



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2020/2021
Convocatoria: julio

**EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS JÓVENES CON FORMACIÓN
PERO SIN EXPERIENCIA.**

**ACCESS TO EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE WITH TRAINING BUT
WITHOUT EXPERIENCE.**

Realizado por el alumno/a D^a María Valeria Brito Melián.

Tutorizado por el Profesor/a D. Pablo Segado Rodríguez.

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

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



ABSTRACT

This study is based on the analysis of access to employment for young people who have a training but do not have the necessary experience to develop a job. In addition to other difficulties such as the economic crisis that Spain went through and the Covid-19 crisis that is currently in the world.

First, the training that the young population has is exposed and how their little experience in it affects the labor market. In addition, an analysis will be made of the unemployment percentage of the less long-lived population, by age groups that include between 16 and 30 years, by training and by autonomous communities. Next, the occupations that young people choose will be pointed out since, due to the skills acquired, they do not have access to the desired job. Finally, it will inquire about the measures to promote employment at the provincial and state level and a conclusion will be made with all the content worked on.

Key Words:



RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este estudio se basa en el análisis del acceso al empleo de los jóvenes que tienen una formación pero que no cuentan con la experiencia necesaria para desarrollar un trabajo. Además de otras dificultades como lo es la crisis económica por la que España paso y la crisis del covid-19 que está actualmente en el mundo.

Primeramente, se expone la formación que tiene la población joven y como repercute en el mercado laboral su poca experiencia en el mismo. Además, se hará un análisis del porcentaje de desempleo de la población menos longeva, por grupos de edad que comprende entre los 16 y 30 años, por la formación y por comunidades autónomas. Seguidamente se señalaran las ocupaciones a las que optan los jóvenes puesto que por las competencias adquiridas no tienen acceso al empleo deseado. Finalmente, se indagará sobre las medidas de fomento de empleo a nivel provincial y estatal y se hará una conclusión con la totalidad del contenido trabajado.

Palabras clave: jóvenes, formación, experiencia, empleo, mercado laboral, desempleo.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN JUVENIL.....	5
3. EL MERCADO LABORAL Y LA EDUCACIÓN.....	7
3.1. ¿Qué demandan los jóvenes de las empresas y viceversa?.....	8
3.2. Contratos temporales.....	10
3.2.1. Contratos para la formación y el aprendizaje.....	11
3.2.2. Contratos en prácticas.....	13
3.3. Ocupaciones a la optan los jóvenes ya que por su formación no tienen acceso al empleo para el que se formaron.....	15
4. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL.....	19
4.1. Análisis del desempleo por grupos de edad.....	20
4.2. Análisis del desempleo por sexo.....	21
4.3. Análisis del desempleo por Comunidades Autónomas.....	23
4.4. El abandono temprano de la escolarización en los jóvenes.....	24
5. MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO.....	25
5.1. Ministerio de trabajo y economía social.....	25
5.1.1. Plan de choque por el empleo joven 2019-2021.....	27
5.1.2. Garantía juvenil sepe plus 2021-2027.....	32
5.2 Gobierno de canarias.....	33
5.2.1 Programa operativo de empleo juvenil.....	34
6. NORMATIVA QUE AMPARAN A LOS JOVENES CON RESPECTO AL EMPLEO.....	35
6.1. Estatuto de los trabajadores.....	35
6.2. Decreto- ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa de Empleo Joven y la Iniciativa Emprende.....	36



6.3 Decreto-ley del Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.....	37
7. CONCLUSION.....	39
8. BIBLIOGRAFIA.....	43



1. INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, el acceso al mundo laboral de los jóvenes ha sido un reto difícil de superar por una serie de obstáculos que se han presentado y contra los cuales se sigue luchando hoy en día. El problema viene originado con la crisis económica por la que atravesó España años atrás, puesto que muchos jóvenes dejaron sus estudios para comenzar a trabajar y cuando querían optar por otro trabajo mejor no tenían acceso puesto que no habían finalizado sus estudios y tampoco tenían experiencia en el sector al que elegían a pesar de ser la generación mejor formada de la historia. Además, otra de las dificultades es la inexperiencia en el mundo laboral ya que estas personas han dedicado toda su vida a formarse y a la hora de trabajar suponía una dificultad encontrar trabajo.

Por otra parte, se ha de decir que es la generación mejor formada de la historia y con un mayor nivel de estudios finalizados pero como ya se menciono, abundan las dificultades para su inclusión en el mundo laboral. Esto les supone una apatía y una gran incertidumbre porque pese a tener oportunidades educativas y la ayuda y apoyo familiar, la situación puede llegar a ser permanente. Y aunque los estudios superiores cuenten con una posibilidad más alta de tener un empleo y el propio mercado exige estos niveles educativos, es contradictorio porque depende de la época, de la situación de cada estudiante y la oferta y la demanda.

En cuanto al mercado laboral como ya se ha mencionado, son varias las dificultades para incluirse en él, pese a que estas generaciones cumplen con los requisitos formativos que pide el propio mercado o lo que es lo mismo, las empresas. Y lo que ocurre es que los jóvenes tienen una gran frustración y miedo a la hora de acabar sus estudios y emprender la búsqueda de empleo. Pero la problema de todo viene dada por la falta de vacantes por el lado empresarial, y la inexperiencia que traen consigo los estudiantes recién salidos de un grado que hacen que los empresarios hagan exclusión con este grupo poblacional. Otro de los problemas es que lo que se estudia en las universidades y lo que demandan esas empresas es totalmente diferente, y el ritmo de



mercado y de estudio no es igual. El otro tema de este punto es qué demandan los jóvenes de las empresas y viceversa; y es que en el caso de los jóvenes piden que se les reconozca su desarrollo profesional puesto que ellos mismo prefieren un trabajo para el que se han formado que el propio salario a percibir. Por otra parte, las empresas demandan una adaptación al cambio, saber trabajar en grupo o saber comunicarse y la más importante, la flexibilidad a la hora del aprendizaje. Y valoran la formación antes que la experiencia pero que a la hora de las entrevistas o contratación no es así. Asimismo, los jóvenes al no encontrar un trabajo para el que se han formado, han optado por algunas profesiones para ganar dinero y experiencia, entre ellas se destacan: asistente o salud domiciliaria donde cuidan el hogar y de niños, puestos de trabajo como camareros donde no se requiere experiencia, cajeros de supermercados donde tampoco se pide experiencia y en restaurantes de comida rápida.

El siguiente epígrafe es sobre un análisis que se realizó sobre el desempleo juvenil en España por grupos de edad, por sexo y por comunidades autónomas. Y también se hablará sobre el abandono temprano de la escolarización de los jóvenes. Existe una dependencia sectorial con respecto a la construcción ya que los jóvenes dejaron sus estudios por trabajar, lo que hizo que aumentara el desempleo, y a su vez el desempleo de larga duración. Con respecto al análisis por grupos de edad, se reveló que los jóvenes de edades comprendidas entre 16 y 19 tenían una tasa de paro porque estaban estudiando o no querían estudiar pero estaban a cargo de sus familias. Lo que respecta al análisis por sexo, se produce una brecha de género estando las mujeres muy por encima de los hombres en lo que a desempleo se refiere. Finalmente, por comunidades autónomas, se muestra como el sur de la península tiene una tasa mayor de paro debido a que predomina el sector de la agricultura donde hay más población adulta dedicada a este sector.

Para concluir, se expondrá las medidas de fomento al empleo por parte del Ministerio de trabajo y economía social donde engloba el Plan de Choque por el empleo joven d2019-2021, y la Garantía Juvenil por el SEPE. Asimismo, las medidas que ha tomado el Gobierno de Canarias con su Programa operativo de empleo juvenil.



2. FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN JUVENIL.

“La población juvenil de hoy en día, es la generación con un mayor nivel de estudios finalizados de la historia, pero que afronta una gran problemática con respecto a su inclusión en el mercado laboral.

