



# Los jóvenes y el empleo temporal en Europa

## Resumen ejecutivo

### Introducción

Desde el inicio de la crisis económica y financiera en 2008, el número de jóvenes con empleo se ha reducido considerablemente en toda la Unión Europea. A mediados de 2013, la tasa de desempleo entre las personas de 24 años o menos se había incrementado en más de un 23 %. Un gran número de trabajadores de este grupo de edad tienen contratos temporales en vez de indefinidos (42 %, en comparación con el 10 % únicamente de los trabajadores de 25 a 64 años). Aunque los contratos temporales o de duración determinada puede ser un paso adelante en la transición de la educación al mundo laboral, también pueden retener a las personas jóvenes en empleos precarios.

Este informe comparativo del Observatorio Europeo de la Reestructuración se basa en los datos recogidos por corresponsales en 28 Estados miembros de la UE y Noruega. En él se examinan las razones del crecimiento de los contratos de trabajo temporales en toda la UE y explora la situación relativa al acceso a la protección social de los jóvenes con contratos temporales o de duración determinada. Además, analiza las medidas puestas en marcha en diversos países para regular el uso de estos contratos (a menudo con el fin de favorecer la transición hacia contratos tipo) y, por último, presenta las opiniones de los interlocutores sociales sobre el tema.

### Contexto político

En la mayoría de países europeos, el uso de los contratos de trabajo temporales está regulado: la duración máxima está limitada, así como el número de veces que el contrato puede renovarse. Los detalles de dicha regulación y el grado de restricción que se impone, sin embargo, varían considerablemente de un país a otro. En algunos países —en particular, Grecia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Rumania y España—, las normativas se han relajado durante la crisis, con la esperanza de estimular la creación de empleo, aunque en la mayoría de los casos es evidente que se trata de una tregua

temporal. En la mayoría de los países, las restricciones se han mantenido, mientras que en Italia y Eslovaquia se han endurecido para animar a más empresarios a contratar trabajadores con contratos tipo. Esto refleja una preocupación que se extiende por toda Europa, también expresada por la Comisión Europea en su Comunicación de junio de 2013 “Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil”: el aumento de las oportunidades de empleo para los jóvenes es una prioridad, pero no debe suponer un detrimento de la calidad del empleo ni aumentar los niveles de inseguridad.

### Conclusiones principales

- El uso de contratos de trabajo temporales para jóvenes había ido en aumento en la mayoría de los países antes del inicio de la recesión a finales de 2008, lo que refleja el deseo de los empresarios de ajustar sus plantillas con mayor facilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado. Asimismo, se destaca el mayor uso de los periodos de prácticas y de prueba, para fomentar que los empresarios evalúen las capacidades de los nuevos trabajadores antes de ofrecerles puestos permanentes.
- La recesión económica de 2008-2009 condujo a una reducción desproporcionada en el número de jóvenes empleados en trabajos temporales, ya que muchos empresarios no renovaron los contratos de duración determinada porque querían reducir costes rápidamente. Desde entonces, no obstante, se ha producido un aumento relativo de este tipo de contratos, indicativo de la renuencia de los empresarios a crear puestos de trabajo permanentes en un clima de incertidumbre económica y de la reaparición de la tendencia del uso de los periodos de prácticas y de prueba.

- Con algunas excepciones, los jóvenes con contratos temporales poseen, en principio, el mismo derecho a la protección social que aquellos con contratos tipo. En la práctica, sin embargo, la naturaleza de corto plazo de su empleo implica que a menudo carezcan de suficientes contribuciones para tener derecho a recibir ayudas tales como prestaciones de desempleo, por enfermedad y por maternidad.
- En varios países y sectores, el falso trabajo por cuenta propia (la contratación de un trabajador autónomo para prestar servicios a un cliente o proveedor único, prácticamente de la misma manera que si fuera un empleado) está muy extendida. Los empresarios usan esta práctica como un medio para reducir el coste del empleo, ya que supone una reducción de las cotizaciones sociales que deben pagar y evita los costes impuestos por las legislaciones de protección del empleo.
- Los trabajadores por cuenta propia en la mayoría de los países tienen menos derechos a recibir prestaciones sociales que los empleados, dado que el pago de las contribuciones tiende a ser voluntario. A fin de evitar los costes excesivos implícitos, es improbable que los jóvenes con bajos salarios realicen aportaciones contributivas, lo que se aplica igualmente a los derechos a las pensiones basadas en seguros.
- Aunque los contratos temporales pueden ser un trampolín para acceder a puestos de trabajo permanentes, sobre todo si se trata de periodos de prácticas o de prueba, existen datos que demuestran que el número relativo de jóvenes que completa la transición a puestos permanentes ha disminuido durante el período de crisis.
- El crecimiento del trabajo temporal entre los jóvenes puede explicarse en parte por las medidas adoptadas para estimular el empleo juvenil, tales como la financiación pública de los programas de prácticas laborales y subsidios estatales para los empresarios que contraten a jóvenes.
- En varios países, los subsidios salariales se han introducido a modo de incentivo para los empresarios, a fin de crear puestos de trabajo de carácter permanente y no temporal.

- En muchos países, los jóvenes con contratos temporales no constituyen una preocupación política importante para los interlocutores sociales, teniendo en cuenta las demandas urgentes de la crisis económica. A pesar de que sí existe un debate sobre la cuestión, a menudo se plantea un conflicto comprensible entre los puntos de vista de los empresarios, que valoran la flexibilidad de los contratos temporales, y de los sindicatos, que destacan la inseguridad laboral implícita de dichos contratos.

## Indicadores políticos

Mientras que el crecimiento del empleo temporal entre los jóvenes es un motivo de preocupación, dada la inseguridad inherente a este tipo de contrato, es importante tener en cuenta que las personas en puestos de trabajo temporales a menudo no quieren un trabajo permanente, o bien están en fase de formación o en período de prueba, lo cual podría conducir a un puesto permanente. Sin embargo, los gobiernos deben asegurarse de que no se abuse del uso de contratos de duración determinada.

Los gobiernos también deben supervisar estrechamente el autoempleo. Aunque no hay pruebas directas de hasta qué punto son auténticas algunas modalidades de empleo por cuenta propia, parece que en algunos países el aumento del número de trabajadores autónomos está siendo impulsado por empresarios que no están dispuestos a asumir trabajadores permanentes y ofrecerles la protección que garantiza un contrato de trabajo tipo.

El tema de la protección social debe abordarse para asegurar que los jóvenes y otros trabajadores con empleos temporales tengan un acceso adecuado a las prestaciones cuando su contrato finalice o si no pueden trabajar debido a una enfermedad, por ejemplo, o por maternidad. Esto puede ser difícil en los casos en que los pagos a los sistemas de seguros sociales sean voluntarios y el coste de las contribuciones disuada a los jóvenes de adherirse a dichos planes. En el actual clima económico, también puede ser difícil para los gobiernos sufragar el coste del acceso en aumento a la protección social.

### Más información

El informe completo en inglés "Young people and temporary employment in Europe" (Jóvenes y empleo temporal en Europa) está disponible en la dirección de Internet <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/index.htm>

Para más información, póngase en contacto con Lidia Salvatore, Directora de Investigación, en [lsa@eurofound.europa.eu](mailto:lsa@eurofound.europa.eu)