



## El desafío de la precariedad en la juventud

## El panorama del empleo en los jóvenes

Los jóvenes que buscan trabajo por primera vez tienen grandes dificultades para encontrar un empleo y que este sea de calidad, más aún ahora que llevamos más de seis años arrastrando una crisis económica sin precedentes, pues la pérdida de empleo ha repercutido en sucesivos aumentos de la tasa de paro general que, aunque se ha reducido en el tercer trimestre de 2014, todavía es muy elevada (23,67%).

Sin embargo, pese al descenso de la tasa de paro en un 1,98%, desde UGT-Juventud consideramos que el desempleo todavía es muy alto, sobre todo si la comparamos con países como Suiza que tiene uno de los niveles más bajos del mundo, situándose la tasa de paro en el mismo periodo en el 3,4%. Dadas las diferencias en las tasas de desempleo de ambos países, que además son especialmente elevadas en el caso de la juventud, (concretamente, en el caso de los menores de 25 años, la tasa de paro ascendió al 52,38%, e incluso, en algunos tramos de edad se ha experimentado un aumento mayor, como es el caso de los jóvenes de 16 a 19 años, con una tasa del 66,7%), nuestras cifras distan mucho de ser deseables, pues se necesita una reducción del desempleo más contundente para poder hablar de recuperación.

En este escenario la juventud, que ha intentado buscar empleo activamente, al encontrarse con mayores dificultades, ha tenido que:

- Optar por emigrar, ya que muchos jóvenes han tenido que dejar nuestro país, siendo los más preparados y formados (por titulaciones obtenidas y/o conocimiento de idiomas) provocando así, una fuga de cerebros sin precedentes.
- Optar por ampliar su formación o retomar los estudios, en el caso de haber sufrido abandono es-

colar temprano. Y es que la formación constituye un pilar esencial para el desarrollo productivo y, por tanto, para la juventud que quiere acceder a un empleo.

En este sentido, señalar que el problema de nuestro mercado laboral es que no da oportunidades a la juventud. Pues, pese a que un mayor nivel de estudios en general facilitaría la inserción laboral, la juventud actual, aunque es una de las generaciones mejor preparadas, se ha visto afectada por:

- Una caída en la contratación, dado que los jóvenes han sido uno de los colectivos más castigados por la destrucción de empleo durante los últimos años. Concretamente, uno de cada dos jóvenes españoles se encuentra sin trabajo.
- Una mayor precarización de las relaciones laborales debido al aumento de la temporalidad de los empleos. En nuestro mercado laboral, las empresas se han caracterizado por el abuso de la rotación en el empleo destinado a la juventud (becarios, etc.) 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.

Es por ello, que en el presente Boletín vamos a profundizar en el estudio de las distintas variables que impiden la existencia de empleos de calidad, pues nos parece que la mejora experimentada en los niveles de desempleo durante el trimestre objeto de estudio, tiene su otra cara de la moneda, pues ha venido acompañada de peores condiciones de trabajo, cuyos rasgos se pueden sintetizar en dos palabras: **PRECARIEDAD LABORAL**

# PRECARIEDAD LABORAL

## En qué consiste la precariedad laboral juvenil

Cuando pensamos en la precariedad laboral, lo primero que viene a la mente es la realización de trabajos esporádicos. A veces el trabajo de temporada, es una opción personal, pero en otras ocasiones la aceptación de esos trabajos está relacionada con la falta de oportunidades que tienen los jóvenes para encontrar empleos indefinidos.

Sin embargo, independientemente de la situación, un trabajo de corta duración no tiene por qué tener un recorte en los derechos. Cuando hablamos de derechos, no sólo nos referimos al aspecto económico de la relación laboral (salario, horas extras, finiquito...) sino también al resto de las condiciones laborales tales como las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la protección de la seguridad social, la cobertura ante accidentes o enfermedades, etc.