A lo largo de los últimos años, la población española ha mejorado su nivel formativo gracias a dos elementos importantes. El primero es la progresiva salida de las personas de edad más avanzada con reducidos niveles de formación. Y el segundo elemento es la entrada de la población de una misma generación caracterizada por tener finalizados los niveles de estudio, muy por encima de los logrados por sus mayores”.¹

Pero estas nuevas generaciones aunque tengan un grado de formación alto, se caracterizan por el desánimo con lo que se refiere al mundo laboral. Y es que en España, el empleo inestable aumenta amparado por la legislación laboral, lo que conlleva a que esta inestabilidad tenga tendencia a cronificarse.²

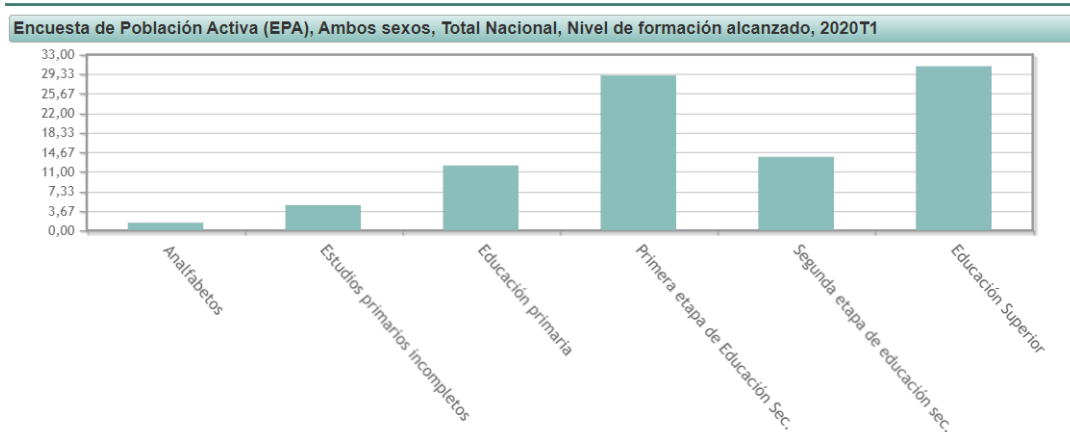
Estas nuevas generaciones han tenido un gran abanico de oportunidades educativas sumado de un mayor esfuerzo por parte de las familias y de los propios jóvenes; las familias asumiendo un gran coste económico para que sus hijos prolongaran sus estudios cada vez más. Y los propios jóvenes estudiantes a través de un esfuerzo propio y con mucha dedicación al estudio, a la vez que asumían que su entrada en el mercado laboral mermaba.³

¹ SERRANO MARTÍNEZ, L., SOLER GUILLEN, A.: *La formación y el empleo de los jóvenes españoles: trayectoria reciente y escenarios futuros*, Ed. Biblioteca Nueva, S.L., Bilbao, 2015, pág.13

² LASHERAS-DÍEZ, H.F., MENÉNDEZ-ESPINA, S., LLOSA, J.A., RODRIGUEZ-SUAREZ, J.A., AGULLÓ-TOMÁ, E., SÁIZ-VILLAR, R.: “Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años”, *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 2018, pág. 6.

³ SERRANO MARTÍNEZ, L., SOLER GUILLEN, A.: op. Cit., pág. 19.

Gráfico 1. Población por niveles de formación alcanzado.



En este gráfico se aprecia la población con respecto a los niveles de formación alcanzado en el año 2020 en el trimestre 1, siendo su fuente la Encuesta de Población Activa (INE).⁴

Como se puede apreciar, el porcentaje de personas analfabetas es muy bajo, con un 1,5%, aquí se encaja a la población anciana que durante su juventud no pudo formarse por ser una época de guerras, de mucha hambre y de muy pocos recursos en lo que respecta a la educación. Además de que había mucha población pobre que se dedicaba a las labores del campo, a la ganadería y a la pesca. Y los ricos suponían un porcentaje muy pequeño de población. Con lo que respecta a los estudios primarios incompletos, se puede relacionar con lo mencionado anteriormente ya que esta época paupérrima duró muchos años. En la educación primaria se observa un ligero ascenso porcentual debido a que ya la sociedad tiene inculcado escolarizar a sus hijos y cada vez aumenta el porcentaje de este nivel. En cuanto a las etapas de secundaria se aprecia una diferencia notoria puesto que la primera etapa tiene un porcentaje más alto, por lo que los jóvenes finalizan 1º y 2º de la ESO, pero 3º y 4º de la ESO la abandonan para ponerse a trabajar ya que en esos cursos se suele tener la edad mínima legal para trabajar. Finalmente, la

⁴ Disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (fecha de última consulta: 20 de junio de 2021).



educación superior es la que tiene un mayor porcentaje en cuanto a la formación alcanzada, y esto se debe a que los jóvenes optan por estudios superiores para entrar al mercado laboral bien formados.

La formación es uno de los factores determinantes que aumenta la probabilidad de acceder a un empleo y mantenerlo. Y las estadísticas lo evidencian ya que las personas con niveles educativos más altos, tienen una menor tasa de desempleo.

Y es que el mercado laboral está exigiendo unos niveles educativos elevados para poder favorecer el acceso al mismo, y se están eliminando los trabajos no cualificados como consecuencia de la automatización, condensando la fuerza de trabajo exigida en puestos para personal cualificado.⁵

Con lo que respecto al nivel educativo anteriormente mencionado, los resultados son muy contradictorios ya que por un lado, se observa que a una mayor cualificación, mas se reduce la incertidumbre de los trabajadores jóvenes, y esto ocurre porque perciben que al tener un mayor nivel educativo tienen más facilidad para encontrar un empleo. Pero según un estudio de Keim et al. (2014) concluye que depende mucho de la época y de la situación de cada estudiante y que cuando en el contexto socioeconómico hay unas tasas de desempleo altas, hay una mayor educación que implica un incremento de la incertidumbre laboral. Y al contrario, en las épocas que hay menor tasa de desempleo, tener más estudios aminora esa incertidumbre. Pero ese nivel de incertidumbre depende mucho de si los jóvenes tienen baja empleabilidad, sobrecualificación y contratos temporales.⁶

⁵ LASHERAS-DÍEZ, H.F., MENÉNDEZ-ESPINA, S., LLOSA, J.A., RODRIGUEZ-SUAREZ, J.A., AGULLÓ-TOMÁ, E., SÁIZ-VILLAR, R.: “Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años”, *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 2018, pág. 4

⁶ ² Idem, pág. 6-7.



3. EL MERCADO LABORAL.

Los jóvenes están bien formados y son muy competitivos pero no encuentran un trabajo pese a ser generaciones muy preparadas en lo que a formación respecta. La insuficiencia en sus estudios por la demanda del mercado de trabajo es una de las dificultades que se presentan.

Las palabras “Frustración, miedo e incertidumbre”, que mejor detallan como se sienten los jóvenes que al finalizar sus estudios universitarios y tras la realización de un máster, se siguen encontrando con muchas dificultades para su inclusión en el mundo laboral. Y ya son casi 600.000 los menores de 25 años que buscan trabajo en España, según datos de Eurostat. Varias cuestiones como estas: “¿qué demandan los jóvenes de las empresas? ¿Deben encargarse ellas de la formación? ¿Qué se está haciendo desde la esfera pública?” se pusieron de manifiesto durante el encuentro de “Jóvenes poscovid: cuatro miradas sobre la generación que cambiará la historia”. Pero el problema viene dado por la falta de vacantes y la experiencia laboral, como ya se ha mencionado a lo largo del trabajo. Y esta es la realidad con la que se topan muchos jóvenes cuando acceden a cualquier portal de empleo, que los requisitos indispensables para acceder a un trabajo, es tener una experiencia de cinco años en el sector. Pero es casi imposible tener tantos años de experiencia si el número de años que piden de experiencia, se ha invertido en unos estudios de carrera universitaria. Asimismo, a lo que conduce todo esto, es a que los jóvenes estén en un estado de conformismo que acaba por confundir sus metas profesionales y al final no buscan un empleo deseado, sino el empleo que les de dinero y les permita sobrellevar los tiempos complicados de hoy día.

