

# **COLECTIVOS DE DIFÍCIL EMPLEABILIDAD: UN ANÁLISIS CENTRADO EN LOS JÓVENES**

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Máster en Dirección de Recursos Humanos.

**Tutorizado por la profesora:** D<sup>a</sup> Inmaculada Sandra Fumero Dios

**Realizado por:** Dña. Ainoa Hernández Suárez

**Año académico:** 2022-2023

**Convocatoria:** Julio

**Resumen:** Los organismos internacionales consideran trabajadores jóvenes a las personas del grupo de edad comprendido entre los 16 a 24 años. Es necesario señalar que el colectivo joven es considerado un colectivo de difícil empleabilidad, debido a su inmadurez y la falta de experiencia laboral. De esta manera y tras el estudio analizado en la comunidad autónoma de Canarias, cabe resaltar como dato importante que este colectivo de personas jóvenes presenta una tasa de desempleo en el primer trimestre de 2023 que alcanza la cifra del 36,42%. Si a esto se le suma que la población, en general, está envejeciendo, las políticas activas de empleo llevadas a cabo por los Estados persiguen fomentar el impulso y las acciones para la inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral. A título de ejemplo, cabe mencionar la aprobación del nuevo Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 (este plan forma parte del Plan Estratégico Juventud Avanza) cuyo objetivo consiste en capacitar a las personas jóvenes para que éstas adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para facilitar su acceso al mercado laboral.

**Palabras clave:** colectivo de difícil empleabilidad, empleabilidad, personas trabajadoras jóvenes, tasa de actividad, tasa de desempleo, tasa de empleo, mercado laboral, Organización Internacional del Trabajo.

**Abstract:** International organizations consider young workers to be those between the ages of 16 and 24. It is necessary to point out that the young group is considered a group of difficult employability, due to their immaturity and lack of work experience. In this way, and after the study analyzed in the autonomous community of the Canary Islands, it should be noted that this group of young people has an unemployment rate in the first quarter of 2023 of 36.42%. If we add to this the fact that the population, in general, is getting older, the active employment policies carried out by the States aim to promote the impulse and actions for the insertion of young people in the labor market. By way of example, it is worth mentioning the approval of the new Youth Guarantee Plus Plan 2021-2027 (this plan is part of the Strategic Plan “Juventud Avanza” whose objective is to enable young people to acquire the professional and technical skills necessary to facilitate their access to the labor market.

**Keywords:** hard-to-employ group, employability, employability, young workers, activity rate, unemployment rate, employment rate, labor market, International Labor Organization.

## INDICE

Abreviaturas.....	4
Introducción.....	5
1. Marco teórico-normativo.....	6
1.1. Aspectos conceptuales: colectivo de difícil empleabilidad y empleabilidad. Objetivos de desarrollo sostenible.....	6
1.2. Análisis normativo aplicable a nivel internacional y europeo del derecho del trabajo.....	11
1.2.1. Análisis normativo a nivel internacional.....	11
1.2.2. Análisis normativo a nivel europeo.....	15
1.3. Un repaso por las últimas normativas aprobadas en materia de empleo y jóvenes.....	18
1.3.1. La vigente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.....	19
1.3.2. ¿Cuál ha sido la política nacional en cuánto al trabajo digno para las personas jóvenes?.....	21
1.3.3. Aspectos significativos sobre la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.....	23
1.3.4 La Nueva Ley de Empleo de 2023.....	25
1.4. Iniciativas y acciones de formación profesional para el empleo.....	28
2. Aspectos conceptuales del mercado de trabajo.....	30
3. Tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de desempleo.....	33
4. Últimas tasas de actividad y desempleo de Canarias.....	42
5. Propuesta de intervención: Vía de acceso al mercado laboral para los jóvenes: Contrato formativo (2 modalidades).....	45
Conclusiones.....	48
Bibliografía.....	49

## ABREVIATURAS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
TFM	Trabajo de Fin de Máster
COVID-19	Enfermedad por el nuevo Coronavirus
UE	Unión Europea
CECA	Comunidad Europea del Carbón y del Acero
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea
SNE	Sistema Nacional de Empleo
RDL	Real Decreto Legislativo
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
LET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
INE	Instituto Nacional de Estadística.

## INTRODUCCIÓN

El tema tratado en el presente Trabajo de Fin de Máster (en lo sucesivo, TFM) es el relativo a los colectivos de difícil empleabilidad, pero cabe señalar que se centrará en el estudio exhaustivo de un colectivo concreto y este es el referente a los jóvenes. El estudio se focalizará en este colectivo debido a que en la actualidad los jóvenes constituyen uno de los grupos más afectados, y aún de manera más pronunciada tras la situación provocada por la enfermedad del nuevo coronavirus (en lo sucesivo, COVID-19). Pero, nos cuestionamos que se considera persona trabajadora joven, y, en España, en relación con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil<sup>1</sup>, se considera persona trabajadora joven a aquellas que son mayores de 16 y que no superen los 25 años.

El aumento de la tasa de desempleo y la desaceleración del crecimiento del empleo han afectado considerablemente al colectivo estudiado, el cual en la actualidad se enfrenta a un gran número de dificultades a la hora de encontrar un empleo estable. Dificultades tales como la falta de experiencia, empleos con condiciones precarias y de baja calidad, y unas remuneraciones en decadencia. Como medida para promover el empleo joven se han desarrollado numerosas estrategias, tales como la aprobación del Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024<sup>2</sup>; el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup>, e incluso; la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo<sup>4</sup>.

Es por ello, que la estructura de este TFM será la expuesta con posterioridad. En primer lugar, se definirá el concepto de colectivo de difícil empleabilidad y, a continuación,

---

<sup>1</sup> Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. BOE núm. 310, de 24 de diciembre de 2016.

<sup>2</sup> Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. BOE núm. 292, de 07 de diciembre de 2021.

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de diciembre de 2015.

<sup>4</sup> Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. BOE núm. 51, de 01 de marzo de 2023

el de empleabilidad. Hay que señalar que en el estudio se desarrollará un análisis normativo a nivel internacional y europeo del derecho del trabajo a modo de recordatorio, para finalmente entrar de lleno en el análisis de las últimas normativas aprobadas en materia de empleo y jóvenes. Tras ello se definirán los principales aspectos conceptuales del mercado de trabajo, para posteriormente llevar a cabo un análisis de las tasas de actividad, de desempleo y de empleo de los jóvenes en comparación con otros grupos de edad. Más concretamente dicho análisis se realizará desde el año 2019 al año 2022 tanto a nivel Nacional como en lo que respecta a la comunidad autónoma de Canarias, incluyendo de manera adicional un epígrafe dedicado a las últimas tasas de actividad y desempleo de los jóvenes canarios en el primer trimestre del vigente año.

Para culminar con dicho TFM, se dedicará un epígrafe de este a propuestas de intervención para facilitar la vía de acceso de los jóvenes al mercado laboral llevando a cabo la contratación formativa la cual cuenta con 2 modalidades y que se regula en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lo cual se expondrá con mayor detalle en el epígrafe correspondiente.

## **1. MARCO TEÓRICO-NORMATIVO.**

### **1.1. Aspectos conceptuales: colectivo de difícil empleabilidad y empleabilidad. Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

Antes de entrar en materia, merece la pena traer al texto algunas definiciones sobre el tema abordado en este TFM. En primer lugar, será definido el concepto de colectivo de difícil empleabilidad y seguidamente, el concepto de empleabilidad.

Con relación al concepto de *colectivo de difícil empleabilidad*, cabe mencionar que este hace referencia a aquellas personas que suman impedimentos bien por su condición socioeconómica o bien por sus características personales a los problemas ya connaturales de la búsqueda de empleo. En este sentido, se puede afirmar que son colectivos de difícil

empleabilidad las personas con discapacidad, las personas mayores, los parados de larga duración, los inmigrantes, las mujeres y el colectivo objeto de análisis en el presente TFM, los jóvenes.

En segundo lugar, el concepto de *empleabilidad* se refiere a las capacidades y competencias con las que cuenta una persona para conseguir un puesto de trabajo, para el mantenimiento de este o para mejorarlo dentro de la misma entidad con el paso tiempo. En el mundo actual es de vital importancia ser una persona empleable debido a los cambios generados por las nuevas tecnologías y la globalización, ya que estos dos conceptos mencionados con anterioridad han hecho que el panorama de la seguridad y estabilidad en el empleo haya sufrido notables modificaciones, adquiriendo así unas condiciones más precarias de seguridad y de estabilidad. Consuetudinariamente, el concepto de empleabilidad se utilizó para diferenciar a las personas aptas de las no aptas para el mantenimiento o el acceso al mercado de trabajo.

Se ha de señalar que la empleabilidad comenzó a plantearse desde dos puntos de vista diferenciados, el primero de ellos desde una perspectiva *posibilista* y el segundo desde una perspectiva *crítica*<sup>5</sup>. En lo relativo a las primeras de las perspectivas, *la posibilista*, se ha de señalar que esta hace referencia a las capacidades con las que cuentan las personas para conseguir un empleo y para mantenerlo, para progresar en la misma empresa o bien para permutar de empleo. Desde la citada perspectiva, *la posibilista*, las propias personas son las únicas responsables de sus situaciones laborales, y, es por ello por lo que las desigualdades se explican como la invalidez para valer las oportunidades laborales. Atendiendo ahora a la segunda de las perspectivas, *la crítica*, es preciso señalar que la empleabilidad se entiende como un eje coordinador de la vida social. Sobre la base de que las competencias, habilidades o cualificaciones de una persona establecen una construcción social que, por una vertiente, coadyuva a la producción y legitimación de la diferenciación

---

<sup>5</sup> LLINARES, L; CÓRDOBA, A ; ZACARES, J.J.; “La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral”. Revista de servicios sociales, 2012, núm 51, pp. 83-94 [consulta: mayo de 2023]. ISSN 1134-7147. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4068207>



y exclusión social, y, por la otra se fundamenta en las jerarquías de clase. Es por ello por lo que, desde la perspectiva *crítica*, se fomenta la idea del constructo empleabilidad de un modo más amplio, donde se han de tener en cuenta tanto los factores circunstanciales de las personas, como los factores individuales y en última instancia, los factores contextuales.

Con posterioridad, cabe tener presente que la Agenda 2030 es un plan de acción que fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2015 y se firmó en 193 países. Esta Agenda 2030, constituye un llamamiento universal a la acción para culminar con la pobreza, mejorar la vida de los ciudadanos y mejorar el planeta. Es por ello, que los objetivos principales de la Agenda 2030 son: combatir contra el cambio climático, luchar contra la desigualdad social y que podamos adentrarnos en un mundo más justo. Para lograr sus objetivos mencionados con anterioridad la Agenda 2030 cuenta con 17 objetivos principales, los cuales son los expuestos con posterioridad en la Ilustración 1:

*Ilustración 1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en lo sucesivo, ODS):*



*Fuente: Organización de las Naciones Unidas<sup>6</sup>.*

<sup>6</sup> Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> (último día de consulta: 15 de marzo de 2023)

Es de notable significación mencionar que el Secretario General de las Naciones Unidas llevó a cabo un llamamiento con la finalidad de que todos los sectores de la sociedad se movilizaran en favor de actuar en tres niveles:

- Acción por parte de las personas: incluyendo el colectivo objeto de estudio, los medios de comunicación, los sindicatos, la sociedad civil y otras partes interesadas para así promover un movimiento imparable que genere el impulso de las transformaciones requeridas.
- Acción a nivel local: atendiendo a los presupuestos, las instituciones, las ciudades, las autoridades locales entre otros.
- Acción a nivel mundial: para asegurar más recursos y soluciones con respecto a los ODS, así como también un mayor liderazgo.

Ahora bien, centrándonos en el presente TFM, se debe prestar atención a los 17 ODS, de los cuales se pueden establecer dos relaciones con dicho análisis. Más concretamente, los ODS que guardan más relación, debido a que se está desarrollando un análisis centrado en los jóvenes, son los expuestos seguidamente: el ODS número 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” y el ODS número 10 “Reducción de las Desigualdades”.