Por ello y 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:

- o La temporalidad en la contratación.
- o La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente.
- o Las diferencias salariales.
- o El exceso de horas trabajadas, con o sin remuneración, así como la reducción de jornadas involuntarias.
- o Los riesgos para la salud laboral, debido a la falta de formación e información.
- o La renuncia al libre ejercicio de derechos laborales.

Todas estas variables inciden en el empleo, de la siguiente manera:

- Provocando una situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, sobre todo en los jóvenes con peores condiciones de trabajo.
- Elevando la tasa de temporalidad en el empleo, que en nuestro país afecta al 71% de los trabajadores de 25 años y es una de las más elevadas de Europa, dado que sólo un 28% de los contratos realizados a menores de 25 años son fijos.
- Deteriorando 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).
- Aumentando el empleo en actividades con bajos salarios, lo que puede propiciar un crecimiento del empleo irregular y de la economía sumergida.
- Elevando tanto el índice de accidentes de trabajo, como las enfermedades comunes, derivadas de la exposición a riesgos psicosociales, como es el caso del estrés laboral.

Además, la sucesión de Reformas Laborales regresivas que se han ido aplicando, han ido precarizando el empleo para recortar derechos laborales y reducir la protección de los desempleados, que para conseguir un empleo se ven obligados a aceptar trabajos con peores condiciones y menos derechos que las generaciones que les precedían. Esto provoca en la juventud una escalada hacia una situación de incertidumbre y un futuro incierto cuyo origen está en la inseguridad laboral que perciben los jóvenes cuando entran al mercado de trabajo por primera vez o cuando llevan años encadenando contratos temporales.



# Rasgos propios de la precariedad laboral

## Contratación basada en la temporalidad:

La temporalidad es el rasgo más común de la contratación destinada a los jóvenes, dado que la contratación indefinida sólo es superior en los trabajadores asalariados mayores de 35 años, donde el 80,07% son indefinidos frente al 55,74% de los trabajadores jóvenes, para quienes la contratación temporal representa el 44,26% de los contratos que se realizan para los menores de 35 años.

Es por ello, que la temporalidad resulta ser un desequilibrio básico de nuestro mercado de trabajo, dado que la puerta de acceso de entrada al mercado de trabajo en el caso de la juventud se realiza por medio de la contratación temporal. Y lo más preocupante es que esto se asume socialmente con toda 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 contrata-

ción de carácter indefinido, otorgando ayudas a la contratación que no parecen eficaces para acabar con la elevada tasa de temporalidad.

Concretamente, las últimas iniciativas legislativas para la creación de empleo están basadas en la precarización de las condiciones laborales de la juventud, pero premiando al empresariado con incentivos en las cotizaciones a la seguridad social por contratar a un desempleado joven.

Este empeoramiento de las condiciones de trabajo se traduce en unas tasas de temporalidad del 30% entre los menores de 20 a 29 años. Sin embargo, aunque la crisis ha reducido esta tasa de temporalidad respecto a años anteriores, esto no debe interpretarse como un aumento de la contratación indefinida, sino como al aumento del desempleo.

## Asalariados jóvenes por tipo de Contrato o relación laboral y edad

Ambos sexos	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	MENORES 30 AÑOS
<b>Total</b>	77,6	634,5	1.490,8	2.202,9
<b>De duración indefinida: Total</b>	8,9	193,0	812,4	<b>1.014,3</b>
<b>De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo</b>	8,9	188,0	793,2	990,1
<b>De duración indefinida: Discontinuo</b>	..	4,9	19,2	24,1
<b>Temporal: Total</b>	68,7	441,6	678,4	<b>1.188,7</b>
<b>Temporal: Eventual por circunstancias de la producción</b>	12,6	93,5	137,0	243,1
<b>Temporal: De aprendizaje, formación o práctica</b>	9,4	48,2	70,4	128,0
<b>Temporal: Estacional o de temporada</b>	16,5	69,3	60,2	146,0
<b>Temporal: En periodo de prueba</b>	0,5	1,0	6,7	8,2
<b>Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador</b>	4,6	31,7	70,6	106,9
<b>Temporal: Para obra o servicio determinado</b>	16,0	140,6	240,0	396,6
<b>Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores</b>	4,9	12,9	25,9	43,7
<b>Temporal: Otro tipo</b>	0,3	2,8	9,2	12,3
<b>Temporal: No sabe</b>	3,9	41,5	58,4	103,8

Fuente: EPA 3er. trimestre de 2014.