Esta situación que tienen que afrontar las generaciones nacidas entre 1981 y 2005 cuando pretenden entrar al mercado de trabajo no es nada fácil, y con la pandemia del coronavirus no ha mejorada esta situación. Por ello, se genera mucha ansiedad comprobar que estas dificultades aumentan gradualmente pero que podrían tener una solución con asesoramiento de los centros de formación. Sumado de todos los



conocimientos técnicos que tienen para manejar la incertidumbre, aprender a relacionarse en una entrevista de trabajo y a trabajar en la autoestima.

La precariedad y el desempleo suponen un escenario laboral en el que la falta de correspondencia entre lo que han estudiado y la demanda que hay en el mercado, donde el 90% de las empresas tienen dificultades para hallar perfiles profesionales adecuados al puesto vacante. Y lo que se aprende en las universidades y lo que se demanda en el ámbito laboral es diferente lo que conlleva a que los ritmos de los planes de estudio no sean iguales a los ritmos del mercado. Para poner una solución a esto se cuentan con programas dirigidos a la inserción laboral y además las empresas están sacando sus ofertas formativas de bajo coste o gratuitas para formar a los trabajadores en habilidades adecuadas al puesto que se va a realizar o se pretende que realicen. Aunque también es necesario fomentar los espacios de encuentro entre las universidades y las empresas, es decir, formar a los trabajadores con respecto a las competencias creativas y el razonamiento.⁷

3.1. ¿Qué demandan los jóvenes de las empresas y viceversa?

Más de la mitad de los jóvenes que acaban de finalizar sus estudios académicos afirma que no aceptaría un empleo que no tenga relación con su formación y que no valoren su desarrollo profesional. Valoran más obtener un trabajo que tenga relación con sus estudios, que incluso el salario que vayan a recibir. Seguidamente le dan importancia a mejorar la formación práctica o la posibilidad de conseguir un plan de carrera en la empresa. Y que es preciso destacar que esta preferencia de priorizar el desarrollo profesional antes que el salario, esto es característico de las nuevas generaciones “millennials”.⁸

Más allá de todo esto, tanto los jóvenes como las empresas piden que se valore el trabajo y el esfuerzo. Pero se pide que las empresas confíen en el potencial de los

⁷ ROMERO, L: “Jóvenes 'hiperformados' y muy competitivos, pero sin trabajo: ¿qué está pasando?”, *Cotizalia*, 2021.

⁸ EQUIPOS Y TALENTO: “¿Qué buscan los jóvenes en su entorno laboral?”, *Custommedia*, 2007.



jóvenes que vienen formados desde cero ya que muchas veces las empresas, acaban contratando perfiles que no se ajustan al puesto de trabajo porque quieren cubrir esa vacante de inmediato, y no se dan cuenta de que la formación de un trabajador durante un periodo de tiempo, tendrá más beneficios en un futuro para la empresa.⁹

Las empresas piden que haya adaptación al cambio, capacidad de trabajo en equipo o habilidades de comunicación, pero la que mas capacitara para la empleabilidad en el futuro es la flexibilidad en el aprendizaje. Y que una competencia que es básica para todo el mundo es aprender a aprender.¹⁰

Asimismo, las empresas valoran positivamente la formación antes que la experiencia de sus trabajadores, o la capacidad de comunicación y la resolución de problemas incluso antes que las habilidades específicas de cada puesto a desarrollar. Por lo tanto, la formación, las habilidades, la adaptación al cambio y una actitud positiva son aspectos clave para que los jóvenes puedan hacerse notar en un proceso selectivo. Pero en los tiempos que corren, muchísimos jóvenes le dan importancia a encontrar un empleo y entrar en el mercado laboral.¹¹

3.2 Contratos temporales.¹²

Actualmente, en España, una buena parte de los contratos laborales que se realizan son temporales. La razón es obvia, si el trabajador pasa a ser indefinido y se finaliza este contrato, la empresa tiene que pagarle una indemnización bastante superior a la que le corresponde en caso de finalización de contrato temporal.¹³

Y esta temporalidad de contratos afecta especialmente a las personas jóvenes, ya que la tasa de temporalidad en España en edades comprendidas entre los 15 y los 29 años es de

⁹ ROMERO, L: op. cit.

¹⁰ FERNANDEZ ESTEBAN, C: “La desconexión entre lo que se enseña y lo que las empresas demandan”, *Business Insider*, 2020.

¹¹ EQUIPOS Y TALENTO: op.cit.

¹² Está regulado en el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

¹³ PEVER. M. “Los contratos temporales en España”, *FactorialBlog*, 2021



un 57,4% según la Eurostat. Y específicamente afecta más a las mujeres con un 58,2% que a los hombres con un 56,6%, datos que han aumentado con la crisis económica.

Esta temporalidad al ir unida a elevadas tasas de desempleo juvenil, es un claro ejemplo de precariedad e incertidumbre laboral.

El aumento de estos contratos temporales conlleva a una rotación laboral donde hay varias salidas y entradas en el empleo y tiempos de desempleo muy frecuentes. A tal punto que no se distingue si son trabajadores temporales o parados intermitentes. Y los periodos de inestabilidad se han asociado al periodo juvenil como algo transitorio y que sirve como trampolín hacia trabajos más estables para un número considerable de jóvenes y para los más adultos.

Dentro de los contratos temporales están también a tiempo parciales con un 15,8%, este tipo de jornada también está marcada por un sesgo de género estando las mujeres por encima con un 34% con respecto a los hombres con un 21,8%. Y es que la demanda de trabajo a jornada parcial es inexistente y los muchos casos involuntarios por dos razones: primero porque esas personas no encuentran un trabajo a jornada completa, y segundo, porque es el propio empleador quien contrata a media jornada mientras que el trabajador trabaja la jornada completa, un total fraude a la ley. En concreto en España, ha aumentado el número de jóvenes de entre 15 y 29 años con este tipo de contrato parcial que afirman que no encuentran un empleo a tiempo completo tras la crisis económica. Y generalmente, tras la crisis económica los salarios se han desvalorizados pero para los jóvenes, para quienes ha crecido la temporalidad y la parcialidad, este desvalor ha sido mucho mayor.

Uno de los problemas de esta temporalidad del empleo y del empleo parcial es a la hora de la retribución, ya que los salarios son muy bajos y por lo tanto la base de cotización por lo que más reducida es la prestación posible. Y con estos empleos hay una probabilidad mayor del desempleo y subempleo entre los contratos, lo que a largo plazo



se reducirán los ingresos y las prestaciones a las que se tienen derecho en el momento y a largo plazo.¹⁴

3.2.1. Contratos para la formación y el aprendizaje.¹⁵

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Y tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.

La actividad formativa se recibe en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional)

Requisitos de los trabajadores:

- Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas.
- Entre 16 y 25 años.
- Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.

La duración es de mínimo un año y máximo tres años (mínimo seis meses por convenio colectivo). Y el salario no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Beneficios para el trabajador:

¹⁴ SANTAMARÍA LOPEZ, E.: “Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha”, *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, Vol.15, 2018, págs. 4-6

¹⁵ Está regulado en el artículo 11.2 del 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.



La reducción del 100% de la cuota del trabajador, total protección social, desempleo y cualificación profesional.¹⁶

En esta modalidad de contrato, los periodos de servicios prestados por los trabajadores deben computarse como antigüedad en la empresa independientemente del periodo de interrupción temporal entre contrato y contrato, siempre y cuando esta interrupción no fuese por abandono, dimisión o despido del trabajador.¹⁷

3.2.2 Contratos en prácticas.¹⁸

El contrato en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Requisitos de los trabajadores.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

¹⁶ Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-formacion-aprendizaje.html> (fecha de última consulta: 01 de julio de 2021)

¹⁷ STS (Sala de lo Social) del 05 de noviembre de 2014 (rec. Núm. 5735/2014)

¹⁸ Está regulado en el artículo 11.1 del 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. RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.



Características del contrato.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas.

Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo convenio colectivo.



La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parciales, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa..