Partiendo de estas premisas, sobre el Objetivo 8 hay que hacer hincapié en el concepto de trabajo decente, pero, ¿qué se entiende por trabajo decente? Tal y como lo define la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT) es:

*“El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”<sup>7</sup>.*

---

<sup>7</sup> OIT. “Noticia” Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) (última consulta: día 20 de marzo de 2023). En el mismo sentido, BORDAS MARTÍNEZ, J.,

En consonancia con lo anterior, es necesario señalar que trabajo decente es una traducción literal del término anglosajón *decent work*, que, al traducirlo al español se le presume una gran carga moral debido a que en inglés no es de semejante categoría. *Decent work*, significa en español trabajo adecuado o mejor dicho, trabajo digno, de tal manera que lo indecente no es el trabajo realizado sino la manera de ejecutarlo. Relacionado con lo anteriormente dicho, trabajo indecente no corresponde con trabajo inmoral, sino con trabajo precario, el cual se caracteriza por la falta de seguridad en el propio puesto de trabajo, en las prestaciones sociales, en los salarios, etcétera.

Este objetivo persigue promover un crecimiento económico, sostenible e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La relevancia de este ODS es debido a que la erradicación de la pobreza solo es presumible mediante empleos estables y bien remunerados.

Por otra parte, el objetivo número 10 el cual hace referencia a la reducción de las desigualdades. Es necesario tener en cuenta su objetivo, este está relacionado como su propio nombre indica con la reducción de la desigualdad en los países y entre ellos, debido a que las desigualdades siguen persistiendo en todo el mundo. Lograr esta reducción es de vital importancia ya que las desigualdades amenazan al desarrollo económico y social a largo plazo y destruyen el sentimiento de plenitud y valía de las personas. Por lo que no se puede hacer del planeta un mundo mejor para todos y lograr un desarrollo sostenible si hay personas en las sociedades a las que se les abstiene de servicios, oportunidades y lo más relevante, de la posibilidad de una vida mejor.

En lo relativo a la relación existente entre estos objetivos y el presente TFM, cabe mencionar que en la mayoría de los casos, a los puestos de trabajo que tienen posibilidad de acceder los jóvenes, no cuentan con unas buenas condiciones.

---

Y PINILLA GARCÍA, F. J. (2020): “¿Trabajo decente o trabajo indecente?”, *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (5), pp. 80–101.

Para finalizar, y tras este breve análisis de la Agenda 2030, seguro les suscita la duda de que pueden hacer para contribuir, y, los ODS explican cómo podemos frenar el cambio climático y cuidar nuestro medioambiente. Es por ello por lo que, las Naciones Unidas en su página web exponen muchas posibilidades de actuación. Entre ellas es de vital importancia señalar: ahorrar energía en casa, desplazarse en bicicleta, transporte público o a pie, tirar menos cantidad de comida, mantener limpio nuestro entorno, entre otras posibilidades<sup>8</sup>.

## **1.2. Análisis normativo aplicable a nivel internacional y europeo del derecho del trabajo.**

En el presente subepígrafe se realizará un doble análisis normativo señalando la normativa más relevante teniendo en cuenta que dicho análisis no se realizará de manera exhaustiva. Se desarrollará en dos niveles, correspondiendo el primero de ellos un análisis a nivel internacional, y, el segundo a un nivel europeo.

Antes de comenzar con dicho análisis cabe mencionar que los estados cuentan con un mayor número de limitaciones en lo relativo a la regulación de las relaciones de trabajo. Estas limitaciones han surgido tras la aparición de las nuevas tecnologías, dado que han supuesto un acentuado cambio en la concepción de lo que es el trabajo tradicional.

### *1.2.1 Análisis normativo a nivel internacional.*

Adentrándonos en el análisis a nivel internacional, cabe señalar que esta regulación es de vital importancia, debido a que permite fijar condiciones mínimas imperativas que permiten hacer frente a la llamada globalización económica y al anteriormente mencionado impacto de las nuevas tecnologías.

---

<sup>8</sup> Para mayor abundamiento sobre lo señalado, véase la página web de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/es/actnow/ten-actions>

En el citado nivel, podemos encontrarnos una gran variedad de textos legales, desde acuerdos bilaterales o multilaterales en materia de emigración o seguridad social, así como también compromisos políticos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 aprobada en París<sup>9</sup>, siendo esta adoptada por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas. Dicha declaración, recoge en sus 30 artículos<sup>10</sup> los derechos humanos que son considerados básicos.

Adicionalmente, las normas de la OIT tienen un interés particular y estas son un instrumento jurídico elaborado por los mandantes de dicha organización (gobiernos, empleadores y personas trabajadoras) con el objetivo principal de enumerar los derechos y principios fundamentales en el trabajo. De manera general, esta normativa se expone mediante recomendaciones y convenios, aunque la OIT también acoge otros instrumentos jurídicos, tales como resoluciones o declaraciones. La labor de la OIT en la elaboración de normativa es muy significativa dado que es en ella donde se aprueban las recomendaciones a nivel internacional y los convenios internacionales.

---

<sup>9</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible en [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>10</sup> Los más significativos en relación con el tema abordado son: Artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Artículo 4: Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”. Artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Artículo 23: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Artículo 26: 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos”.

El empleo juvenil sigue siendo una de las prioridades de la OIT, dado que muchas de sus normas, convenios, recomendaciones, entre otras disposiciones normativas, han estado enfocadas y dirigidas a los jóvenes ya que cuando estos, adquieren acceso a un trabajo productivo y decente todos ganamos, ya que nuestro futuro será más próspero.

Este colectivo constituye un gran desafío, dado que en el mundo hay más de 70 millones de jóvenes tratando de conseguir un empleo, más de 160 trabajan, pero viven en la pobreza, la tasa de desempleo juvenil es por lo menos 3 veces superior a la de los adultos. Analizando este tema, nos cuestionamos cuál ha sido la iniciativa de la OIT sobre trabajo decente para los jóvenes, la cual recibe el nombre de “Empleo Decente para los Jóvenes”. Es por ello por lo que la OIT constituye una iniciativa global para intensificar el impacto y la acción en materia de empleo juvenil dentro de la Agenda 2030. Ahora bien, con el fin de influir positivamente en la juventud, la iniciativa de la OIT se centra en 8 temas principales, los cuales responden a los desafíos actuales más apremiantes de nuestros tiempos:

- Oportunidades de empleos verdes para los jóvenes.
- Jóvenes emprendedores y autónomos con habilidades digitales y aprendizaje de calidad.
- Jóvenes en situaciones de vulnerabilidad.
- Trabajadores jóvenes en ocupaciones peligrosas y la transición del colectivo a la economía formal.

En cuanto a lo que quiere lograr la OIT con la iniciativa mencionada con anterioridad es desarrollar la construcción de una alianza estratégica inclusiva, ampliar la acción y el impacto, compartir y aplicar el conocimiento y, por último, movilizar recursos<sup>11</sup>.

En lo que respecta a la alianza estratégica inclusiva (*ver ilustración número 2*) es necesario señalar que la finalidad de la misma consiste en asegurar la convergencia de

---

<sup>11</sup> Para mayor abundamiento ver: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/publication/wcms\\_488474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_488474.pdf)

políticas, movilizar recursos para lograr un mayor número de inversiones en materia de empleo juvenil, así como también avivar el pensamiento innovador.

*Ilustración 2. Una alianza estratégica inclusiva.*



*Fuente: Organización Internacional del Trabajo.*

Del mismo modo, busca ampliar la acción y el impacto como se comentó previamente, siendo de notable significación contar con el compromiso de los socios.

Esta iniciativa persigue el realzamiento de la innovación y facilitar oportunidades de aprendizaje a los más jóvenes, con la intención de construir empleos decentes. Cabe mencionar que esta iniciativa se apoya en la experiencia colectiva de los contribuyentes para capturar, conectar y difundir las mejores prácticas en cuestiones laborales relativas al empleo juvenil.

Por último, y en relación con lo que se busca lograr con dicha iniciativa y en consonancia con la consecución de la movilización de los recursos, es de vital importancia mencionar que busca movilizar tanto inversiones internacionales como nacionales con la

finalidad de acrecentar el impacto y la acción, también está dirigida a inspección medidas de financiamiento innovadoras.

Por otro lado, es de interés señalar el Programa de Empleo Juvenil (en lo sucesivo, PEJ)<sup>12</sup> creado en el año 2005 por OIT. Tiene una importancia crucial destacar las palabras del Director General de la OIT, Guy Ryder, el cual expone lo siguiente:

*“Ha llegado el momento de liberar el potencial de los jóvenes de hoy con el fin de que se transformen en los trabajadores, emprendedores, ciudadanos y agentes de cambio de mañana. Crear empleos y mejorar las condiciones de trabajo para los jóvenes es una prioridad en la agenda política de todas las regiones del mundo y para la estructura tripartita de la OIT”.*

Acerca del PEJ, este opera mediante una red de especialistas de diversas unidades técnicas y oficinas de la OIT. El equipo de trabajo del PEJ, forma parte del Departamento de Política de Empleo de la OIT cuya sede se encuentra en Ginebra.

Este programa proporciona asistencia a los países en el desarrollo de intervenciones coordinadas y coherentes sobre empleo juvenil, con la finalidad de ayudar a los Estados Miembros a asignar y a alcanzar los objetivos básicos de la Agenda 2030. Es por ello que, en términos de actividades emprendidas, están alineadas con iniciativas multilaterales más amplias, como por ejemplo la Iniciativa Global sobre Trabajos Decentes para los Jóvenes y la Red Interinstitucional de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Juventud (*Inter-Agency Network on Youth Development*).

### *1.2.2 Análisis normativo a nivel europeo.*

Sin embargo, la normativa a nivel internacional no es la única que tiene una especial relevancia en el contexto del empleo juvenil, dado que la normativa relativa al nivel

---

<sup>12</sup> OIT. Programa de Empleo Juvenil. Disponible en: [https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_143791/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_143791/lang--es/index.htm)



europeo también adquiere una acentuada significación. Esto es debido a que tras la ratificación por todos los Estados Miembros del tratado de Lisboa del año 2007, esta queda reglada por los tratados.

A continuación, se presentarán de manera generalizada los principales Tratados adoptados por la Unión Europea (en lo sucesivo, UE) y cuál fue el objetivo de la firma de dichos tratados. Estos son el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (en lo sucesivo, CECA)<sup>13</sup> de 1951, el tratado de Roma de 1957<sup>14</sup>, el Tratado de Maastricht de 1992<sup>15</sup>, el tratado de Ámsterdam de 1997<sup>16</sup>, el tratado de Niza de 2001<sup>17</sup> y en último lugar el Tratado de Lisboa de 2007<sup>18</sup>. En lo referente al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero de 1951 este promovió desarrollar la libertad de circulación del carbón y del aseo y el libre acceso a las fuentes de producción.

Atendiendo al Tratado de Roma este tuvo por objetivo ampliar el ámbito de cooperación de los 6 Estados que promovieron la fundación de la CECA, del mismo modo creó una unión aduanera y un mercado común estableciendo la libre circulación de servicios, capitales y personas. El Tratado anteriormente mencionado estableció la Comunidad Económica Europea. En lo relativo al Tratado de Maastricht firmado el 7 de febrero de 1992 en los Países Bajos, dicho tratado estableció una política exterior y de seguridad común, teniendo por objetivo llegar a defender los intereses fundamentales, la independencia de la Unión y los valores comunes.

En el año 1997, más concretamente el día 2 de octubre de 1997, se firmó el Tratado de Ámsterdam, el cual tenía como principal objetivo lograr la construcción de un espacio de seguridad, libertad y justicia común, atendiendo varios aspectos relevantes tales como,

---

<sup>13</sup> Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, firmado en París el 18 de abril de 1951.

<sup>14</sup> Versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.

<sup>15</sup> Tratado de Maastricht, firmado en Maastricht (Países Bajos) el 7 de febrero de 1992.

<sup>16</sup> Tratado de Ámsterdam, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

<sup>17</sup> Tratado de Niza, firmado en Niza el 26 de febrero de 2001.

<sup>18</sup> Tratado de Lisboa, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.

el empleo, la libre circulación de ciudadanos, política exterior, justicia y seguridad común. Cabe mencionar que los aspectos citados con anterioridad quedaron pendientes en Maastricht.

En lo que respecta al Tratado de Niza este fue firmado en Francia, el día 26 de febrero de 2001 y persiguió el objetivo de efectuar la reforma de la estructura institucional de la UE. Este dotó de más poderes legislativos y de control al Parlamento Europeo. En última instancia, más concretamente en el año 2007, en Portugal, tuvo lugar la firma del tratado de Lisboa el día 13 de diciembre. Modificando este el Tratado de Maastricht conocido de manera actualizada como el Tratado de la Unión Europea (en lo sucesivo, TUE), y el Tratado de Roma (1957), conocido como el Tratado de Funcionamiento de la UE (en lo sucesivo, TFUE).