Unidad: miles de personas

## Tasas de contratación

Colectivo	Estabilidad	Temporalidad
Jóvenes menores de 30	6,62	93,38
Mayores de 30 años	8,23	91,77
Hombres	7,09	92,91
Mujeres	8,40	91,60
Extranjeros	10,78	89,22
Mayores de 45 años	8,24	91,76
Personas con discapacidad	7,83	92,17
<b>Total contratación estatal</b>	<b>7,67</b>	<b>92,33</b>

Fuente: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de los Jóvenes. SEPE (Publicado en 2014, con datos 2013)

Si analizamos la contratación por su tipología, nos encontramos que en el tercer trimestre del pasado año (último dato disponible) se realizaron 2.202.900 contratos a jóvenes menores de 30 años, de los cuales más de la mitad correspondieron a hombres. Siendo la contratación indefinida una modalidad menos utilizada (con un 1.014.300 contratos), frente al 1.188.700 contratos de carácter temporal, como así lo muestran las estadísticas del cuadro adjunto.

En cuanto al conjunto de la contratación temporal, llama la atención el hecho de que los contratos temporales por circunstancias de la producción representaron el 43% (con 243.100 contratos), mientras que la modalidad de contratación temporal a la que más recurren las empresas es el contrato por obra o servicio como el más utilizado para contratar a jóvenes menores de 35 años y que ascendió a 396.600 contratos en el periodo objeto de estudio.

De hecho existen actividades económicas en las que la recurrencia a contratar de manera temporal es muy elevada entre los jóvenes. En este sentido, señalar que los trabajos de temporada se dan sobre todo en sectores como turismo, hostelería, actividades de ocio y tiempo libre.

## Contratación en relación a la jornada laboral:

Existen también otros tipos de contrato, entre los que destacan los contratos a tiempo parcial, que pueden ser tanto indefinidos como temporales, en el que se trabaja un número de horas (media jornada, 15 horas semanales...).

Además, hay una creencia equivocada desde ciertos sectores de la sociedad y parte del empresariado de que la contratación a tiempo parcial beneficia a la juventud, porque les permite la compatibilización de los estudios y el trabajo. Sin embargo, si la contratación a tiempo parcial no es voluntaria lo que hacemos es precarizar esos contratos de trabajo, al reducir horario y sueldo.

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

	16-19 AÑOS	20-24 AÑOS	25-29 AÑOS	30-34 AÑOS	TOTAL JOVENES
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,9	51,1	25,0	6,0	69,0
Enfermedad o incapacidad propia	..	0,3	1,5	1,0	2,8
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	..	0,7	8,4	50,3	59,4
Otras obligaciones familiares o personales	..	2,1	2,3	10,3	14,7
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	22,0	149,3	270,7	244,9	686,9
No querer trabajo de jornada completa	3,3	12,1	9,6	17,3	42,3
Otros motivos	5,1	16,4	28,5	27,3	77,3
No sabe el motivo	0,2	0,6	1,9	1,2	3,9

Fuente: EPA 3er trimestre de 2014.  
Unidad: miles de personas



Si hacemos un análisis de la evolución de las horas de trabajo respecto al número de ocupados en nuestro país durante la crisis, observaremos cómo el empleo a tiempo completo ha descendido a favor del empleo a tiempo parcial, que se ha incrementado en los últimos años. Concretamente, los datos de la EPA del tercer trimestre de 2014, muestran que un 63,2% de los ocupados trabajaba a tiempo parcial por no encontrar un trabajo a tiempo completo (lo que se denomina parcialidad involuntaria), frente a un 35,5% que lo hacía en el mismo trimestre de 2008. Es decir, que en seis años se ha duplicado el tiempo parcial involuntario.