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.¹⁹

En caso de realizar la contratación en prácticas se tendrá que dotar al recién titulado de una práctica profesional de acuerdo con los estudios realizados puesto que de lo contrario, el contrato sería un fraude a la ley, de ahí la importancia que el contrato en prácticas tenga identificadas las tareas que el trabajador va a desempeñar.

Y el objetivo principal de este contrato no lo constituye la contratación durante un cierto tiempo para el desarrollo de sus funciones sino su propia formación práctica.²⁰

¹⁹ Disponible en https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contrato_en_practicas.html
(fecha de última consulta: 01 de julio de 2021)



3.3. Ocupaciones a la optan los jóvenes ya que por su formación no tienen acceso al empleo para el que se formaron.

En España 4 de cada 10 jóvenes no comienzan a trabajar en un puesto para el que se han formado anteriormente ya que no se les ofrecen oportunidades de trabajo debido a su inexistente experiencia. Además, España es uno de los países donde hay una mayor exigencia en cuanto a la experiencia laboral y con ello se suman aun más dificultades para el hallazgo de un empleo.

El periódico en línea “Business Insider España”, ha hecho un estudio con especialistas en la selección y proceso de personal para hallar los puestos de trabajo a los que no se requiere experiencia o muy poca. Estos puestos de trabajo son ocupados en mayor medida por jóvenes con formación pero sin experiencia para optar a un trabajo en función de su especialidad.

En primer lugar está el puesto de “Asistente de atención o salud domiciliaria”, para este puesto no se necesita experiencia previa. Se trabajan con personas que necesitan asistencia para llevar su hogar y con menores de edad los cuales sus padres no pueden hacerse cargo de ellos porque trabajan. El siguiente puesto de trabajo que demandan los jóvenes es al de “Camarero”, ya que trabajar en este sector es muy fácil teniendo España muchos puntos de ocio y con gran cantidad de hoteles y bares nocturnos. Solo se necesitan buenas dotes de atención al cliente, ganas de trabajar, buena actitud y siendo positivo, puede ser una buena opción. Otro empleo por los que opta la población menos longeva es cajero de supermercados, puesto que la experiencia que piden es mínima y solo basta con que se tengan ganas de trabajar y disponibilidad. Finalmente, trabajar en restaurantes de comida rápida como McDonald’s o Burger King en los que tampoco piden experiencia.²¹

Los jóvenes optan por estos trabajos puesto que como se menciona anteriormente, es a “lo único” que pueden optar por su poca experiencia en el sector para el que estudiaron.

²⁰ (Sala de lo Social) del 28 de enero de 2021 (rec. Núm. 173/2021)

²¹ BARCA, K.: “17 trabajos en lo que no necesitas tener experiencia para conseguir un contrato”, *Business Insider*, 2020.



Además el ingreso que obtienen constituye uno de los elementos que ellos mismos perciben como esencial cuando valoran un trabajo. Y muchas de las veces, les resulta un factor decisivo para un momento particular de la trayectoria en el que se pondera el salario como recurso que les permite adquirir o lograr ciertos objetivos inmediatos.²²

²² JACINTO, C., WOLF, M., BESSEGA, C., LONGO, M. E., “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”. In *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 2005, pág. 13.

4. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL.

“Desde el comienzo de la crisis económica España se vio afectada y especialmente algunos grupos poblacionales, unos en mayor medida que otros como es el caso de los jóvenes. Pero la disyuntiva es a qué se debió que las cuotas de desempleo juvenil fueran tan elevadas con respecto a los demás países europeos.

Se realizaron unas estadísticas sobre el nivel de formación de la población en cada uno de los países miembros de la Unión Europea. Y se hizo una división en tres grupos educativos: educación hasta primaria, educación secundaria y educación superior y doctorado.

Se analizaron los datos de España relacionados con los niveles de formación y se compararon con el resto de países europeos y se apreciaron las siguientes divergencias estructurales:

- Un porcentaje muy alto de jóvenes españoles solo alcanza algunos de los tres niveles de educación primaria con un 44%, frente a una tasa europea del 34%.
- Un 33% de los jóvenes españoles alcanzan niveles de educación secundaria y educación media, frente a un 46% de la media europea.

Además, se registro que el 24% de los jóvenes españoles alcanzaban una formación superior con respecto a la media europea con un 20%. Estas cifras demuestran dos grandes problemas en el ámbito educativo español:

- Las altas tasas de abandono escolar temprano y en consecuencia, la no finalización de los estudios básicos necesarios para el desarrollo personal, profesional y social de las personas. Se profundizará más adelante en la complejidad de este tema.
- La elevada polarización de la educación en España asociada a la reducida apuesta de los jóvenes españoles por la formación técnica y vocacional que e adquiere a través de la Formación Profesional. Esto a su vez presenta otra



consecuencia: la falta de oferta de perfiles técnicos de menor cualificación, lo que hace que sean los universitarios licenciados los que acepten esos puestos de trabajo para los que están sobre cualificados, lo que produce niveles de frustración laboral a medio plazo.

El comportamiento de la tasa de paro de los jóvenes es inversamente proporcional al nivel de formación alcanzado por cada uno de ellos. Se puede observar cómo la tasa de paro se duplica en los jóvenes con niveles de formación básicos y, por el contrario, se reduce notablemente en aquellos jóvenes con un nivel de educación superior.

La dependencia de determinados sectores económicos es otro de los problemas estructurales de la economía española, en concreto, la construcción. Esto animó a los jóvenes, varones en su mayoría, a dejar sus estudios antes de lo previsto puesto que era muy fácil encontrar un trabajo bien remunerado por lo niveles salariales de esos tiempos.

Pero este hecho trajo consecuencias negativas que hizo que se generara la crisis del sector de la construcción doblemente; por una parte, el número de jóvenes en el paro creció muy por encima de lo normal, y el otro factor más grave, que esos jóvenes no tenían la necesaria formación y cualificación para encontrar un puesto de trabajo. Por todo esto, un alto porcentaje de los jóvenes en paro están en una situación considerada especialmente vulnerada para entrar poder obtener un empleo.

El conjunto de todos los factores mencionados anteriormente y el desempleo de larga duración, constituyen en conjunto al crecimiento de la tasa de paro juvenil, que ha generado un incremento considerable del tiempo que tardan los jóvenes en encontrar un puesto de trabajo.

El desempleo de larga duración, de más de un año, también constituye otro de los aspectos que más afecta al definir la vulnerabilidad de los jóvenes ante el empleo y la juventud siendo un fenómeno de una gran profundidad en España si lo comparados con los otros países europeos. La tasa de paro de larga duración de los jóvenes con edades comprendidas entre los 15 años de edad y los 29 es de un 14,4% y situando al país en 9 puntos porcentuales para encima de Europa con un 5,8%.



Las cifras hablan por sí solas y describen un panorama bastante preocupante ya que la posibilidad de encontrar una ocupación está disminuyendo a medida que se incrementa el tiempo de desempleo. Esto implica que el capital humano y las habilidades y las competencias se van degradando y quedando obsoletas, y se produce una desvinculación sobre el sector. Además, el candidato se va haciendo menos “atractivo” a la vista empresarial y si se añade el gap financiero que existe entre el nivel de preparación que tienen esos jóvenes españoles con los perfiles que buscan las empresas en el sector privado.

La temporalidad de los contratos de trabajo en los jóvenes que sí tienen un empleo, que debilita en cierto modo la presencia en el mercado laboral. No se considera perjudicial la temporalidad de estos contratos ya que ofrece la oportunidad de entrar al mundo laboral y ganar experiencia enriquecedora, sino el abuso de esta modalidad de contratación por parte de los empresarios y la vulnerabilidad de este tipo de contratos en una situación de crisis que se está atravesando donde son los primeros de los que se prescinde. Esto ocurre porque hay una gran facilidad para rescindir el contrato y la contratación supone un menor coste en comparación con los contratos indefinidos.

