0	0,0	,0	0,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA

Unidades: Miles de Personas

Existen actividades económicas en las que la recurrencia a contratar de manera temporal es muy elevada para la juventud. A este respecto, hay que señalar que los trabajos de temporada se dan sobre todo en sectores como turismo, hostelería, actividades de ocio y tiempo libre, sectores todos ellos con un volumen de ocupación juvenil importante y donde las condiciones de trabajo implican turnos, largas jornadas y también salarios más bajos.

El 60% de los jóvenes eventuales tienen contratos de menos de un año

Con los datos del segundo trimestre de EPA, casi el 60% de los jóvenes de Navarra con contrato eventual tienen una relación laboral inferior a un año.

Los jóvenes con contrato temporal de **menos de 6 meses representan el 15%** y los que tienen un contrato de **entre 6 meses y un año, el 44%**. Únicamente **el 5% de los jóvenes han suscrito un contrato de trabajo superior a un año.**

Población joven ocupada y asalariada de Navarra con contrato temporal por duración del contrato (16 a 34 años).

	Total	%
Total	28,9	
Menos de 6 meses	4,4	15%
De 6 a 12 meses	12,8	44%
Más de 1 año	1,4	5%
Sin especificar	10,5	

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

Es por ello que muchos jóvenes no pueden salir del hogar familiar para emanciparse, ni realizar proyectos de futuro a largo plazo, cuando la duración media de sus contratos es inferior a un año, pero además hay casos en los que ni tan siquiera la juventud puede realizar proyectos de vida a corto plazo, como por ejemplo planificar un viaje, sea de estudios o de ocio.

El 89% de los jóvenes navarros en desempleo no percibe ningún tipo de prestación o subsidio.

La temporalidad repercute también a la hora de acumular periodo de carencia para recibir la prestación por desempleo y provoca que muchos jóvenes no puedan acceder con esta contratación tan breve. Según la última EPA, únicamente el 5% de los jóvenes tienen un contrato de más de un año, que es el periodo mínimo exigido para generar la prestación por desempleo de carácter contributivo.

De hecho, el 89% de los jóvenes navarros en desempleo no percibe ningún tipo de prestación o subsidio de paro, colocándolos en una situación de dependencia económica.

Población Joven parada de Navarra, por inscripción y cobro de prestación o subsidio (16 a 34 años).

Total	12,1
Estaba inscrito como demandante y recibía algún tipo de prestación	1,3
Estaba inscrito como demandante sin recibir subsidio o prestación por desempleo	7,2
No estaba inscrito como demandante ni percibía ningún tipo de prestación o subsidio	3,4
No contesta / No sabe	,2

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

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

Brecha Salarial

El cuadro siguiente demuestra que a menor edad, menor 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.

Salarios Medios Población trabajadora

Ambos Sexos	Media Salarial por tramos de edad (ultimo dato 2016)	Brecha de edad
Todas las edades	25.468,38	-4.620,28
Menos de 25 años (*)	-12.114,35	
De 25 a 34 años	20.848,10	
De 35 a 44 años	26.333,28	
De 45 a 54 años	28.026,72	-7.178,62
55 y más años	26.103,40	-5.255,30

Fuente: Encuesta Anual de estructura Salarial 2016

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

Concretamente, la brecha salarial para el tramo de edad de entre 25 y 34 años es de 4.620,28 euros respecto a la media de todas las edades, un 18,14% menos.

La brecha aumenta a 5.255.30 a los salarios de los trabajadores de más edad y se eleva hasta los 7.178,62 euros (un 25,61%) respecto a los salarios de 45 a 54 años, que son los más altos.

MEDIDAS CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL

MEDIDAS EN EL PLAN DE EMPLEO DE NAVARRA

En las negociaciones del Plan de Empleo de Navarra, la UGT ha planteado una serie de medidas para la consecución de los siguientes objetivos:

- **Aumento del empleo**, situando a los jóvenes como uno de los colectivos prioritarios, incorporando medidas que fomenten el empleo juvenil e incrementen la tasa de empleo de este colectivo.
- **Mejora de la empleabilidad**, con actuaciones específicas para colectivo joven, que tenga en cuenta sus propias características.