Por otro lado, se traen al texto a modo de recordatorio las principales instituciones de la UE y estas son las expuestas en la ilustración número 3, ilustración en la cual se presenta de modo adicional la principal característica de cada una de ellas.

*Ilustración 3. Instituciones de la Unión Europea.*



*Fuente: elaboración propia.*

Los principales instrumentos normativos son, tal y como se expone en el artículo 288 del TFUE: “Para ejercer las competencias de la Unión, las instituciones adoptarán reglamentos, directivas, deci-siones, recomendaciones y dictámenes.

El Reglamento tendrá un alcance general. Será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro. La Directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. La Decisión será obligatoria en todos sus elementos. Cuando designe destinatarios, sólo será obliga- toria para éstos. Las Recomendaciones y los Dictámenes no serán vinculantes”<sup>19</sup>.

Para finalizar con el análisis del presente nivel, es preciso señalar el papel del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, TJUE). Dado que el rol que desempeña en la UE es de una acentuada significación ya que garantiza la aplicación de la ley del mismo modo en todos los países. En lo relativo a la eficacia de las sentencias dictadas por el TJUE, estas tienen eficiencia sobre cada estado miembro en lo respecta al ordenamiento interno de todos y cada uno de ellos.

### **1.3. Un repaso por las últimas normativas aprobadas en materia de empleo y jóvenes.**

Entramos en este epígrafe de lleno en el tema objeto de estudio. Se desarrollará un análisis de las últimas normativas aprobadas en materia laboral, que, pese a no ser exhaustivo, recoge las normativas que resultan de mayor significación y sus respectivas novedades. Estas normativas son las expuestas con posterioridad:

---

<sup>19</sup>Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. “Artículo 288” DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

- El Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>20</sup>.
- Ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo.

A continuación, se abordarán con detenimiento cada una de las disposiciones que han quedado reflejadas con anterioridad.

### *1.3.1 La vigente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.*

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se regula en el artículo 1o de la Ley de Empleo, Real Decreto legislativo 3/2015, de 23 de Octubre, (en lo sucesivo, RDL) y tiene como finalidad determinar cómo debe ser la política de activación del Sistema Nacional de Empleo, (en lo sucesivo, SNE) de los años comprendidos entre 2021 y 2024, por lo que, actualmente, dicha estrategia sigue vigente.

Es preciso destacar que esta estrategia de apoyo activo al empleo es un instrumento fundamental para llevar a cabo el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y afronta, en consonancia con el objetivo número 8 de la agenda 2030. Dicha estrategia se desarrolló con el objeto de coordinar los esfuerzos realizados por los distintos agentes de SNE para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos claves, y unos objetivos estratégicos, que serán expuestos con posterioridad.

---

<sup>20</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

En relación a los objetivos clave estos son reducir el desempleo, aumentar la activación y la reducción de los periodos de desempleo, mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes y por último, mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes de empleo con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

Atendiendo ahora a los objetivos estratégicos, el primero de ellos se centra en un enfoque basado en las personas y en las empresas, acompañando de manera individual a todos y cada uno de los demandantes de empleo y prestando un servicio único a los empleadores, para acompañar así la transformación del modelo productivo en su cambio.

En lo que respecta al segundo de los objetivos este gira en torno a la coherencia con la transformación productiva, por lo que se incrementará la obtención y el desarrollo de las competencias digitales para dar respuesta de la manera más eficiente y rápida a la transformación digital tanto de la sociedad como de la economía.

Relacionado con la orientación hacia los resultados, tenemos el tercer de los objetivos que guarda relación con la valoración de la atención a personas y empresas y crear un espacio técnico colaborativo.

Del mismo modo se persigue perfeccionar las capacidades de los servicios públicos de empleo para que estos puedan ser facilitados a través de nuevos canales y no únicamente eso, sino que también se busca mejorar su accesibilidad. En lo que se refiere a la nueva formación profesional esta deberá incluir convocatorias públicas de formación multianual y abiertas y, también plataformas públicas para la formación permanente, en este cuarto objetivo. Por lo que la estrategia en este sentido aborda la planificación, la actualización y el acceso a la formación para el empleo e impulsa de manera adicional el intercambio de conocimiento entre las distintas instituciones implicadas en este objetivo.

Por último, el quinto objetivo que se establece es el relativo a la gobernanza y la cohesión del SNE, se busca promover la optimización de los recursos económicos, mejorar la coordinación operativa y mejorar la gobernanza.

Se ha de resaltar que esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, sustituye a la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, regulada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre.

Y, esta nueva estrategia pone en el foco de atención al desarrollo y mejora de nuevas herramientas, sistemas de información, intercambio de experiencias, infraestructuras, entre otras cuestiones, para la modernización del SNE lo que posibilitará la medición del impacto y de los resultados de las políticas activas de empleo en las empresas y personas a través de modelos integrados de seguimiento y evaluación orientado hacia resultados.

### *1.3.2 ¿Cuál ha sido la política nacional en cuánto al trabajo digno para las personas jóvenes?*

El BOE del 25 de junio, publica la resolución del día 24 de junio de 2021, de la Secretaría del Estado de Empleo y Economía Social, por la que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el cual se aprueba el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027. Este plan, continúa con el trabajo iniciado con el Plan de Garantía Original, manteniendo sus elementos característicos, de manera particular en materia de principios básicos de gestión y financiación, implementando la incorporación de cambios fundamentales para incrementar la efectividad y adaptarlo así al mundo cambiante en el que nos adentramos. Es por ello por lo que, mantiene los elementos que se han considerado eficientes y refuerza aquellos que necesitaban de una mayor atención, añadiendo también contenidos y principios nuevos destinados a incrementar la eficacia, fortalecer el empleo y promover una formación de calidad.

Cuestionándonos ahora, la finalidad de dicho Plan hemos confluído que este tiene objetivo mejorar la cualificación de los jóvenes para que estos alcancen las técnicas y las competencias necesarias para facilitar el acceso de dichos jóvenes al mundo laboral. Del mismo modo, se convierte en una herramienta de vital importancia para poder alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, más concretamente de los ODS número 5 y número 8.

Para alcanzar la mejora de la empleabilidad y del emprendimiento de los jóvenes el plan se sostiene sobre el seguimiento y orientación individualizada a todos y cada uno de los usuarios/ usuarias en relación a todas y cada una de las actuaciones, tales como la mejora de las experiencias laborales y la obtención de competencias requeridas en el mundo laboral, sin olvidarse y teniendo presente los repentinos y acentuados cambios del modelo productivo. No siendo las anteriores las únicas, otras líneas de acción guardan relación con la mejora de las oportunidades de empleo, la igualdad de oportunidades, el emprendimiento y el auge y fomento de la mejora de la gestión y la iniciativa empresarial.

Ahora bien, la pregunta que merece la pena responder guarda relación con cuáles son las características generales del Plan de Garantía Juvenil<sup>21</sup>. Dicho lo cual, se puede afirmar que:

- Uno de los objetivos viene a decirnos que tenemos que terminar con las prácticas no laborales y con el abuso fraudulento de becas. Por otra parte, el Plan persigue la lucha contra la precariedad laboral, con la falta de garantías en las condiciones de trabajo y de modo adicional, contribuye a la reducción de la incertidumbre.
- Siguiendo los preceptos establecidos en la Constitución Española, en el que todos somos iguales y se nos debe respetar, lo cual se puede observar de manera más detallada en el artículo 14, el cuál expone lo siguiente: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia*

---

<sup>21</sup>Para mayor abundamiento sobre lo señalado, véase la página web del Servicio Público de Empleo Estatal: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html>

*personal o social*”<sup>22</sup>. También, el Plan da respuesta a un mandato constitucional en el que se persigue integrar el principio antidiscriminatorio. Tratando de introducir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Está diseñado para crear oportunidades de acceso a nuevos empleos en nuevos sectores y es de vital importancia destacar que dicho Plan coloca a los jóvenes como los protagonistas de su trayectoria en dirección al empleo digno, estable y cualificado a través de itinerarios personalizados. Por lo que el Plan persigue incrementar exponencialmente el número de jóvenes con las habilidades y competencias requeridas para acceder al mercado laboral, al empleo decente y al emprendimiento.
- En relación con las acciones del Plan, es necesario tener en cuenta que están diseñadas para otorgar prioridad o tratamientos individualizados a los colectivos más vulnerables o con un mayor número de inconvenientes en el mundo laboral.

### *1.3.3 Aspectos significativos sobre la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*

En primer lugar, una de las novedades introducidas en la política española en materia de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es la relativa a la modernización de la negociación colectiva, dado que se recupera la ultraactividad indefinida y se deroga la prevalencia salarial del convenio colectivo de empresa, siendo los convenios colectivos sectoriales los que determinarán los salarios mínimos.

En segundo lugar, tiene lugar la simplificación de los contratos dado que desaparece el contrato por obra o servicios y se producen modificaciones en la contratación temporal. Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido, así como también las modalidades de contratación disponible se reducen, quedando únicamente un contrato de duración determinada, el cual podrá realizarse únicamente o bien por sustitución del

---

<sup>22</sup> BOE. “Artículo 14 Constitución Española 1978” Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a14> (última consulta: 30 marzo de 2023)



trabajador o bien por circunstancias de la producción, lo cual se expone de manera más exhaustiva en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores<sup>23</sup> (en lo sucesivo, LET).

Atendiendo a los contratos formativos los cuales se regulan con mayor detalle en el artículo 11 LET, cabe señalar que estos cuentan con dos modalidades, o bien el contrato de formación en alternancia o bien el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El primero de los conceptos, *la contratación de formación en alternancia*, hace referencia a aquella contratación laboral que tiene por finalidad compatibilizar los procesos formativos correspondientes y la actividad laboral retribuida. La segunda modalidad de contratación, *el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional* hace referencia a aquella modalidad contractual que permite a las personas trabajadoras desarrollar una práctica profesional ajustada a sus capacidades tituladas.

En relación con los contratos de trabajo fijo-discontinuo, estos se regulan en el artículo 16 LET, es considerado un contrato a tiempo parcial indefinido (personas trabajadoras indefinidas que trabajan de manera discontinua a lo largo del año) y se define de manera que lo decisivo es la naturaleza o objeto de los trabajos desempeñados, estando estos vinculados a actividades de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados). También puede celebrarse este tipo de contrato en contratas cuando el trabajo corresponda a la actividad ordinaria de la empresa. Asimismo, también cabe este tipo de contratación en las Empresas de Trabajo Temporal (en lo sucesivo, ETT)<sup>24</sup>. En atención a las formalidades este deberá ser desarrollo por escrito y ha de reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral tales como, la duración, la jornada y distribución horaria.

---

<sup>23</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. “Artículo 15”. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>24</sup> Por todos es sabido que la disposición normativa que regula las ETT es la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE. núm. 131, de 2 de junio de 1994.

Terceramente, la modernización de la subcontratación y contratación de actividades empresariales. Cabe señalar que, siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable y este puede ser o bien el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así es determinado por la negociación colectiva sectorial dentro de las normas generales. En el caso de que se realicen actividades esenciales para el desarrollo de la empresa se aplicará el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata. Y, el convenio de empresa únicamente será de aplicación si éste determina mejores condiciones salariales que el sectorial que sea aplicable.

Por último, la reforma trata de manera conjunta los supuestos de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada. Cabe destacar que la reforma ante situaciones de crisis parece priorizar la reducción de jornada frente a la suspensión de los contratos siempre que sea viable.

Del mismo modo, esta reforma modifica el artículo 47 LET, relativo a suspensiones temporales y reducciones de jornada, las cuales pasan a tener un nuevo régimen jurídico. En el artículo citado con anterioridad, el 47, se contempla tres tipos de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (en lo sucesivo ERTE), ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas, ERTES por fuerza mayor temporal o ERTES por fuerza mayor determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad. Así pues, se crea un nuevo artículo, el 47.bis, el cual configura un nuevo mecanismo red para que las empresas puedan afrontar en el futuro crisis no solo de carácter temporal, sino crisis permanentes, evitando así acudir a los despidos.

#### *1.3.4 La Nueva Ley de Empleo de 2023.*

La Ley analizada en el presente subepígrafe entró en vigor el día 2 de marzo de 2023, y establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo, regulando también el conjunto de programas, servicios, recursos y estructuras que forman parte del SNE.