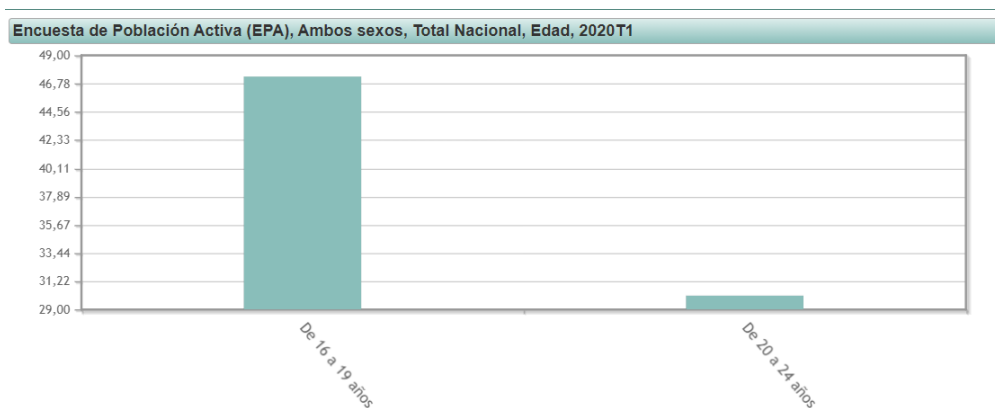
Finalmente, otro fenómeno que afecta en su mayoría a los jóvenes, es el subempleo por insuficiencia de horas. Esto se define como el conjunto de ocupados que desea trabajar más horas y que está disponible para hacerlo pero cuyas horas efectivas de trabajo semanal son inferiores a las a las que habitualmente se trabaja en un contrato a tiempo completo. Está claro que la contratación a tiempo parcial es una buena opción ya que permite a los jóvenes compaginar sus estudios con un trabajo pero lo cierto es que varios de ellos recurren a este tipo de empleo como su única opción de remuneración y no porque sea una elección deseada.”²³

Hay que hacer hincapié sobre el desempleo juvenil, puesto que se mide por medio de la tasa de paro juvenil, que se define como la proporción de personas activas en disposición de trabajar de ese rango de edad pero que se encuentran en una situación de

²³ CODESPA, F: “Causas estructurales de desempleo juvenil en España”, *Observatorio empresarial para el crecimiento inclusivo*, 2015.

paro, ya que están estudiando. Este es el motivo por el que la tasa de paro juvenil puede llegar a ser un poco engañosa en comparación con la general. Y en el caso de los jóvenes con la crisis se llegó al 57% de tasa de paro juvenil. Por esto, las tasas de desempleo juvenil son generalmente más altas que las tasas de desempleo de adultos.²⁴

4.1 Análisis del Desempleo Juvenil por grupos de edad.



En el gráfico anterior, se describe el desempleo de la población joven por grupos de edad comprendidos entre los 16 años, que es la edad mínima legal para poder trabajar, y los 24 años, en el primer trimestre de 2020, según la Encuesta de Población Activa (EPA).²⁵

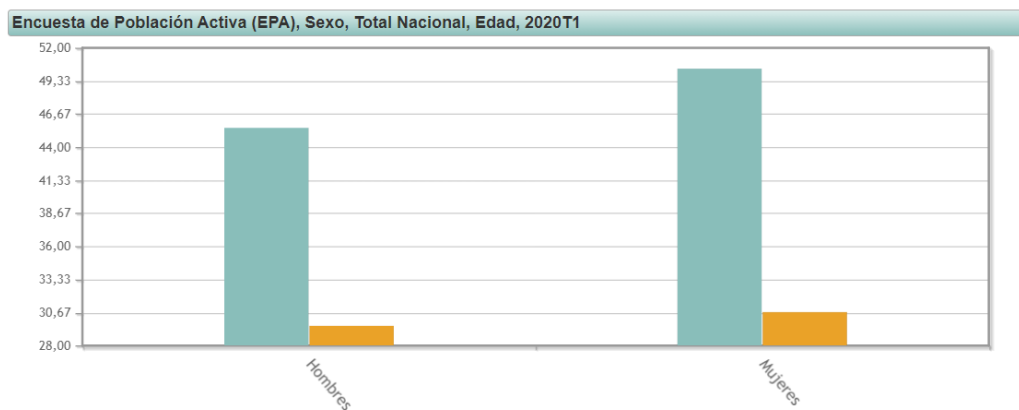
Como se puede apreciar en el gráfico, la población comprendida entre los 16 años y los 19 años, tiene una tasa de paro superior con respecto al otro grupo de edad. Esto se debe a que este baremo de edad normalmente se encuentra realizando sus estudios educativos y que están aun fuera del mercado laboral pero que se explicará más adelante la sección de “parados” dentro de la tasa de paro y los “parados” dentro de la tasa de paro juvenil.

²⁴ MARTÍN CAMPOS, A.: “Paro juvenil: qué es, quién lo calcula y cómo lo hace”, *Newwtral*, 2020.

²⁵ Disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (fecha de última consulta: 8 de junio de 2021).

Sin embargo, el porcentaje de paro de los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años de edad, está muy por debajo. Y esto ocurre porque los estudiantes comprendidos en este baremo normalmente ya han cursando el bachillerato y deciden ponerse a trabajar ya sea porque su familia no puede costearles todos los gastos que conlleva entrar en la Universidad o Grado Superior ya que normalmente estos estudios se realizan en el centro de las ciudades y muchos/as estudiantes tienen que desplazarse y pagar alojamiento, dietas, etc. O también, terminan su formación en el bachillerato porque no quieren seguir formándose.²⁶

4.2. Análisis del Desempleo Juvenil por Sexo.



En este gráfico se describe el desempleo de la población joven por sexos, y a la vez se ha añadido los grupos de edad mencionados en el gráfico anterior; en el primer trimestre de 2020, según la Encuesta de Población Activa (EPA).²⁷

En él se observa como los hombres tienen una tasa de desempleo menor que las mujeres tanto en las edades comprendidas entre los 16 y los 19 años, y entre los 20 y los 24 años, puesto que las mujeres se están terminando de formar. A este gráfico se le debe relacionar con la brecha de género donde se aprecia la diferencia entre los rendimientos

²⁶ SERRANO MARTÍNEZ, L., SOLER GUILLEN, A.: op. Cit., pág. 34-35.

²⁷ Disponible en

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

(fecha de última consulta: 10 de junio de 2021).



y las trayectorias académicas entre hombres y mujeres. Las diferencias de género son apreciables en distintos indicadores desde las primeras etapas educativas. En España, el 86,3% de las chicas de 12 años ya han completado la educación primaria, mientras que en el caso de los chicos se trata del 81,5% la brecha se detecta en todas las comunidades autónomas. Los estudiantes varones que alcanzan cuarto de ESO con 15 años representan el 56,9%, mientras que en las mujeres es el 66,8%. La mayoría de indicadores pedagógicos en los últimos años evidencian que las mujeres representan cada vez más la cara del éxito académico.²⁸

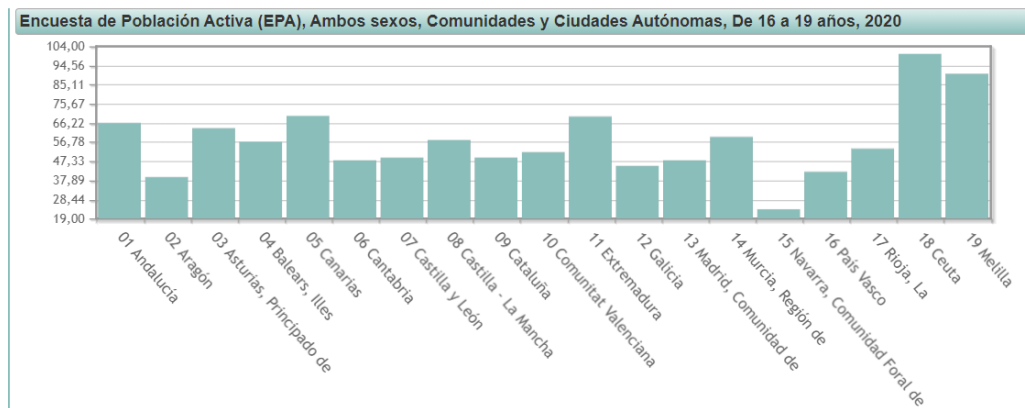
“Hay una serie de factores asociados a la brecha de género y a las trayectorias educativas como el peor rendimiento educativo de los varones por el déficit de habilidades no cognitivas según el estudio de Heckman et al. (2006), en el que cuantifican el valor relativo de habilidades cognitivas y no cognitivas, cuanto mayor son las habilidades no cognitivas en edades tempranas, más probable es que las personas obtengan un título universitario o que tengan un salario más elevado en edades más avanzadas.