A este respecto, hemos de señalar que la tasa de empleo a tiempo parcial en nuestro país es inferior al resto de Europa (casi un 16%). Sin embargo, más de la mitad de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; una tendencia que se ha duplicado durante la crisis en nuestro país y que ha llegado a alcanzar casi el 63%.

En relación a la jornada laboral, el 57,83% de los contratos suscritos con jóvenes se realiza a jornada completa y el 42,17% a tiempo parcial. Mientras que por género, del total de contratos concertados con hombres menores de 30 años, un 66,50% fue a jornada completa y el 33,50% parcial. El 48,00% de contratos a mujeres jóvenes ha sido a jornada completa y el 52,00% es parcial.

Se puede concluir que entre los jóvenes este año vuelve a repetirse el comportamiento de la jornada laboral ya que, por una parte casi el 60% de los contratos a tiempo parcial que se suscriben son con mujeres y, por otra, que más del 50% de los contratos concertados con mujeres son a tiempo parcial. Así, en el cómputo total del colectivo de jóvenes la parcialidad crece un 5,80% y los contratos de duración completa se reducen el 1,81%.

#### Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad

	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
	Valor absoluto	Valor absoluto	Valor absoluto
<b>2014 T3</b>			
<b>Ambos sexos</b>			
Total todas las edades	17.504,0	14.879,6	2.624,5
De 16 a 19 años	91,6	49,2	42,5
De 20 a 24 años	696,7	464,1	232,6
De 25 a 29 años	1.649,2	1.301,3	347,9
De 30 a 34 años	2.310,9	1.952,5	358,3
<b>TOTAL JOVENES</b>	<b>4.748,4</b>	<b>3.767,1</b>	<b>981,3</b>
<b>Hombres</b>			
Total todas las edades	9.605,9	8.896,9	708,9
De 16 a 19 años	56,3	31,2	25,1
De 20 a 24 años	368,0	275,1	92,9
De 25 a 29 años	850,9	717,6	133,2
De 30 a 34 años	1.219,2	1.109,7	109,5
<b>TOTAL JOVENES</b>	<b>2.494,4</b>	<b>2.133,6</b>	<b>360,7</b>
<b>Mujeres</b>			
Total todas las edades	7.898,1	5.982,6	1.915,5
De 16 a 19 años	35,3	17,9	17,4
De 20 a 24 años	328,7	189,0	139,7
De 25 a 29 años	798,4	583,7	214,7
De 30 a 34 años	1.091,6	842,8	248,8
<b>TOTAL JOVENES</b>	<b>2.254,0</b>	<b>1.633,4</b>	<b>620,6</b>

Fuente: EPA 3er trimestre de 2014.  
Unidad: miles de personas

### En cuanto a la duración de la contratación temporal:

Más de la mitad de los contratos a jóvenes tienen menos de un mes de duración y unas remuneraciones ínfimas. Es por ello que muchos jóvenes no pueden salir del hogar familiar para emanciparse, ni realizar proyectos de futuro a largo plazo.

También en dicho escenario, se ha producido un aumento de la vulnerabilidad de los jóvenes. Pues llama la atención el dato de que más del 23% no sabe la duración de su contrato, salvo que será más de un mes pero ¿hasta cuándo?, es la pregunta que se hacen muchos jóvenes. Hay incluso, un 12,42% que desconoce qué tipo de duración tiene su contrato.