El objetivo que persigue la presente ley es el relativo a promover y desarrollar la coordinación, planificación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios prestados y la oferta de un amplio abanico de servicios a las entidades o personas demandantes de estos servicios públicos de empleo. Todo ello con la finalidad de contribuir a la disminución de desempleo y a la creación de empleo, a reducir las brechas de géneros y a mejorar la empleabilidad.

Queriendo profundizar en esta disposición normativa viene al caso señalar su naturaleza y estructura, la cual consta de seis títulos, dedicados respectivamente a la política de empleo (título I); a la Agencia Española de Empleo y servicios de empleo (título II); a las políticas activas de empleo (título III); a los servicios garantizados, compromisos y cartera de servicio (título IV); a la financiación (título V), a la evaluación de la política de empleo (título VI). Pero, hemos entendido como significativo para este trabajo centrarnos únicamente en Título III, el cual corresponde a las políticas activas de empleo y, este título engloba los artículos desde el número 31 al artículo número 54 de la nueva Ley de Empleo.

Queriéndonos preguntar qué es lo que verdaderamente se entiende por políticas activas de empleo dado que hay muchas discrepancias por parte de la doctrina, queremos decir que una vez estudiada esta nueva ley, la misma que viene a decirnos que se entiende por políticas activas de empleo al conjunto de medidas, servicios, decisiones y programas destinados a contribuir a la reducción del desempleo y a la mejora de la empleabilidad, al desarrollo del derecho a contar con un empleo decente, estable, de calidad, digno y sobre todo a la obtención del pleno empleo. Con relación a la mejora de la empleabilidad, se cuentan con dos instrumentos para llevar a cabo dicha mejora y estos instrumentos son:

- *Orientación laboral*: comprende acciones específicas de carácter individual dirigidas a facilitar la búsqueda de empleo y conseguir la inserción sociolaboral. Es de vital importancia señalar que, en Canarias, la orientación laboral se realiza a través del Servicio Canario de Empleo.
- *Formación profesional para el empleo*: hace referencia a un abanico de iniciativas, medidas y herramientas para dar respuesta a las necesidades personales y

profesionales de inserción laboral y mantenimiento del empleo en el mercado de trabajo. Dicho sistema se desarrolla dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional<sup>25</sup> y del Sistema Nacional de Empleo<sup>26</sup>.

Asimismo, cabe destacar que el organismo autónomo del Servicio Público de Empleo Estatal se transformó en la Agencia Española de Empleo, la cual es una entidad de derecho público de la Administración General del Estado a la que se encomendó la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido en esta ley. De manera adicional recoge una serie de compromisos que deben asumir las personas, empresas y el resto de entidades empleadores. Dichos compromisos son: (i) colaborar de manera activa con los servicios públicos de empleo en la programación de las actividades formativas, (ii) informar de los puestos vacantes con los que cuenten y, (iii) cooperar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Atendiendo a las novedades introducidas en dicha ley en relación con los jóvenes es necesario señalar el artículo número 50, artículo que establece los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. Es de notable significación señalar que, se consideran colectivos vulnerables de atención prioritaria las personas jóvenes (de modo general las que cuentan con una baja cualificación), personas con discapacidad, mujeres, parados de larga duración, personas mayores, entre otros. La nueva ley lo que persigue es priorizar la contratación de estos colectivos vulnerables, reflejando en una de sus disposiciones, más concretamente la sexta, lo siguiente:

A fin de garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras, en particular del colectivo objeto de estudio de este TFM, de modo particular y mientras la tasa de paro juvenil no se equipare a la tasa de paro

---

<sup>25</sup> Para mayor abundamiento sobre lo señalado, véase la siguiente página web: <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/fse/actuaciones/sistema-nacional-cualificaciones.html>

<sup>26</sup> Consulte el sitio web para obtener más detalles sobre lo mencionado: <https://www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne>

general, se entenderá que no se está produciendo discriminación por edad en el ámbito de la ocupación y el empleo, la configuración de condiciones particulares de empleo, si están objetiva y razonablemente justificadas, por la consistencia de un objetivo legítimo y adecuado y particularmente necesario para promover el acceso y fortalecer el empleo de los jóvenes, no constituye, en cualquier caso, dar lugar a discriminación. Aun así, en el caso de los jóvenes de 16 y 17 años, las medidas prioritarias deben ir encaminadas a la mejora de su cualificación y a promover su reinserción en el sistema educativo para dar lugar<sup>27</sup>.

No cabe pasar por alto la mejora de la inembargabilidad del SMI. Hablamos de mejora dado que no se trata de algo inédito, pero en la nueva Ley de Empleo se amplía este concepto, motivo por el cuál se modifica el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, más concretamente en apartado dos del mencionado artículo<sup>28</sup>. Concretando, se añade que se tendrá en consideración tanto el periodo de devengo como la forma del cómputo, contenga o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, afianzando así la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso.

#### **1.4. Iniciativas y acciones de formación profesional para el empleo.**

Lo importante de todo lo expuesto hasta el momento es, sin lugar a duda, las acciones y políticas llevadas a cabo en lo referente a este colectivo, es decir, lo relativo a las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo. Esto se regula en el artículo 40.5 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, en particular, este dicta lo siguiente:

Las acciones y las iniciativas de formación profesional estarán orientadas a la actualización permanente de las competencias con las que cuentan las personas trabajadoras, así como también la adquisición de estas. Lo anteriormente mencionado dará

---

<sup>27</sup> La dicción literal se puede obtener en: BOE. “Disposición Adicional Sexta. Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo” Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5365> (última consulta: 4 de abril de 2023)

<sup>28</sup> BOE. “Disposición Final Octava. LET” Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365#df-8> (última consulta: 5 de abril de 2023)

lugar a una formación continua a lo largo de toda la vida de la población activa. Todo ello dando lugar a la armonización de las necesidades de las empresas, los territorios, sectores productivos y de las personas<sup>29</sup>.

En lo referente a las competencias y cualificaciones profesionales (adquisición, mejora y actualización permanente) éstas presentan una serie de objetivos específicos. Estos objetivos se proyectan sobre las competencias y cualificaciones profesionales, concentra su mayor interés en la sistematización de estos, por alusión a su adquisición, mejora y actualización permanente. Previsión consecuente con el acentuado cambio en el mundo laboral actual, de modo que tener un empleo en el presente no implica que este se mantenga en el futuro.

Precisamente, los objetivos generales que se formulan son: de una parte, promover la formación durante toda la vida de la población activa y, de otra, armonizar las necesidades de las empresas, territorios, sectores productivos y personas. Esa armonización pretende afianzar una vocación integral en las acciones de formación profesional e iniciativas, es por ello por lo que el legislador ha tomado la decisión de fijar la orientación de las iniciativas y acciones de formación.

Es de vital importancia que los jóvenes desarrollen iniciativas y acciones de formación profesional para el empleo, dado que, al formar parte de un colectivo de difícil empleabilidad tienen que estar en continua formación para mejorar u obtener nuevas cualificaciones o competencias, para así contar con más oportunidades frente a una persona que no pertenece a ningún colectivo de los que se describe como de difícil empleabilidad.

---

<sup>29</sup> Para mayor abundamiento sobre lo señalado, véase el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. “Artículo 40,5”. BOE. núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

## 2. ASPECTOS CONCEPTUALES DEL MERCADO DE TRABAJO.

En el presente epígrafe se llevará a cabo un recordatorio de los principales aspectos conceptuales en lo referente al mercado de trabajo a modo de recordatorio. Uno de los conceptos que se debe recordar es el de que es un mercado de trabajo, y esto es donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. ¿Qué es la oferta de trabajo? Dicho concepto se define como la cantidad de trabajo que las personas ofrecen a su comunidad autónoma y estas, reciben el nombre de población activa. Se dice que la población económicamente activa está formada por las personas que buscan un empleo y no lo encuentran (lo que llamamos parados o desempleados) y aquellas personas que tienen un empleo (ocupados). Por lo que, se entenderá por población activa la suma del total de Parados y Ocupados.

Ahora bien, queriendo profundizar sobre el tema abordado nos preguntamos: ¿qué se entiende por demanda de trabajo? Pues bien, en primer lugar, se ha de hacer hincapié en que la demanda de empleo no es lo mismo que la demanda de trabajo, ya que el empleo lo tienen las empresas y el trabajo lo ofrecen las personas. La demanda puede tener dos circunstancias marcadas, es decir, las empresas pueden ir al mercado a demandar trabajo y pueden ocurrir 2 cosas:

- Que las empresas o instituciones públicas encuentren trabajadores que quieran trabajar en un determinado puesto, con una retribución acorde y que tengan las cualidades que busquen (por lo que se cubren las vacantes y la demanda de trabajo queda satisfecha).
- O puede que las empresas acudan al mercado y no encuentren a oferentes de trabajo, que tengan las cualidades que buscan o puede ocurrir que, teniendo las cualidades, no estén dispuestos a ocuparse por el salario o la retribución que se fija. Por ello las demandas de trabajos quedan insatisfechas, es decir no se cubren las vacantes.

Para explicar algunas de las características que presentan tanto la oferta de trabajo como la demanda de trabajo se aplicarán las metáforas teorizadas por *Nassin Taleb (2007)* y *Michele Wucker (2013)*<sup>30</sup>.

La metáfora del «cisne negro» teorizada por Nassin Taleb, sirvió de aplicación para describir los eventos impredecibles de gran impacto socioeconómico que se detallan una vez sucedidos. En lo referente a la metáfora «rinocerontes grises» de Michele Wucker, ésta servía de respuesta a la evidencia de que el problema no venía motivado por las señales débiles, sino por las respuestas débiles a las señales que advertían de una potencial crisis. Los rinocerontes grises son riesgos de alta probabilidad y gran impacto que, a pesar de ser conocidos y examinados, resultan insignificantes hasta que es tarde, y estallan.

En lo relativo a la oferta de trabajo, entre los rinocerontes grises que esta presenta se ha de mencionar que la oferta está experimentando un descenso en todos y cada uno de los países desarrollados, lo cual ya ha sido notable en numerosos de ellos. Dicho de otro modo, cada vez hay menos personas que ofrecen trabajo. Otro rinoceronte gris hace referencia a la tasa de actividad de los niveles educativos, debido a que la gente se forma más y dicha tasa aumenta, es decir, hay menos por que la tasa de actividad disminuye, pero los que se forman cuentan con un nivel de formación académica mayor. En cuanto a los cisnes negros, se ha de destacar un hecho inesperado de los últimos meses, la gran renuncia (enorme abandono de los empleos detectado por la oficina de estudios laborales de Estados Unidos). Si el cisne negro comentado anteriormente tiene “buena salud”, generará un enorme problema en la oferta de trabajo.

En lo referente a la demanda, se está produciendo un intento de proceso de automatización en los mercados de trabajo de manera acelerada. Cabe señalar que la empresa típica del siglo XX es el modelo fordista, modelo hegemónico durante gran parte del siglo XX formado por los segmentos expuestos a continuación: segmento primario superior, segmento primario inferior y segmento secundario.

---

<sup>30</sup> PINO, I.: “De «cisnes negros» y «rinocerontes grises»: ¿Cómo anticipar riesgos de reputación?”. Blog Crisis y Riesgos. 2021. Disponible: <https://crisisyriesgos.llorenteycuenca.com/2021/03/12/de-cisnes-negros-y-rinocerontes-grises-como-anticipar-riesgos-de-reputacion/>.



Con lo anteriormente comentado en la cabeza, podemos calibrar los cambios producidos debido a la automatización, las empresas comienzan a demandar cada vez menos trabajo ya que, empiezan a sustituir a los trabajadores en el segmento primario inferior (las tareas basadas en la repetición las hacen mejor las máquinas que las personas, con la ventaja de que las máquinas no se ponen enfermas, por ello dicho segmento se va reduciendo, no desaparece). Esto es una tendencia que viene del pasado, pero que cada vez es mayor, por lo que es considerado un rinoceronte gris de la demanda de trabajo.