En contraste, las mujeres presentan mejores condiciones en relación con las habilidades no cognitivas como la atención, las habilidades organizativas (Jacob, 2002) o la autodisciplina (Duckworth et al., 2006), y un mayor interés en la escuela y en los estudios (Jacob, 2002; Rosenbaum, 2001). Ellas presentan una mayor atracción por llegar a niveles educativos superiores, debido a que suelen estar más vinculadas a la educación (Mortenson, 1999), responden en mayor medida que les gusta estudiar y muestran mayor conocimiento acerca de cómo su futuro éxito en la universidad y el trabajo está directamente relacionado con su esfuerzo académico en secundaria (DiPrete y Buchmann, 2013).”²⁹

²⁸ CANO, A. J. “Las trayectorias educativas de hombres y mujeres jóvenes. Una aproximación desde el análisis de secuencias”. *Papers. Revista de Sociología*, 103(1), 2018, 2-3

²⁹ Idem, págs. 4-5.

4.3. Análisis del Desempleo Juvenil por Comunidades Autónomas.



Este gráfico representa el desempleo juvenil por Comunidades Autónomas de España, para el año 2020, según la Encuesta de Población Activa, siendo su fuente el INE.³⁰

Como se aprecia en el mismo, las CCAA con más paro juvenil es Ceuta y a su vez le sigue Melilla, Extremadura, Andalucía y Murcia con una diferenciación entre el norte y el sur de la península. Y a su vez Canarias con una tasa de paro altísima.

Sin embargo, las CCAA de la parte norte de España, como Navarra, Aragón, País Vasco, Cantabria o Cataluña tienen una menor tasa de desempleo. Esta diferencia de paro por CCAA se debe a factores sociales y demográficos y por la falta de movilidad en la población joven.³¹

³⁰ Disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (fecha de última consulta: 11 de junio de 2021).

³¹ GARCIA, L: *El mercado laboral en España desde la oferta: evolución reciente nacional y regional.*, MRPA Paper, Zaragoza, 2018, pág. 10-11.



Además, en el norte de la península se aprecia una estructura basada en la industria que está más diversificada lo que permite una mayor contratación. Por el contrario, en el sur el sector con más importancia es la agricultura donde mayormente se dedican a este sector la población más adulta.³²

4.4 El abandono temprano de la escolarización en los jóvenes.

El Abandono Temprano de la Educación (ATE) afecta a los y las jóvenes de entre 18 y 24 años que no han alcanzado una titulación de enseñanza secundaria superior y se encuentran fuera del sistema educativo o de los sistemas de formación en las últimas cuatro semanas antes de realizarse la Encuesta de Población Activa (EPA). El abandono prematuro afecta de forma determinante al paro juvenil y “representa una pérdida de oportunidades para los y las jóvenes y un desperdicio de potencial social y económico para la Unión Europea en su conjunto” (Comisión Europea, 2011: 4)). La lucha contra el abandono es un factor decisivo y necesario para poder crecer económica, social y democráticamente en Europa. Los factores determinantes del abandono suelen ser multicausales, aunque el entorno familiar en la mayoría de las ocasiones tiene un claro factor predictivo (Galán et al., 2009). Así, estudios de referencia evidencian que el entorno familiar es uno de los elementos más influyentes (Alemany, Rojas, Gallardo, Sánchez, 2013; Casquero y Navarro, 2010; Espínola y Claro, 2010; Mora, 2010; Roca, 2010), siendo, dentro de este, el nivel socioeconómico el que mayor relevancia tiene. Existen, sin embargo, controversias sobre qué tipología de participación familiar puede incidir más en el abandono escolar y de qué manera. Algunos estudios afirman que existe una clara relación entre la colaboración formal de la familia con el centro educativo y el rendimiento del alumno (Rumberger, 2011; Alemany et al., 2013; Lyche,

³² GARCÍA DE SAÁ, S.: *El desempleo juvenil en España*, San Cristóbal de La Laguna, 2018, pág. 11-13.



2013). Estos trabajos consideran que es un factor decisivo la frecuencia con la que la familia contacta con el profesorado y si participa en las actividades del centro. Para Alemany et al. (2013) y Lyche (2013) es determinante la relación con el centro educativo y la asistencia a reuniones, el seguimiento de las faltas de asistencia y la participación de las familias en Escuelas de Padres, en la Asociación de Madres y Padres (AMPA) o en el Consejo Escolar. Estos trabajos afirman que si las familias apoyan a sus hijos en el estudio y participan formalmente en el centro educativo, el rendimiento escolar será mayor, disminuyendo el posible absentismo y prolongándose la vida escolar.

Las aspiraciones académicas de los padres se revelan como la forma de participación que más efecto tiene sobre los resultados académicos. La comunicación con los hijos centrada en cuestiones escolares es el segundo factor de mayor incidencia, seguido de las actividades de lectura con los hijos y el estilo familiar. La ayuda en las tareas escolares en casa parece tener un alto impacto en educación primaria y más aún en secundaria. La asistencia a reuniones del centro tiene un impacto negativo seguramente porque sea un indicador indirecto de dificultades de disciplina, falta de rendimiento o absentismo, dando lugar a una participación formal, incluso a veces a una “sobre participación”.³³

³³ MARTÍNEZ SEIJO, M.L., RAYÓN RUMAYOR, L., TORREGO SEIJO, J.C.: “Las familias ante el abandono escolar, *Bordón*, número 2, 2017, pág. 4.



5. MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO.

5.1. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL.

En la actualidad existen una serie de problemas importantes y comunes que afectan al colectivo de personas jóvenes, que requieren de la puesta en marcha de medidas diseñadas bajo un punto de vista holístico e integral, concretas pero combinables, a través de un Acuerdo de Estado que, sin suponer un aumento del gasto, permitan conseguir una mejora de la integración laboral como mejor vía de solución global.

Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se ha asumido el compromiso acometer de manera ordenada y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan al desarrollo de un nuevo modelo productivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo estratégico a la innovación aplicada a sectores o ramas concretas.

5.1.1. PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021.

Con el Plan de Choque por el Empleo Joven se pretende conseguir una medidas para fomentar el empleo de los jóvenes.

En primer lugar, se busca la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar unos niveles de crecimiento económico que puedan permitir generar una oferta sustancial de empleo ya sea estable o flexible, en base al desarrollo de sectores de futuro con un alto valor añadido.

Fortalecer el compromiso que se tiene con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes para que se impulse su promoción individual, colectiva y profesional, y que se apoye en el sistema educativo y a la vez en el entorno laboral, como una serie de elementos fundamentales para una mejor integración social. Todo esto dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con una escasa cualificación, a la vez que se ocupa de los jóvenes del entorno rural y potenciando y



reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo como una puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa de los mismos.

Y desarrollar unas alternativas para el regreso al colegio apoyando a la formación en las competencias estratégicas como también a la formación profesional dual y al empleo con una serie de derechos. Así como al emprendimiento juvenil y al fomento de los sindicatos de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

El Plan de Choque por el Empleo Joven pretende conseguir una serie de objetivos dirigidos a los jóvenes entre los que destacamos:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.
6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados de larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

El Plan engloba cincuenta medidas, divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción.

A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil.

El Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las Entidades Locales, distintos interlocutores sociales y económicos, así como entidades responsables de juventud, educación y servicios sociales.³⁴

5.1.2. GARANTIA JUVENIL SEPE PLUS 2021-2027.

El “Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para personas jóvenes” que servirá de referencia para las entidades vinculadas al Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el mismo periodo. Este plan permitirá que la Unión Europea libere fondos del FSE+ destinados al empleo juvenil.