Es necesario adecuar la oferta y la demanda de empleos para preparar a los profesionales que necesitan las empresas, implementar medidas para evitar el abandono escolar temprano y, para ello, es fundamental fomentar la coordinación entre Servicio Navarro de Empleo y el Departamento de Educación.

Es imprescindible impulsar las inversiones en I+D+i que pongan en valor los empleos del futuro y propicien la recuperación del empleo joven de calidad.

- **Igualdad de oportunidades**, mediante la implementación de medidas dirigidas a la reducción de la desigualdad existente en las tasas de empleo joven y especialmente de las mujeres jóvenes.
- **Mejora de la calidad en el empleo**, que combine las medidas del Plan de Empleo con los acuerdos que se alcancen en la Negociación Colectiva.

MEDIDAS EN EL ÁMBITO DEL DIÁLOGO SOCIAL ESTATAL

En el ámbito del Diálogo Social que se está desarrollando a nivel estatal, la UGT está proponiendo medidas que contribuyan a luchar contra la precariedad en el empleo juvenil y a mejorar los niveles de empleo, así como a fortalecer nuestro tejido productivo y a encarar la recuperación real para uno de los colectivos más perjudicados por la crisis y las políticas del Ejecutivo en nuestro país durante los últimos años.

1. RENOVACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO JUVENIL 2018-2020

La anterior Estrategia de empleo y emprendimiento juvenil (EEEJ), careció de consulta y acuerdo con los interlocutores sociales y está completamente alejada de la realidad social y laboral del país, siendo un fracaso respecto a las expectativas que debía cumplir.

2. IMPULSAR UN NUEVO EL CONTRATO DE RELEVO EN LAS EMPRESAS

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. A partir del 1 de enero de 2019, la figura del contrato de relevo quedará prácticamente extinguida.

Con unas desorbitadas tasas de desempleo juvenil, la filosofía de atrasar la edad de jubilación resulta incomprensible. Por este motivo, la UGT propone recuperar e impulsar un nuevo modelo de contrato de relevo, que sea a la vez atractivo al trabajador que accede a la jubilación anticipada y garantista y con contenidos de formación y transmisión del conocimiento, para el joven inscrito en la Garantía Juvenil.

3. REGULAR LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Durante los últimos años se han ido extendiendo las prácticas no laborales en empresas, tanto las vinculadas a formación, como las que se ofertan al margen de programas formativos y que no cuentan con regulación alguna.

Estas prácticas dirigidas a jóvenes se confunden interesadamente con las ofertas de empleo, lo que impulsa el abuso y la explotación.

Por tanto, es urgente regular este sistema de prácticas no laborales. En este sentido, la UGT plantea:

1. Las prácticas no laborales deben vincularse siempre a un programa de formación y su duración debe ser fijada proporcionalmente a las características y duración del programa correspondiente.
2. Derogar el RD 1543/2011, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas para jóvenes con titulación oficial.
3. Eliminar las prácticas extracurriculares del RD 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.
4. Laboralizar, a través del contrato en prácticas, las prácticas no laborales con beca de carácter unilateral de entidades públicas y privadas.

4. ACORDAR UN ESTATUTO DEL BECARIO que regule sus derechos y deberes:

- a) Establecerá los requisitos que deben cumplir las empresas e instituciones para poder contar con estudiantes en prácticas, así como un sistema de control de dichos requisitos (tamaño empresa, ratio, tutoría, etc.).
- b) Desarrollará un sistema de control, garantías y penalización a las empresas que no cumplan con lo consignado en él, tanto en materia de garantía y derechos de los becarios como de abusos de esta modalidad en la empresa, estableciendo ratios máximos de becarios ponderados sobre el total de la plantilla.