En cuanto a los cisnes negros se ha de mencionar uno positivo, destacando lo ocurrido en los últimos meses, la interrupción de la cadena de valor. Después de la pandemia se han acarreado graves problemas de transporte internacional, lo cual está generando enormes problemas en las empresas de los países desarrollados. La reacción ante esto por parte de las empresas ha sido deslocalizar todo lo que deslocalizó en su momento. Lo anteriormente comentado significa que gran parte del proceso de deslocalización va a retornar a las economías desarrolladas y la demanda de trabajo se va a incrementar

Para el análisis y estudio de los salarios y el desempleo vamos a cruzar la oferta y la demanda. Cabe señalar que, la diferencia entre lo que ofertan los trabajadores y lo que demandan las empresas es lo que se conoce como paro (se oferta más empleo de lo que demandan las empresas. La diferencia entre lo que se oferta y lo que se demanda es debido a tres grandes motivos:

- El paro friccionado: lo que significa que siempre en todas las economías hay paro.
- El paro estructural: son las personas que llevan más de un año en desempleo. Desempleados de larga duración, normalmente se asocia con la edad, o son personas que tienen una formación que ya no se relaciona con los requerimientos de los empleos.
- El paro cíclico: cabe mencionar que todas las economías siguen ciclos en su actividad económica, por lo que el desempleo cíclico es el desempleo que se produce como consecuencia del ciclo económico.

### 3. TASA DE ACTIVIDAD, TASA DE EMPLEO Y TASA DE DESEMPLEO.

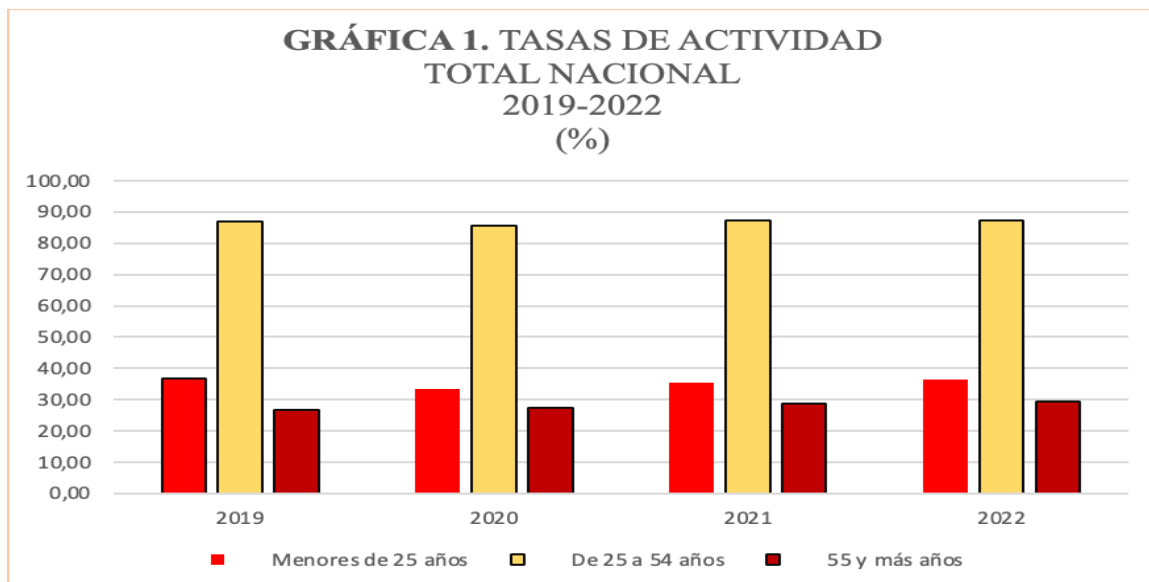
En el tercer epígrafe de este TFM, se explicará brevemente a modo de recordatorio como se calculan dichas tasas y posteriormente, se desarrollará un análisis de las tasas de actividad, tasas de empleo y de las tasas de desempleo de personas menores a 25 años, de entre 25 y 54 años y por último, las tasas de las personas mayores de 55 años. Dicho análisis se realizará desde el año 2019 hasta el año 2022, tanto a nivel nacional, como en nuestra comunidad autónoma, Canarias.

#### 3.1. Tasa de actividad

En el presente subepígrafe analizaremos la tasa de actividad de los jóvenes tanto de España como de Canarias. En cuanto a este se define como el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años. La fórmula para realizar dicho cálculo es la expuesta con posterioridad:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{activos}}{\text{población de 16 o +años}} \times 100$$

**Gráfica 1.** Tasas de actividad. Total Nacional. 2019-2022. (%)



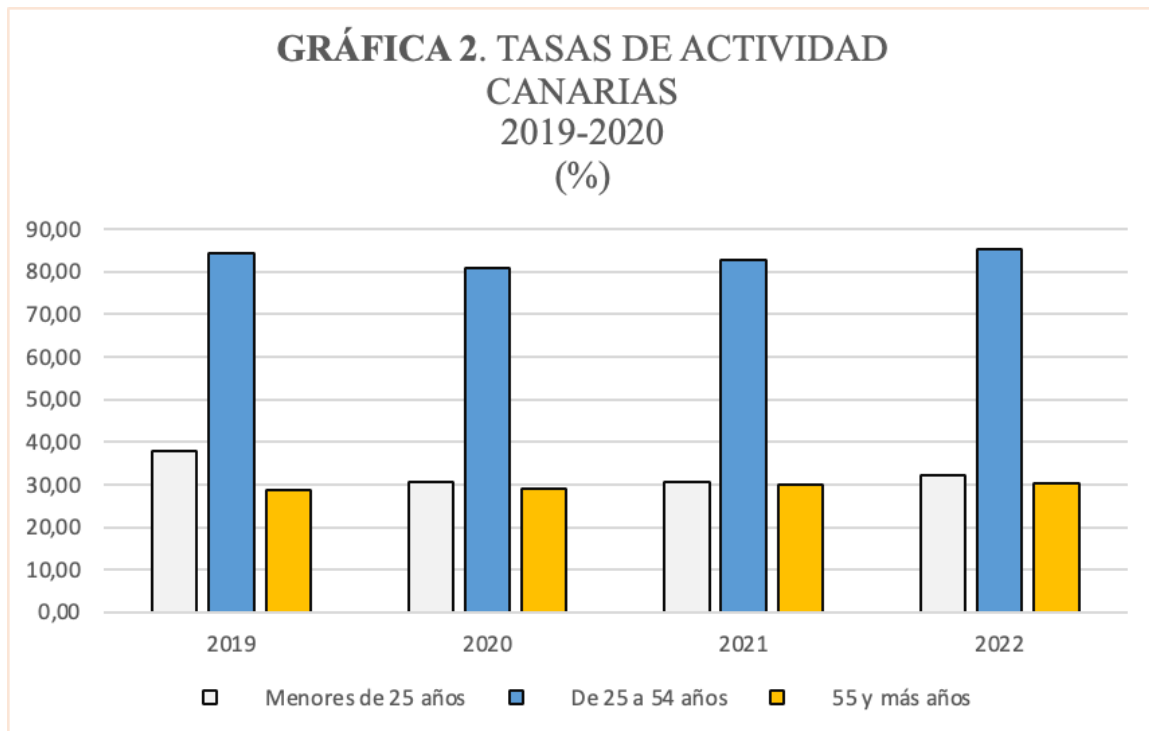
*Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (en lo sucesivo, INE).*

Tal y como puede observarse en la *gráfica 1*, las tasas de actividad de los menores de 25 años son relativamente bajas, ya que estas están condicionadas por la presencia en el sistema educativo. Las tasas de actividad del grupo de edad de 55 y más años también presenta unos valores relativamente bajos, ya que mucha población a esta edad comienza los procesos de jubilación y es por ello por lo que dicha tasa va reduciéndose. El grupo de edad que presenta una mayor tasa de actividad es el comprendidos entre los 25 y los 54, ya que en este grupo de modo general la población comienza a adentrarse en el mercado laboral o muchos de ellos ya cuentan con un puesto de trabajo estable.

En el año 2019 el grupo de edad correspondiente a los menores de 25 años presenta una tasa de actividad del 36,85%. En lo relativo al grupo de edad que abarca desde los 25 a los 54 años dicha tasa alcanza un valor de del 86,98%. Y, para terminar con el análisis del ya citado año, la tasa de actividad del grupo de edad correspondiente a 55 y más años muestra un valor del 26,78%. Pasando a continuación al año 2020, observamos que la tasa de actividad de los menores de 25 años se reduce con respecto al año 2019, presentando ésta un valor del 33,46%. En lo que respecta a la tasa de actividad del grupo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años, también se reduce en comparación con el año anterior, señalando esta un valor del 85,38%.

Para culminar con el análisis de la tasa de actividad de dicho año, se ha de destacar que la tasa de actividad de las personas mayores de 55 años refleja un valor del 27,55%, siendo esta superior a la tasa de actividad de las personas mayores de 55 del año 2019. Atendiendo al año 2021, la tasa de actividad de los menores de 25 años aumenta de manera paulatina en razón al año, adquiriendo un valor del 35,6%. Conforme a la tasa de actividad del grupo de edad que abarca desde los 25 a los 54 años, aumenta alcanzando un valor del 87,13%. Para concluir con dicho año, 2021, el grupo de edad de los mayores de 55 años presenta una tasa del 28,71%. En lo que concierne al último año analizado, 2022, es de notable significación resaltar que las tasas de actividad de los tres grupos de edad aumentan, adquiriendo el grupo de menores de 25 una tasa del 36,59%, el grupo de edad comprendido entre los 25 y 54 una tasa del 87,42% y, los mayores de 55 presentan una tasa de actividad del 29,30%.

**Gráfica 2.** Tasas de actividad. Canarias. 2019-2022. (%)



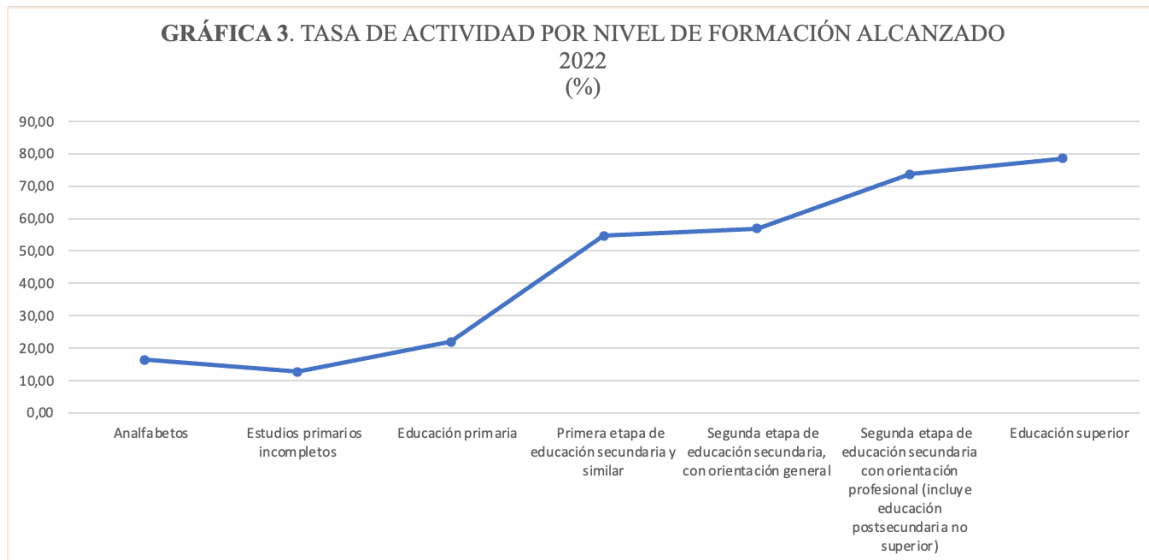
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tal y como se refleja en la *gráfica 2*, las tasas de actividad de los menores de 25 años, ya que dichas tasas están influidas por el número de personas que continúan en el sistema educativo a tiempo completo, por lo que nos encontraremos con tasas de actividad menores en los 4 años analizados. Es decir, hay muchos jóvenes que continúan sus estudios secundarios y luego completan la educación terciaria (en las estadísticas internacionales, lo que llamamos en España educación superior, se llama educación terciaria) En cuanto a la tasa de actividad de los menores de 25 años en el año 2022<sup>31</sup>, esta refleja una tasa del 32,27%. En lo referente al grupo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años, la tasa de actividad exhibe una tasa del 85,15%. Y, por último, en lo relativo a la tasa de los mayores de 55 esta arroja un valor del 30,36%, lo cual es debido a que, a medida que las personas mayores de 55 van cumpliendo años y se van acercando al periodo de jubilación,

<sup>31</sup> Para más información acerca de los valores que presentan las de las tasas de actividad de los años 2019, 2020, y 2021 observar la gráfica 2.

empiezan a ofrecer cada vez menos horas de trabajo (este hecho se traduce en la estadística).