El Plan de Garantía Juvenil Plus tiene como objetivo mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral. El Plan de Garantía Juvenil se inscribe en una inversión global, el Plan Estratégico Juventud Avanza, que agrupa el conjunto de acciones para el empleo juvenil y que destinará 4.950 millones a estos fines, la mayor cantidad destinada hasta el momento por un Gobierno para acciones de empleo juvenil.

Su elaboración cuenta con las aportaciones que las comunidades autónomas trasladaron en la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales que se celebró el 28 de abril, con el conocimiento del Diálogo Social y con la colaboración del Instituto de la Juventud y del Consejo de la Juventud.

Pilares del Plan

³⁴ Disponible en Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>

(fecha de última consulta: 15 de junio de 2021).



Para conseguir los objetivos de mejora de la empleabilidad y del emprendimiento de las personas jóvenes, el plan se sustenta sobre la orientación y el seguimiento personalizados de las usuarias y usuarios en todas las actuaciones de apoyo; la formación dirigida a la adquisición de competencias y la mejora de la experiencia profesional teniendo en cuenta las necesidades de transformación del modelo productivo; la mejora de las oportunidades de empleo a través de incentivos dirigidos, especialmente, a las personas que necesiten una especial consideración; igualdad de oportunidades; emprendimiento y fomento de la iniciativa empresarial y mejora de la gestión.

Medidas del Plan de Garantía Juvenil Plus

Para promover la creación de oportunidades del empleo e incrementar la cualificación e inserción laboral de las personas jóvenes, dotándolas de más competencias profesionales, superando la brecha tecnológica y la segregación, el Plan de Garantía Juvenil Plus (2021-2027) incorpora, entre otras actuaciones, las siguientes medidas:

Flexibilidad y agilidad de la gestión: Para una orientación más efectiva, las personas inscritas en el plan tendrán una atención inmediata con el compromiso de que en un plazo máximo de cuatro meses hayan recibido una oferta de empleo o de formación que contará con un seguimiento especial en este periodo. Las personas interesadas dispondrán de una línea de teléfono gratuita que permitirá resolver las dudas de la atención además de la disponibilidad de sistemas digitales complementarios. Un espacio virtual específico permitirá la formación y también la búsqueda y selección de ofertas de empleo.

Emprendimiento para personas jóvenes afectadas por la crisis sanitaria. La situación provocada por la crisis sanitaria del COVID-19 hace necesario apoyar de manera decidida el emprendimiento juvenil. Se impulsarán ayudas para afrontar el pago de cuotas a la Seguridad Social durante seis meses y también para la publicidad y transformación digital del negocio además de formación en marketing digital y comercialización a las personas emprendedoras.



Programa emprende con microcréditos: Permitirá obtener financiación, sin necesidad de avales, a personas emprendedoras que no puedan acceder a un crédito ordinario. Además de la aportación económica, las personas beneficiarias recibirán apoyo de orientación y asesoramiento tras la recepción del préstamo.

Refuerzo de la orientación: La red Re-Orienta recibirá un nuevo impulso y se promocionará la estabilidad profesional y la carrera profesional de las personas orientadoras. La calidad del sistema de orientación será objeto de evaluación.

La orientación dirigida a las personas jóvenes con responsabilidades familiares, especialmente mujeres cuyas cargas de cuidado no resultan visibles a menudo, reforzará la corresponsabilidad y acabar con los estereotipos de géneros. La formación en derechos laborales, el acceso a contratos formativos y la disposición de herramientas digitales serán algunos de los instrumentos para impulsar su integración en el mercado laboral.

La igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad se fomentarán mediante diferentes actuaciones desde el ámbito de la orientación, en el marco de los Planes de Igualdad vigentes, el apoyo al estudio, al empleo y a las mujeres jóvenes en el medio rural que les permita mejorar su empleo y acceder a fórmulas de trabajo autónomo y emprendimiento.

Se adoptarán medidas para visibilizar el papel de las mujeres jóvenes en las profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) con acciones formativas específicas y también en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Favorecer la formación: La prevención del abandono escolar retorno a la formación es fundamental para consolidar carreras profesionales y responder a las necesidades del mercado laboral. Los itinerarios personalizados priorizarán favorecer la reincorporación a la educación reglada de las personas que hayan abandonado el sistema educativo de manera prematura.



Primera experiencia profesional: Las personas inscritas en Garantía Juvenil podrán participar en el programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas que permitirá dotarse de experiencia y acceder a un empleo de calidad, un eje transversal del plan.

Reincorporación al mercado laboral: De las personas jóvenes que no buscan un empleo porque creen que no lo encontrarán. Los servicios públicos de empleo trabajarán desde una perspectiva local, mediante acciones coordinadas con los servicios sociales y de juventud para facilitar su integración en los servicios de orientación, en el Sistema Nacional de Empleo o bien en el sistema educativo.

Acciones de empleo para personas LGTBI: La discriminación asociada a la LGTBIfobia condiciona la integración laboral de este colectivo que dispondrá de un programa piloto de inserción sociolaboral para incorporar medidas específicas para erradicar situaciones discriminatorias.

Las personas orientadoras recibirán cualificación específica en este ámbito, se financiarán acciones de visibilización, en especial para favorecer las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y se realizarán campañas de sensibilización en las empresas para facilitar que todas las personas puedan acceder al mercado laboral con independencia de su identidad sexual.

Migrantes: En el caso de las personas jóvenes migrantes se incidirá en la orientación y la inserción laboral.

Personas con discapacidad: El colectivo de jóvenes con discapacidad soporta tasas de paro, especialmente de larga duración, de inactividad y de riesgo de exclusión por encima de la media. Se incidirá en la cualificación específica de las personas orientadoras que atiendan este colectivo y se financiarán acciones que den visibilidad a la inclusión de este colectivo en el empleo y también las que permitan sensibilizar a las empresas. Se reforzará el "Servicio Puente" con la contratación de preparadores laborales de apoyo para el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción para favorecer un empleo digno, de calidad y con autonomía personal.



Regeneración de espacios rurales y urbanos en declive: La recuperación de estos entornos abre una ventana de oportunidad para generar empleo juvenil. La orientación para la regeneración de espacios rurales y urbanos es una medida dirigida especialmente a jóvenes con iniciativa creativa que busquen llevar a cabo acciones con un fin principalmente social. Todo ello permitirá obtener un doble impacto: la creación de empleo y responder a demanda habitacional de personas vulnerables.

Las medidas de sucesión generacional en el ámbito rural están encaminadas a dar relevo generacional en empleos tradicionales. A través de la promoción de escuelas taller, talleres de empleo y programas mixtos de Empleo Formación se incentivará la puesta en valor del patrimonio histórico, natural y cultural, la recuperación de oficios y generación de oportunidades laborales.

En los programas de Empleo-Formación se incluirá la experiencia profesional en las empresas de la zona de intervención, con especial atención a la formación y el empleo en el marco del turismo rural.

El programa Redes Taller Joven facilitará la movilidad dentro del territorio nacional en función de los intereses de las personas jóvenes con una ayuda específica que permitirá mejorar sus oportunidades.

Oportunidades en la transición económica: Economía circular, economía digital, energías renovables, transición ecológica y economía azul.

La economía digital es uno de los ejes fundamentales de transformación económica. Favorecer el acceso a la tecnología y desarrollar habilidades digitales incide en la capacidad de relación social y también en la búsqueda y de acceso a las oportunidades laborales.

La formación en estas materias en los talleres de alfabetización digital incide de manera destacada en la inclusión de los colectivos más vulnerables. Estos talleres podrán contar con programas complementarios de búsqueda de empleo mediante herramientas informáticas. Se apoyarán las iniciativas orientadas a la reducción de las desigualdades



económicas y sociales a través de la digitalización prestando especial atención al factor territorial.