- c) Desarrollará todos los aspectos y garantías específicas del contrato, entre la institución educativa, la empresa interesada y el becario, en el que se especifiquen los objetivos didácticos definidos que orienten sobre las tareas a realizar.
- d) Desarrollará la figura del tutor/a, con específicas funciones y obligaciones de tutoría de las prácticas tanto en la empresa/ institución como en el centro educativo.
- e) Fijará la Duración máxima de las prácticas.
- f) Desarrollará un capítulo de derechos y garantías laborales mínimas para los estudiantes en prácticas no laborales (tiempo semanal, descanso diario, vacaciones...).
- g) Establecerá un apartado relativo a la remuneración mínima homogénea, tomando como referencia el SMI.
- h) Desarrollará un capítulo sobre derechos laborales, de protección social y de representación de los becarios, así como un apartado con condiciones específicas para la movilidad exterior.

5. OFICINAS DE EMPLEO JOVEN

Una de las principales deficiencias del actual Plan de Garantía Juvenil es su inoperatividad para llegar a las personas a las que va destinado. Resolver este problema exige tejer una red de oficinas que cuente con recursos propios y específicos para una correcta orientación, asesoramiento y seguimiento de las personas jóvenes. Para lograr este objetivo, la **UGT propone la creación de una Oficina de Empleo Joven estatal en la que se centralicen la información y perfiles de las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ).**

Esta oficina:

- Contará con orientadores especialmente formados en el asesoramiento de personas jóvenes y que realicen la orientación, diseño de itinerarios, asesoramiento, seguimiento y evaluación, prioritariamente a los jóvenes con baja cualificación.
- Impulsará todas las medidas formativas o de inserción laboral para poder ofrecer la que mejor corresponda a cada perfil, pudiendo así cumplir realmente con el objetivo de dar una respuesta personalizada a cada persona. Para lograr esto, la relación y coordinación con las CCAA se vuelve indispensable, para conocer las medidas específicas que se han desarrollado en cada territorio.
- Realizará el control, seguimiento y supervisión del correcto desarrollo de cada medida implementada, así como una evaluación del resultado final, para saber si realmente sirvió para la correcta inserción laboral.

Recursos necesarios:

- Contratación de **orientadores/prospectores**, que en el caso de Navarra serían directamente contratados por el Servicio Público de Empleo (SPE) de la Comunidad, que lideraría el control de los procesos de inserción. Las personas desempleadas, y en particular los jóvenes, deberían ser atendidos en primera instancia por las agencias de empleo, que deben ser responsables de la entrevista individual, detección de necesidades, clasificación profesional adecuada, el diseño del itinerario de inserción, compromiso de actividad, la tutoría periódica, el seguimiento del itinerario y la evaluación.
- Contratación de **orientadores de calle**, que acudan a captar a las posibles personas beneficiarias de la ayuda en los espacios donde se encuentran, estableciendo un puente de unión entre los jóvenes y las Oficinas de Empleo Joven.

6. ACTUACIÓN PRIORITARIA PARA JÓVENES SIN CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Establecer Itinerarios personalizados de orientación + cualificación + inserción laboral + ayuda económica, para Jóvenes de 16 a 29 años de edad sin empleo o que no se están formando, inscritos en el sistema de Garantía Juvenil, sin cualificación profesional y/o en riesgo de exclusión social.

El itinerario debe ser diseñado y coordinado por los SPE. La colaboración con las Administraciones autonómicas y locales es imprescindible para sumar esfuerzos en relación a estos jóvenes, gran parte de los cuáles no están inscritos en las agencias de empleo.

Es especialmente clave la cooperación de la Administración Local, para la identificación de zonas de especial vulnerabilidad, en las que por otra parte promueve y gestiona programas de intervención y educación social. Contar con profesionales con experiencia en estos programas de ámbito local facilitará la participación de los jóvenes y la posibilidad de que se les pueda dar una atención realmente personalizada.

7. COMPROMISO DE REVISIÓN DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

La UGT plantea la necesidad de abrir un proceso de negociación de un nuevo contrato de formación y aprendizaje, en el marco del Diálogo Social, con el objetivo de definir una nueva regulación del contrato para la formación, establecer mayores garantías de la finalidad formativa del mismo, impedir el uso abusivo de esta modalidad, mediante el establecimiento de un sistema de control y penalización a las empresas que abusen de él, y mejorar las condiciones, derechos y garantías de los contratos suscritos.