### Asalariados jóvenes con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato

Ambos sexos	% total de jóvenes	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	Total menores de 30 años
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,7</b>	<b>441,6</b>	<b>678,4</b>	<b>1.188,7</b>
<b>1 día</b>	<b>0,29%</b>	<b>0,9</b>	<b>8,4</b>	<b>6,6</b>	<b>15,9</b>
<b>De 2 días a menos de 1 mes</b>	<b>2,49%</b>	<b>1,9</b>	<b>15,1</b>	<b>22,1</b>	<b>39,1</b>
<b>De 1 a 3 meses</b>	<b>15,43%</b>	<b>30,3</b>	<b>128,4</b>	<b>130,0</b>	<b>288,7</b>
<b>De 4 a 6 meses</b>	<b>24,33%</b>	<b>8,3</b>	<b>88,1</b>	<b>128,7</b>	<b>225,1</b>
<b>De 7 a 11 meses</b>	<b>6,11%</b>	<b>2,3</b>	<b>16,0</b>	<b>34,4</b>	<b>52,7</b>
<b>De 1 a menos de 2 años</b>	<b>10,49%</b>	<b>6,2</b>	<b>43,2</b>	<b>69,7</b>	<b>119,1</b>
<b>De 2 a menos de 3 años</b>	<b>1,63%</b>	<b>..</b>	<b>2,5</b>	<b>10,3</b>	<b>12,8</b>
<b>3 años o más</b>	<b>2,80%</b>	<b>0,9</b>	<b>6,1</b>	<b>31,0</b>	<b>38,0</b>
<b>No sabe pero menos de 1 mes</b>	<b>0,97%</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>5,5</b>	<b>8,5</b>
<b>No sabe pero más de 1 mes</b>	<b>23,05%</b>	<b>14,5</b>	<b>120,5</b>	<b>216,2</b>	<b>351,2</b>
<b>No sabe la duración</b>	<b>12,42%</b>	<b>2,0</b>	<b>11,4</b>	<b>24,0</b>	<b>37,4</b>

Fuente EPA: 3er. trimestre de 2014

### En materia de salarios:

Otra de las manifestaciones de la precariedad en el empleo es la menor cuantía de los salarios entre la población joven. Esta constituye una de las discriminaciones más fuerte y recurrente a nivel de empleo.

También, la crisis y la reforma laboral han traído como consecuencia, además de una fuerte destrucción de empleo y una precarización del mismo, una devaluación salarial. Concretamente, al inicio de la crisis se produjo una pérdida de empleo y una concentración de empleo temporal, menos cualificado, y, por tanto, peor remunerado, tal y como señala el informe "La precarización del mercado de trabajo en España", del Gabinete Confederal (UGT), donde se muestra que los nuevos contratos que se firman están peor remunerados e incluso, parte de los salarios vigentes o no se han actualizado o han sufrido un retroceso. Además, ha aumentado el número de trabajadores que están dispuestos a aceptar un empleo con menor salario antes de estar más tiempo desempleados. Lo que se traduce en un descenso continuo de

los salarios medios dentro del mercado de trabajo en el caso de los jóvenes.

En países como España, Grecia, Irlanda, Italia y Reino Unido, entre otros, el nivel del salario medio real en 2013 fue inferior al de 2007. En el caso de España el salario pierde más de 3 puntos. Si el sueldo medio a finales de 2003 era de 824,7 euros, a finales de 2014, dicha cifra, tan sólo ha crecido un 1% en el caso de la juventud.

Las condiciones de vida de los trabajadores jóvenes con bajos salarios, les hace ser más dependientes y vulnerables ante el desempleo. También, si esta situación se prolonga en el tiempo las dificultades para encauzar sus carreras laborales y asegurar niveles de rentas adecuados para el futuro, incluyendo el acceso a una pensión de jubilación, resulta más difícil.

Esto, unido al aumento en 2% 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 trabajadores jóvenes con respecto a los de más edad.

## Consecuencia de los bajos salarios: Más pobreza entre la Juventud

Según la OIT, la proporción de personas de entre 18 y 64 años que trabajan y se encuentran por debajo del umbral de la pobreza ha pasado del 10,2% en 2007 a cifras superiores al 12% en el periodo objeto de estudio. Siendo sólo Rumania y Grecia los países que superan los porcentajes de nuestro país. Y es que nuestras políticas de ajuste fiscal y sus consecuencias en forma de recortes, así como la falta de políticas sociales ha aumentado el riesgo de pobreza en los trabajadores con bajos salarios.