**Gráfica 3.** Tasa de actividad por nivel de formación alcanzado. 2022. (%)



*Fuente: Encuesta de Población Activa. INE*

Así como puede observarse en la gráfica 3, a medida que va a subiendo el nivel educativo, vemos como la tasa de actividad se va incrementando. Cuando las personas invierten en formación, cuanto más invierten, más interesados están en rentabilizar esa inversión, es decir esas personas ofrecen con mayor intensidad trabajo. Los que han hecho una inversión menor, están menos interesados en rentabilizarla. Si la población de una sociedad alcanza niveles educativos cada vez superiores, su oferta de trabajo será cada vez mayor, y además es una oferta de trabajo con un mayor nivel de formación, por lo cual el beneficio, desde el punto de vista social es cada vez más importante. Por lo anteriormente comentado, gran parte de la educación superior es financiada por los estados. La educación, es un bien preferente, bien privado que tiene unas repercusiones públicas notables.

Cabe mencionar, en este apartado, que hay una correlación entre las tasas de actividad y los niveles de formación y, la teoría del capital humano ofrece una explicación generalmente admitida para explicar este hecho. Hasta entonces se consideraba que la educación era un consumo, para satisfacer la necesidad de saber, pero, la teoría da un giro.

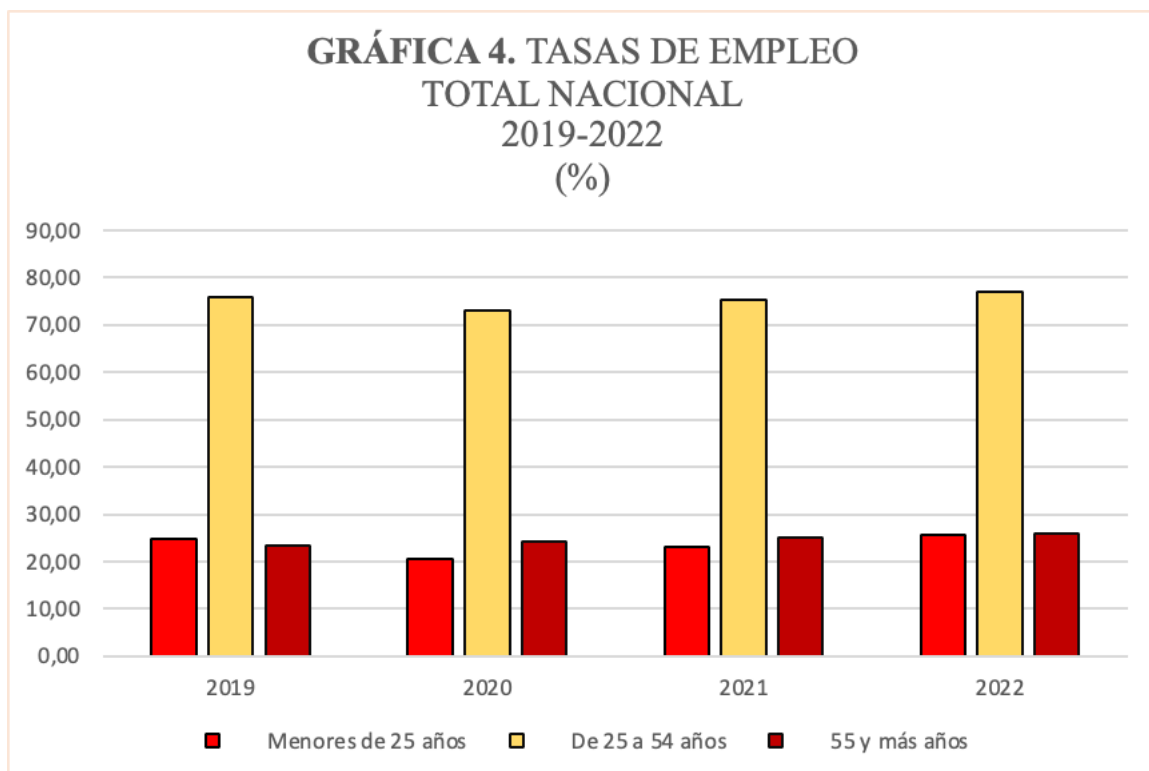
La educación cumple esa función de consumo, pero lo que destaca dicha teoría es que hay otro objetivo, que es obtener una rentabilidad en el futuro, y en ese sentido pasa a ser una inversión. Las personas invierten en un nivel formación, y ese nivel da acceso a niveles de formación superiores a lo largo de la vida. Por lo que, las personas cuanto más invierten en formación, más interesados están en rentabilizar esa formación.

### 3.2. Tasa de empleo

En lo que respecta a este subepígrafe es necesario señalar que la tasa de empleo se mide como la población ocupada como porcentaje de la población en edad de trabajar. El análisis de la Tasa de Ocupación será realizado tanto de España como de Canarias. La fórmula para calcular la tasa de empleo es la siguiente:

$$\text{Tasa de empleo} = \frac{\text{población ocupada}}{\text{población en edad de trabajar}} \times 100$$

**Gráfica 4.** Tasas de empleo. Total Nacional. 2019-2022. (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En la *gráfica número 4* se refleja la tasa de empleo desde el año 2019 hasta el 2022 por grupos de edad. De manera general, observamos que las tasas de empleo más bajas se observan en el grupo de edad correspondiente a los menores de 25 años y, esto es debido a que como se comentó con anterioridad, en dicha franja de edad las personas deciden seguir invirtiendo en formación.

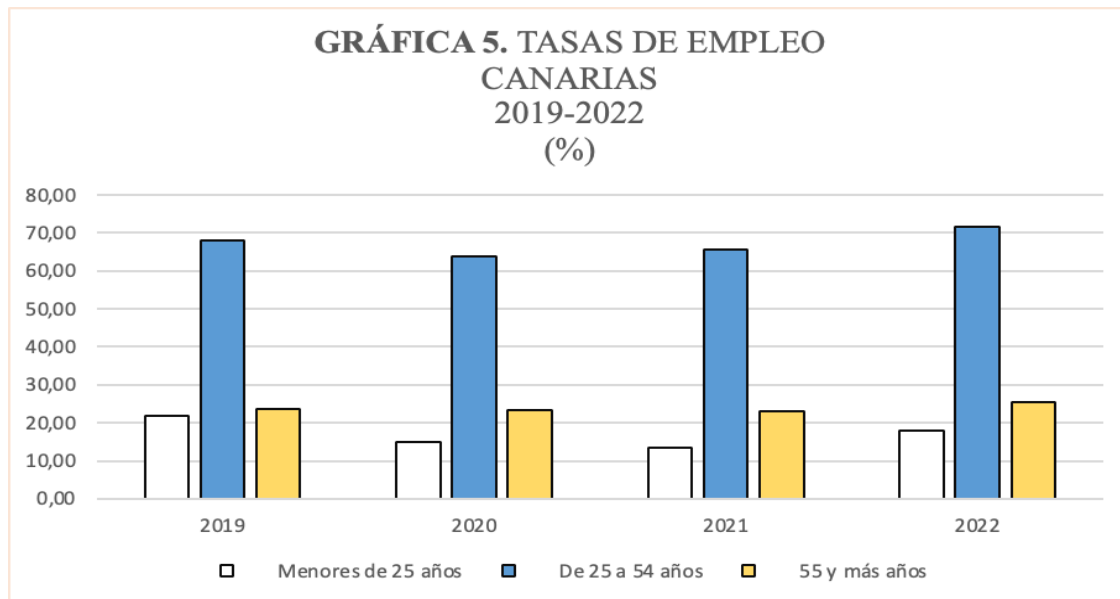
Dicha tasa de empleo en el año 2022 concretamente presentó un valor del 25,70%. Tasas de empleos comúnmente inferiores al 50%, ya que muchas son las personas que deciden seguir invirtiendo en formación en niveles postobligatorios, tales como ciclos superiores, graduados universitarios entre otros, esperando así rentabilizar esa inversión en un futuro.

En el año 2022<sup>32</sup>, la franja de edad de entre 25 a 54 años, es la que presenta unas mayores tasas de empleo, ya que, en esos años, es cuando las personas comienzan a rentabilizar la inversión realizada previamente en formación. En el año 2022 la tasa de empleo nacional alcanzó un valor del 77,16%. En lo referente al último grupo de edad, el de 55 y más años, la tasa de empleo es generalmente baja ya que las pensiones han mejorado y este hecho, incentiva a las personas de avanzada edad a dejar de formar parte del mercado de trabajo. La tasa de empleo de este grupo de edad en el año 2022 presentó un valor del 25,97%.

---

<sup>32</sup> Para un mayor abundamiento acerca de los valores de las tasas de empleo de los años 2019, 2020, y 2021 observar la *gráfica 3*.

**Gráfica 5.** Tasas de empleo. Canarias. 2019-2022. (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tal y como se representa en la *gráfica número 5*, relativa a las tasas de empleo de Canarias, de modo general, en los 4 años analizados el grupo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años es el que presenta una mayor tasa de empleo por los motivos que se comentaron en la *gráfica 4*. Presentando dicho grupo de edad en el año 2022<sup>33</sup> una tasa de empleo del 71,74%. En consideración con el grupo de edad correspondiente a los menores de 25 años, en el año 2022 mostraron una tasa de empleo del 18,09% tasa que experimentó un aumento en comparación con el año 2021 ya que, en dicho año la tasa fue de un 13,54%. Para finalizar, el último grupo de edad referente a los mayores de 55 años se ha de comentar que dicha tasa en el año 2022 arrojó un valor del 25,37%.

### 3.3. Tasa de desempleo

La tasa de desempleo es el porcentaje de la población desocupada en relación con la población económicamente activa. El estudio de dicha Tasa se realizará en dos niveles,

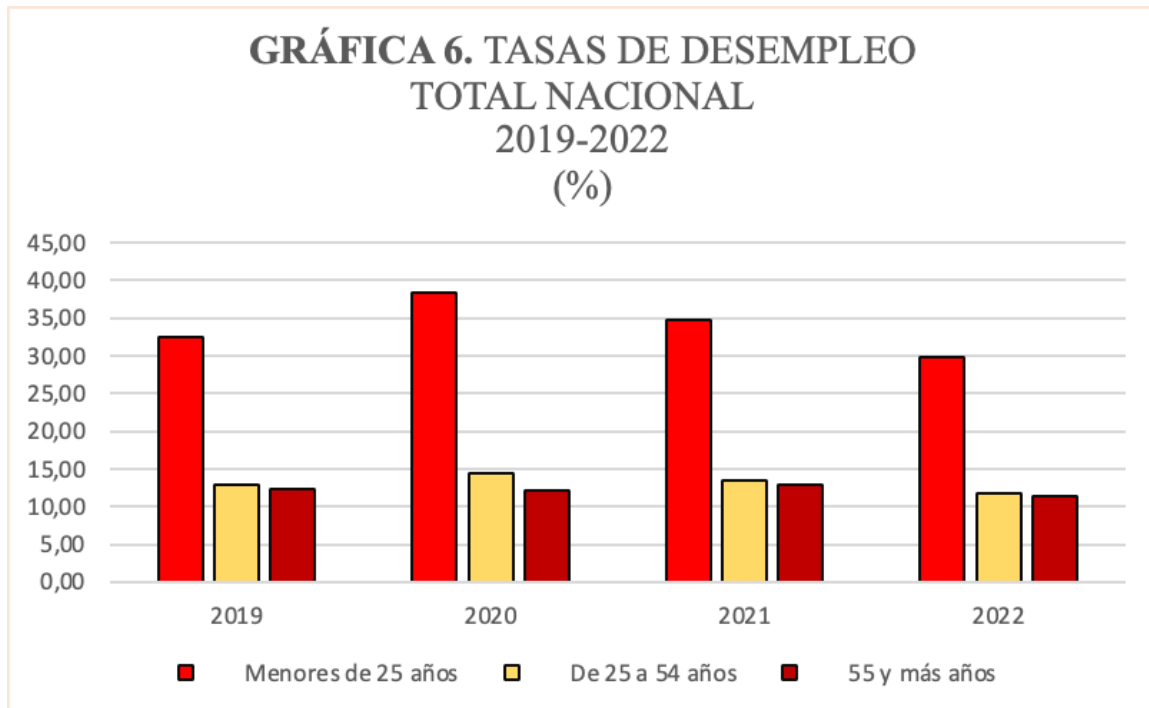
<sup>33</sup> Para los valores de la tasa de empleo de los años 2019, 2020 y 2021 consultar la *gráfica número 4*.



tanto a nivel nacional, como por como por comunidad autónoma, más concretamente Canarias.

$$Tasa\ de\ desempleo = \frac{población\ desocupada}{población\ activa} \times 100$$

**Gráfica 6.** Tasas de desempleo. Total Nacional. 2019-2022. (%)



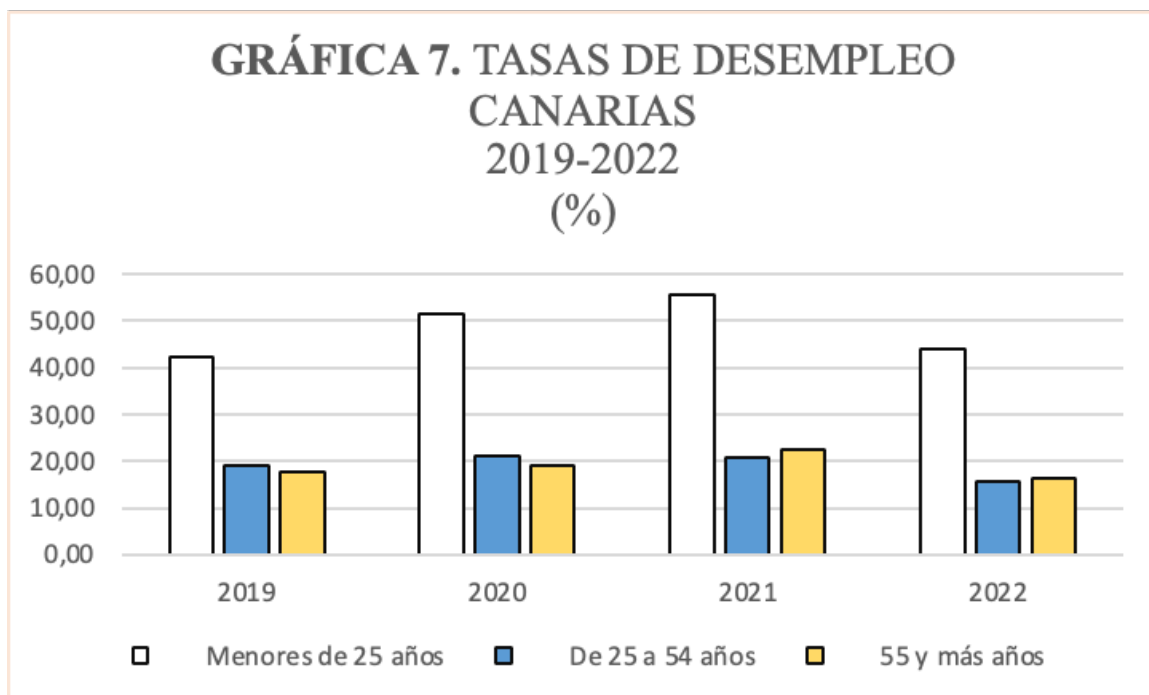
*Fuente: Encuesta de Población Activa. INE*

En lo que respecta a la *gráfica número 6*, la relativa a las tasas de desempleo nacionales, se ha de mencionar que en el año 2019 tuvo lugar el COVID19, una crisis que afectó tanto en términos sanitarios como en términos económicos, ya que se produjo un cierre de economía a nivel global. En el año 2020, las tasas de desempleo aumentaron como consecuencia de lo anteriormente nombrado, pero no de manera acentuada debido a que, muchos trabajadores se encontraban en ERTE y eran considerados estadísticamente como ocupados.

La tasa de desempleo más elevada es la correspondiente a los menores de 25 años, presentando esta en el año 2022<sup>34</sup> un porcentaje del 29,76%. Esto es así debido a que como se comentó con anterioridad en esas edades las personas jóvenes deciden seguir invirtiendo siguen estudiando, para así obtener una rentabilidad en el futuro y poder contar con un mayor número de probabilidades de encontrar un empleo estable.

En cuanto al grupo que abarca desde los 25 a los 54 años, la tasa de desempleo adquiere un valor del 11,74% y para finalizar, el último grupo de edad, el de 55 y más años, presentó una tasa de desempleo del 11,39%. En cuanto a los dos últimos grupos de edad, la tasa de desempleo es notablemente inferior, ya que las edades de la mayor parte de la fuerza laboral están comprendidas entre esas franjas de edad y son los que cuentan con mayor probabilidad de estar ocupados.

**Gráfica 7.** Tasas de desempleo. Canarias. 2019-2022. (%)



*Fuente: Encuesta de Población Activa. INE*

<sup>34</sup> Para los valores de la tasa de desempleo de los años 2019, 2020 y 2021 consultar la gráfica número 5.

La *gráfica 7*, tal y como se puede observar en la misma, refleja las tasas de desempleo de la comunidad autónoma de Canarias. En cuanto a las tasas de desempleo del grupo de edad correspondiente a los menores de 25 esta es notablemente elevada, ya que como se ha comentado en numerosas ocasiones en esas edades las personas siguen adquiriendo conocimientos y formación con la intención de encontrar un empleo estable.

Las tasas de desempleo de las personas mayores de 55 y del grupo de edad que abarca desde los 25 a los 54 son significativamente inferiores, ya que la mayor fuerza de trabajo de modo general se encuentra comprendida entre esas edades. En lo que respecta al año 2022<sup>35</sup>, los menores de 25 años presentan una tasa de desempleo del 43,94%. Atendiendo ahora al grupo de edades comprendido entre los 25 y los 54 la tasa de desempleo presenta un valor del 15,77% y la de los mayores de 55 un porcentaje del 16,44%.

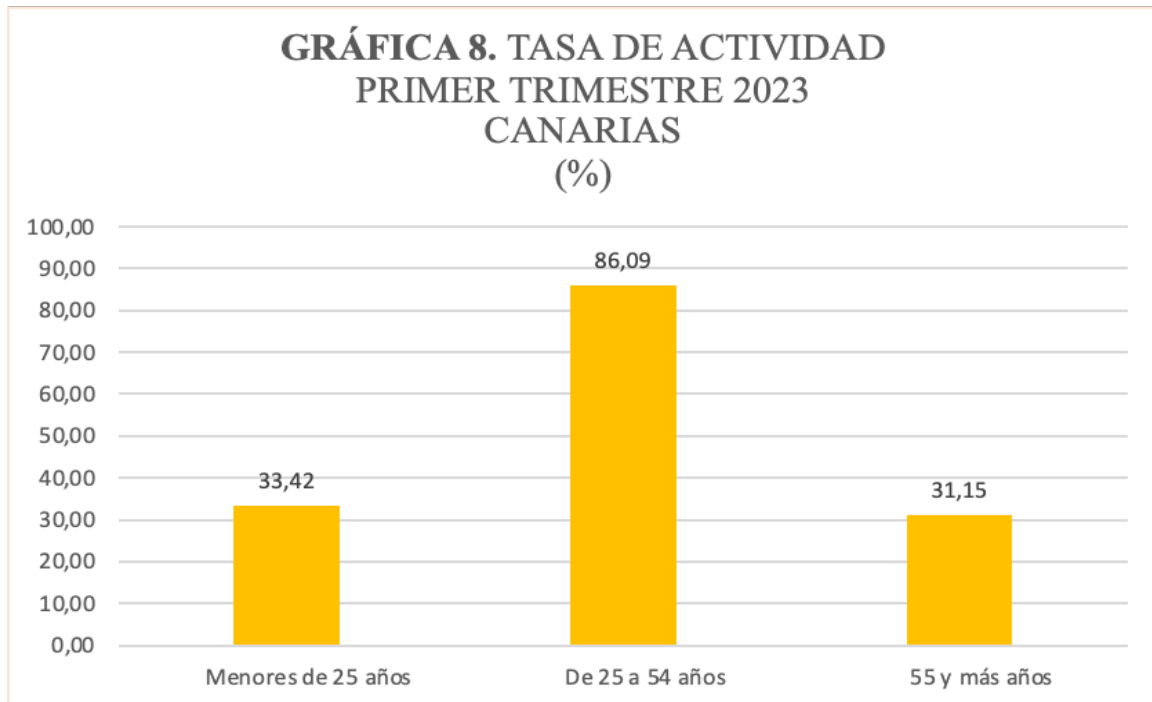
#### **4. ÚLTIMAS TASAS DE ACTIVIDAD Y DE DESEMPLEO EN CANARIAS**

En este apartado 4 se presentarán las últimas tasas de actividad y desempleo de la comunidad autónoma de Canarias, más concretamente, las últimas publicadas con el INE correspondientes al primer trimestre del vigente año 2023.

---

<sup>35</sup> Para un mayor conocimiento de los valores de la tasa de desempleo de los años 2019, 2020 y 2021 consultar la gráfica número 6.

**Gráfica 8.** Tasas de actividad. Canarias. Primer trimestre de 2023. (%)

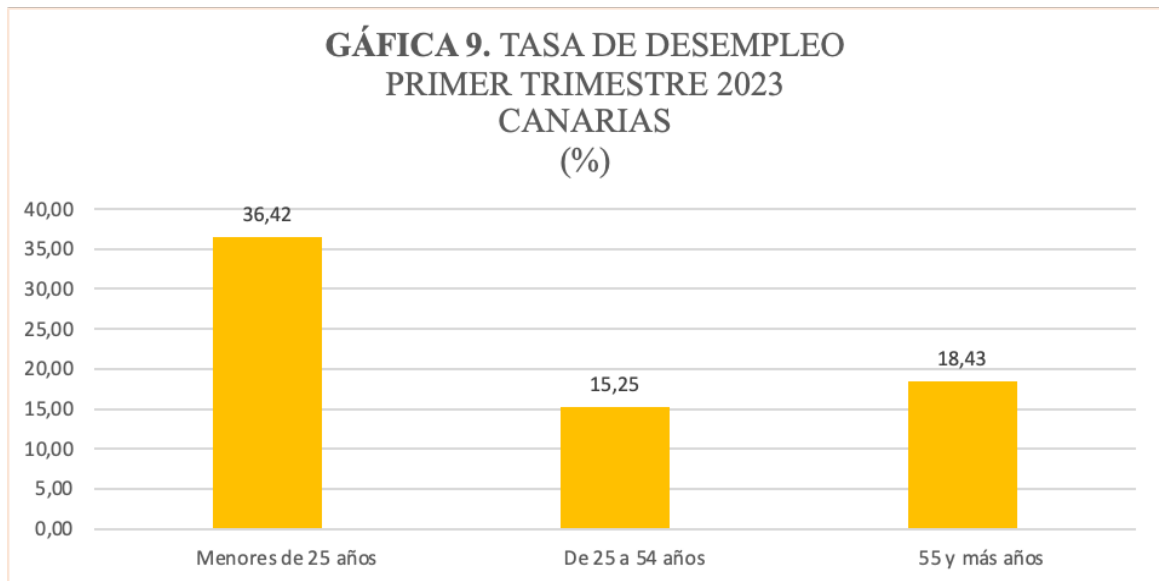


*Fuente: Encuesta de Población Activa. INE*

En la *gráfica número 8* se presenta la tasa de actividad de la comunidad autónoma de Canarias del año 2023. En lo relativo al primero de los grupos de edad, el correspondiente a los menores de 25 años, estos presentan una tasa de 33,42% la cual se ha visto aumentada en comparación a la tasa obtenida en el año 2022.

Dicha tasa el año 2022 arrojó un valor de 32,27%, lo cual se traduce en que los cambios efectuados por la entrada en vigor de la nueva ley de empleo han surtido efectos, lo cual será más notable en el segundo trimestre del año actual. La tasa de actividad del grupo de edad de 25 a 54 años en el primer trimestre de este 2023 refleja un porcentaje del 86,09% y en lo que respecta a las personas de más de 55 años, la tasa de actividad es del 31,15%.

**Gráfica 9.** Tasas de desempleo. Canarias. Primer trimestre de 2023. (%)



*Fuente: Encuesta de Población Activa. INE*

Tal y como se muestra en la gráfica número 9, la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años en el primer trimestre del año 2023, adquiere un porcentaje del 36,42%, presentando la misma un variación con respecto al año anterior.