Para evitar que la juventud se encuentre en riesgo de pobreza, habría que acabar con la precarización de las relaciones laborales. Para ello, habría que atender a las recomendaciones de la OIT, que considera necesaria la aplicación de medidas políticas que mejoren los salarios y reduzcan las desigualdades entre la juventud con el resto de los trabajadores de más edad.

## Ventajas de la negociación colectiva para reducir la precariedad

La negociación colectiva y las medidas de creación de empleo constituyen uno de los instrumentos más eficaces para resolver las desigualdades en el empleo. La negociación porque elimina las diferencias salariales y las medidas de creación de empleo porque son la mejor forma de garantizar que todas las personas puedan acceder a un trabajo con un salario digno y puedan sentirse valorados ciudadanos de pleno derecho en la sociedad.

La negociación colectiva puede:

- Marcar diferencias en los salarios y su evolución por categorías profesionales, además de recoger las características propias de cada sector, dentro de su ámbito de aplicación.
- Redistribuir ganancias de productividad desde los sectores, empresas e incluso trabajadores.
- Reducir el margen que tienen los empleadores para desarrollar políticas discriminatorias.

Pero para que la negociación colectiva ejerza un poder de corrección en materia de bajos salarios, se necesita un nivel de cobertura amplio, que no siempre es viable o sencillo de corregir. En este sentido, señalar que la influencia de los convenios sobre los salarios dependerá de la fuerza y/o representatividad de los sindicatos que la negocien. En nuestro caso, UGT es un sindicato de clase y representativo, por eso, allí donde tenemos presencia podemos extender los derechos y llegar a trabajadores con una mejor capacidad negociadora.

Para UGT es imprescindible aumentar el poder adquisitivo de los salarios en nuestro país, como así lo está defendiendo en las negociaciones con las organizaciones empresariales con el fin de contribuir a la recuperación de la economía.

## Conclusiones

El alto nivel de desempleo y su calidad son las principales carencias que caracterizan nuestro modelo productivo. Las políticas de empleo que se han venido desarrollando hasta ahora han sido débiles, desequilibradas e ineficientes. Pues, no solo se destinan escasos recursos, sino que además se dedican en su mayoría a subvencionar de forma indiscriminada una contratación que penaliza a los escasos colectivos no subvencionados, y cuya eficacia sobre la reducción del empleo temporal es ineficaz.

Además, la precariedad es un problema que afecta a la mayoría de los jóvenes, y muy especialmente a los que entran en el mercado de trabajo por primera vez, por lo que es prioritario adoptar medidas eficaces encaminadas a:

- Recuperar medidas de estímulo de la actividad económica, así como hacer una apuesta decidida por las políticas de oferta para lograr la transformación de un modelo productivo, que permita la mejora de la productividad y la competitividad para poder crear más y mejores empleos.
- Equiparar el salario de la juventud al de los trabajadores de más edad, de modo que por el mismo trabajo se cobre el mismo salario.
- Terminar con la parcialidad involuntaria que menoscaba los derechos y salarios de la juventud, repercutiendo en su presente y en su futuro.
- Elevar el salario mínimo cada año, como un instrumento de lucha contra la discriminación, puesto que los trabajadores que sufren más discriminación son los que reciben los salarios más bajos.
- Por último, es importante que los trabajadores jóvenes conozcan el Convenio Colectivo al que pertenece la empresa en la que van a trabajar. Pues en el convenio vienen regulados los diferentes aspectos de la relación laboral, como son el salario, las vacaciones, las pagas extras, las horas extras, etc.

Así pues, desde UGT-Juventud reivindicamos políticas de empleo que tengan en cuenta la situación de precariedad de los jóvenes, a fin de revertirla y no crear empleo a costa de empeorar las condiciones de trabajo con propuestas tales como mini-jobs, becarios, por tiempo indefinido en sustitución de trabajadores de plantilla, etc.

En definitiva, se necesitan políticas que no sólo reduzca el desempleo, sino que aumenten el empleo de calidad y los derechos de los trabajadores, mejoren los salarios y consecuentemente disminuyan los niveles de desigualdad y pobreza.