La tasa de empleo en el año 2022 fue de 43,94%, por lo que en el año actual, más concretamente en el primer trimestre la tasa de desempleo se ha reducido. En lo que respecta al grupo de edad que abarca desde los 25 a los 54 años de edad, la tasa de desempleo es relativamente baja en comparación con los menores de 25, mostrando la misma un valor del 15,25%. Atendiendo a la tasa de desempleo de las personas mayores de 55 años esta presenta un valor de 18,43%.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: VÍA DE ACCESO AL MERCADO LABORAL PARA LOS JÓVENES: CONTRATO FORMATIVO (2 MODALIDADES)**

En el presente epígrafe de este TFM se proponen distintas líneas de intervención para facilitar el acceso de los jóvenes al mundo laboral a través de una vía de acceso. Dicha vía de acceso es llevar a cabo la tipología del contrato formativo, regulado en el artículo 11 LET, el cual tiene por objetivo favorecer la capacitación profesional e insertar a los jóvenes en el trabajo, dando así lugar al fomento del empleo.

En esta tipología contractual, se incluyen dos modalidades, *el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional*, los cuales se detallarán con posterioridad.

Atendiendo al contrato de *formación en alternancia*, este se regula en el artículo 11.2 LET, y, tiene por objeto compatibilizar el trabajo retribuido con procesos formativos de formación profesional, universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Nacional de Empleo.

En relación con los sujetos, dicha tipología contractual se puede desarrollar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos. Por otro lado, en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 o de nivel 2, y programas privados o públicos, que se adscriben dentro del Catálogo de especialidades formativas del SNE, el contrato solo podrá celebrarse con personas de máximo 30 años. Cabe destacar que, para las personas en riesgo de exclusión social o bien personas discapacitadas no existe límite de edad para desempeñar este tipo de contratación.

En cuanto a las obligaciones tanto del empresario como del trabajador estas son, por parte del empresario, dar trabajo efectivo, dar permisos para asistir a la formación y tutor. Por parte del trabajador, trabajar y estar dispuesto a recibir dicha formación. La

formación teórica es de gran significación para este tipo de contrato, y esta puede ser dada o bien por la empresa o por el centro o entidad de formación.

En referencia a las prohibiciones, este tipo de contratación no se puede desarrollar cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido realizado anteriormente por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por un tiempo que supere los seis meses. Del mismo modo, no se podrá volver a contratar a una persona con esta modalidad contractual por la misma o distinta empresa para la misma actividad, pero sí podrá realizarse si la actividad a desarrollar es distinta. De manera adicional, no cabe la realización de horas complementarias ni extraordinarias, salvo en el supuesto regulado en el artículo 35.3, tampoco cabe trabajos turnos, y nocturno, ni periodo de prueba.

En correspondencia con la retribución, esta será la establecida en el convenio colectivo de aplicación. Pero, se ha de tener en cuenta que dicha retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% en el segundo, en proporción al trabajo efectivo. En ningún caso, podrá ser menor al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo efectivo, no podrá exceder del 65% en el primer año, ni de un 85% en el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa.

Conforme a la duración del contrato de trabajo de formación en alternancia, esta será la prevista en el correspondiente plan de formación, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse tanto de manera continuada como no continuada.

Pasando a continuación, a la segunda modalidad contractual perteneciente al contrato formativo, *el contrato para la obtención de la práctica profesional*, este se regula en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores y tiene como objetivo obtener la práctica profesional adecuada al nivel de formación o estudios.

Haciendo referencia a los sujetos que pueden adscribirse a esta segunda modalidad contractual, estos son los que cuenten con un título universitario, grado medio o superior, especialista, máster profesional o con un certificado del sistema de formación profesional. Así como también las personas que cuenten con un título equivalente de enseñanzas deportivas o artísticas del sistema educativo que capaciten para el desarrollo de la actividad laboral.

En lo referente a la duración de este tipo de contrato, esta no puede ser inferior a seis meses, si ser superior a un año. Lo anteriormente mencionado puede ser modificado por el convenio colectivo de aplicación, pero, siempre dentro de los límites establecidos. Cabe destacar que no cabe la posibilidad de realizar horas extraordinarias, así como tampoco, ningún trabajador podrá estar en prácticas en la misma o distinta empresa por un periodo superior a un año por la misma titulación y, tampoco en formación en la misma empresa y puesto, aunque sea por otra titulación diferente. Como última cuestión para mencionar, se podrá desarrollar un único periodo de prueba, pero este no podrá superar un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Atendiendo a la retribución, esta será por el tiempo de trabajo efectivo fijada en convenio colectivo, o en su defecto, la del grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente a las funciones que efectivamente realice el trabajador. En ningún caso podrá ser inferior a la establecida para el contrato de formación en alternancia.

Respecto a las obligaciones de la empresa, estas son elaborar el plan formativo individualizado en el que se detalle el contenido de la práctica profesional, y, otra de las obligaciones es asignar un tutor/tutora que tenga la formación y experiencia adecuadas para desarrollar el seguimiento del plan y el correcto funcionamiento y cumplimiento del objeto del contrato. Y, a la finalización del contrato, la persona trabajadora, tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica desempeñada en la entidad.



## CONCLUSIONES

**Primera.** - El desempleo es uno de los principales dilemas a los que se enfrentan los países, en especial, los países europeos. Dentro de los distintos grupos de edad el que más sufre las consecuencias es el colectivo joven debido a su escasa experiencia laboral y en muchas ocasiones, inmadurez. A lo largo del siglo XXI, la ineficacia de las medidas políticas, las deficiencias del sistema educativo, la poca flexibilidad del sistema económico y de modo adicional, la crisis económica y sanitaria COVID-19, han provocado de manera aún más pronunciada un aumento en cuanto a la tasa de desempleo de los jóvenes, haciendo que ésta sea notablemente superior en comparación a otros grupos de edad. Es por ello por lo que se han llevado a cabo programas, planes e iniciativas para así tratar de reducir dicha tasa de desempleo.

**Segunda.** - Una vez implementados estos programas, iniciativas y planes cabe mencionar que tras llevar a cabo un análisis de las tasas de desempleo del año 2022 en comparación con el año 2023, por lo menos en lo que respecta a Canarias se han observado modificaciones de dichas tasas. Siendo esto notable y visible en las estadísticas relativas a la tasa de desempleo y a la tasa de actividad. En lo relativo a la tasa de desempleo en Canarias en el año 2022 esta presentó un porcentaje del 43,94 % y, en correspondencia a la tasa de desempleo en el primer trimestre del año 2023 esta ha descendido hasta adquirir un valor del 32,27%. Atendiendo ahora a la tasa de actividad, está en el año 2022 presentó un porcentaje del 18,09%, porcentaje que se ve aumentando de manera significativa en el primer trimestre del año 2023 ascendiendo el porcentaje de la tasa de actividad al 32,27%. Una vez comentado lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que las medidas implementadas están provocando efectos positivos en cuanto al número de jóvenes que finalmente logran conseguir un empleo.

## BIBLIOGRAFÍA.

BORDAS, J; PINILLA, F.J.: “¿Trabajo decente o trabajo indecente?”. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*. 2020, núm 5, pp. 80-101 [consulta: julio 2023]. ISSN: 2603-8366. Disponible en: <https://revistas.uned.es/index.php/Tendencias/article/view/27749>

BOZA, G.: “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”. *THĒMIS-Revista de Derecho* (en línea). 2014, núm 65, pp. 13-26 [consulta: abril de 2023]. ISSN 2410-9592. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>.

CAMPOS, G.: “Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad”. *Aportes* (en línea). 2003, núm 23, pp. 101-111 [consulta: abril de 2023]. ISSN 1665- 1219. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>.

FORMICHELLA, M.M, LONDON, S.: “Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad”. *CONICET*. Disponible en: <https://docplayer.es/31831257-Reflexiones-acerca-de-la-nocion-de-empleabilidad-maria-marta-formichella-silvia-london-uns-conicet.html>.

GARCÍA QUIÑONES, J.C.: *Políticas activas de empleo*. Valencia (España): Tirant lo Blanch, 2022.

KOEHLER, R. & quot; LA HUELGA & quot;.: *La Espina Roja*. 17 de junio de 2018. Disponible en: <http://espina-roja.blogspot.com/2018/06/la-huelga-de-robert-koehler.html>.

LASO, J.M.: “Historia del movimiento obrero en España”. *El Catoblepas*. 2006, núm 52, pp. 6 [consulta: abril de 2023]. Disponible en: <https://www.nodulo.org/ec/2006/n052p06.htm>

LEVAGGI, V.: “¿Qué es el trabajo decente?”. Organización Internacional del Trabajo. 9 de agosto de 2004. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm).

LINSSAY, C; SERRANO, M.A.: “New perspectives on employability and labour market policy: reflecting on key issues”. *Environment and Planning C: Government and Policy* (en línea). 2009, vol. 27, pp. 951-957. [consulta: abril de 2023]. DOI 10.1068/c2706ed. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1068/c2706ed>.

LLINARES, L; CÓRDOBA, A.I; ZACARES, J.J.: “Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (en línea). 2020, núm 36, pp. 365-387 [consulta en: abril de 2023]. ISSN 1989-7332 Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/juridicaciriec/article/view/17016/15827>.

LLINARES, L; CÓRDOBA, A; ZACARÉS, J. J.: “La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social” *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social*, 2011, p. 131-182.

LLINARES, L; CÓRDOBA, A; ZACARÉS, J.J.; “La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral”. *Revista de servicios sociales*, 2012, núm 51, pp. 83-94 [consulta: julio de 2023]. ISSN 1134-7147. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4068207>

MCQUAID, R. W.; y LINDSAY, C.: “*The concept of employability*”. *Urban Studies* (en línea). 2005, vol. 42, núm 2, pp. 197-219 [consulta: abril de 2023]. DOI 10.1080/0042098042000316100. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/258199021\\_The\\_Concept\\_of\\_Employability](https://www.researchgate.net/publication/258199021_The_Concept_of_Employability)

RENTERÍA-PÉREZ, E; MALVEZZI, S.: “Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo”. *Universitas psychologica* (en línea). 2008, vol. 7, núm. 2, pp. 319-334. [consulta: abril de 2023]. ISSN 1657-9267. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>

PB, A.: “Evolución del derecho laboral en España copia”. Genially. 12 de octubre de 2020. Disponible en: <https://view.genial.ly/5f84674f9d6d260d614bf3c4/horizontal-infographic-timeline-evolucion-del-derecho-laboral-en-espana-copia>.

SANTOS, A.: “La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (en línea). 2003, núm 21, pp. 107-128. [ consulta en: abril de 2023]. ISSN 1131- 8635. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0303120107A/32398>

## **RELACIÓN DE DISPOSICIONES NORMATIVAS**

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, firmado en París el 18 de abril de 1951.

Tratado de Ámsterdam, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

Tratado de Lisboa, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.

Tratado de Maastricht, firmado en Maastricht (Países Bajos) el 7 de febrero de 1992.

Tratado de Niza, firmado en Niza el 26 de febrero de 2001.

Versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.

Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

## **WEBGRAFÍA**

“Internet fórum”. Naciones Unidas. 4 julio 2023, 16:34. Disponible en: <https://www.un.org/es/actnow/ten-actions>

“Internet fórum”. Organización Internacional del Trabajo. 1 junio 2023, 20:23. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

“Internet fórum”. Organización Internacional del Trabajo. 1 junio 2023, 20:46. Disponible en: [https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_143791/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Programa%20de%20Empleo%20Juvenil,y%20coordinadas%20sobre%20empleo%20juvenil.](https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_143791/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Programa%20de%20Empleo%20Juvenil,y%20coordinadas%20sobre%20empleo%20juvenil.)

“Internet fórum”. Organización Internacional del Trabajo. 15 junio 2023, 18:48. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

“Internet fórum. Organización Internacional del Trabajo. 6 julio 2023, 14:51. Disponible en: [https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_143791/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_143791/lang-es/index.htm)

“ Internet fórum”. Servicio Público de Empleo Estatal. 13 junio 2023, 17:51. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html>

“Internet fórum”. Wikipedia: the free encyclopedia. 14 abril 2023. 15:32. Disponible en: [https://en.wikipedia.org/wiki/Eight-hour\\_day](https://en.wikipedia.org/wiki/Eight-hour_day).

“Internet fórum”. Wikipedia: the free encyclopedia. 1 junio 2023, 19:45. Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n\\_Universal\\_de\\_los\\_Derechos\\_Humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derechos_Humanos)

“Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Naciones Unidas. 13 abril 2023, 18:21. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

PINO,I.; “De «cisnes negros» y «rinocerontes grises»: ¿Cómo anticipar riesgos de reputación?”. Blog Crisis y Riesgos. 2021. Disponible: <https://crisisyriesgos.llorenteycuencia.com/2021/03/12/de-cisnes-negros-y-rinocerontes-grises-como-anticipar-riesgos-de-reputacion/>.