En otra transición, hacia una economía sostenible y eficiente, la economía circular se perfila como un sector con gran demanda laboral con gran incidencia en los perfiles especializados en materias relacionadas con la tecnología y la investigación, características que comparten con las energías renovables o la transición ecológica, con fuerte potencial de creación de empleo. En estos ámbitos se llevará a cabo un mapa de oportunidades y necesidades en los diferentes territorios, desarrollar itinerarios integrales de empleo con programas de formación específicos.

El Plan de Garantía Juvenil Plus apoyará la estancia de las personas jóvenes en centros de investigación y empresas tecnológicas.

Escuelas profesionales duales: Permitirán conectar la Formación Profesional con el empleo mediante una oportunidad laboral real y remunerada en empresas y un acompañamiento personalizado de entre 12 y 18 meses de duración.

Escuelas de segunda oportunidad: Permitirán incrementar las oportunidades laborales de aquellas personas que abandonaron sus estudios a una edad temprana, adquiriendo formación en materias clave que permitan el acceso a la formación para obtener Certificados de Profesionalidad.³⁵

³⁵ Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=Plan-de-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>

(fecha de última consulta: 29 de junio de 2021).



5.2 GOBIERNO DE CANARIAS.

5.2.1 PROGRAMA OPERATIVO DE EMPLEO JUVENIL.

El Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) tiene como objetivo mejorar el nivel educativo, la empleabilidad y la situación laboral de las personas mayores de 16 años y menores de 25 no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación y formación y conseguir reducir el desempleo juvenil.

La Iniciativa de Empleo Juvenil que se articula a través de este Programa Operativo, representa uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo de la Garantía Juvenil en España, en cumplimiento de la Recomendación sobre la Garantía Juvenil, acordada por el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea. Esta recomendación supone la obligación de implantar, de una forma gradual, los sistemas de Garantía Juvenil que aseguren que jóvenes que ni estudian ni trabajan, mayores de 16 y menores de 30 años, estén o no registrados en los servicios públicos de empleo, reciban una oferta de empleo de buena calidad, o de educación continua, o de formación como aprendices, o un período de prácticas, en un plazo de cuatro meses desde que abandonaron la educación formal o se quedaron sin empleo.

Por tanto, el público objetivo al que se dirige este Programa Operativo son las personas jóvenes, incluidas en la franja de edad señalada anteriormente, que no se encuentren empleadas, ni participen en actividades de educación ni formación y que viven en regiones con una tasa de desempleo juvenil superior al 25% (todas las regiones españolas cumplen este criterio). Con este programa de segunda oportunidad se pretende conseguir el objetivo de ofrecer a los jóvenes que hayan abandonado prematuramente los estudios o a aquellos con un nivel de formación bajo, vías para incorporarse a la educación y la formación a través de programas que respondan a sus necesidades específicas y que les permitan conseguir una cualificación que aún no poseen.

El fin último del Programa es apoyar la reducción de la tasa de desempleo juvenil en España a través de la mejora de las cualificaciones y el fomento de la contratación y del

autoempleo de la población joven, todo ello orientado al cumplimiento de los objetivos y prioridades establecidas en la Estrategia UE 2020.

En el ámbito de este Programa Operativo, el importe de la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) que se tiene que ejecutar en el territorio de cada comunidad y ciudad autónoma ha sido distribuido en un 50% según el peso de su población mayor de 16 años y menor de 30 no ocupada ni integrada en los sistemas de educación o formación respecto al conjunto del Estado, repartiéndose el 50% restante según lo que representa su población de jóvenes parados menores de 25 años, respecto al conjunto estatal. En ambos casos, se ha utilizado la estadística correspondiente a la media anual del año 2012, según la Encuesta de Población Activa que ha sido facilitada por el Instituto Nacional de Estadística.

El Programa Operativo de Empleo Juvenil se gestiona de forma compartida entre el Estado y las comunidades autónomas, en una proporción del 50% para el tramo nacional y el 50% para el tramo autonómico. Por este motivo, participarán en la gestión organismos intermedios de ámbito estatal y organismos intermedios de ámbito autonómico.

Las actuaciones previstas en Canarias se están llevando a cabo por:
Servicio Canario de Empleo
Dirección General de Juventud
Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.³⁶

³⁶ Disponible en http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/dgplani/fondos_europeos/programas/programa_operativo_empleo_juvenil/ (fecha de última consulta: 16 de junio de 2021)

6. LEYES QUE AMPARAN A LOS JOVENES CON RESPECTO AL EMPLEO.

6.1. Estatuto de los trabajadores.

El Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula a todos los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Dentro de esta ley hay una serie de artículos que amparan el empleo de los jóvenes, como el artículo 6 que habla sobre el trabajo de los menores, donde prohíbe que los menores de dieciséis años trabajen y que los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos ni actividades que supongan un riesgo para su salud, así como la prohibición de hacer horas extraordinarias. Así como el artículo 11 de dicha ley que rige los contratos formativos ya mencionados y explicados anteriormente.

En su artículo 34 sobre la jornada de los jóvenes, explica que los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos. Y el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

En cuanto a los descansos, en el artículo 37 explica que la duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.³⁷

6.2. Decreto- ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa de Empleo Joven y la Iniciativa Emprende.

Este decreto-ley contribuye a poner en marcha, a través de la práctica, la experimentación y la evaluación, nuevas maneras de conectar los servicios públicos con la población joven. Ello va a requerir que, además de cambios en los canales de

³⁷ Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> (fecha de última consulta: 1 de julio de 2021)



comunicación e información, se introduzcan nuevos medios de interacción que se han convertido en habituales en el día a día de las personas jóvenes.

La finalidad de las medidas recogidas en este decreto-ley es favorecer y potenciar la mejora de la empleabilidad de la persona joven de manera que se facilite el tránsito al mercado laboral a través de un tratamiento integral y personalizado; la adquisición de experiencia laboral con la realización de prácticas profesionales, incluidas las realizadas en el ámbito de la investigación y el desarrollo y la contratación, bien para el desarrollo de proyectos específicos que tienen un interés social, bien a través de su incentivación a través del Bono de Empleo Joven. Si la finalidad es única, mejorar las posibilidades de la población joven de ser insertable, se es consciente de que no todas las personas jóvenes se encuentran en la misma situación de partida en relación con el mercado de trabajo: algunas no cuentan con experiencia laboral, otras llevan un largo período en desempleo, otras abandonaron los estudios. Las medidas presentadas atenderán al carácter heterogéneo del colectivo de personas jóvenes, y establecerán distintas actuaciones de intervención ajustadas a los distintos perfiles y necesidades específicas presentadas por este colectivo. Además, estas medidas deben permitir analizar y mejorar la manera en la que la juventud se relaciona e interactúa con los servicios públicos de empleo, buscando al mismo tiempo que estos satisfagan las expectativas de este colectivo.³⁸

6.3. Decreto-ley del Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

La Garantía juvenil sepe plus 2021-2027 se respalda de un Decreto-Ley “Resolución de 24 de junio de 2021, se la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes”. Este plan está actualizado recientemente ya que sustituyó al Plan de Garantía Juvenil así como su publicación en el BOE del Decreto-Ley.

³⁸ Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOJA-b-2014-90291> (fecha de última consulta: 2 de julio de 2021)



El antiguo Plan de Garantía Juvenil favorecía la empleabilidad e inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo y que continúa siendo una de las prioridades del Gobierno de España, que requiere la concentración de esfuerzos significativos a través de políticas públicas específicas y la coordinación de todos los actores que intervienen en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Este antiguo Plan se constituía de dos capítulos en donde en el primero se introdujeron las modificaciones de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, sobre el acceso y la inscripción de jóvenes al Sistema Nacional de Garantía Juvenil mientras que en el segundo capítulo establece la conversión de reducciones a la cotización a la Seguridad Social en bonificaciones, con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando se trate de medidas en beneficio de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.³⁹

Este Plan continúa con la senda iniciada por el Plan de Garantía Juvenil original manteniendo sus elementos característicos, particularmente en materia de financiación y principios básicos de gestión, e incorporando cambios sustanciales, con el fin de incrementar su efectividad y adaptarlo a las nuevas circunstancias. A partir de la experiencia aplicativa del Plan original y con sustento en los resultados de su evaluación, el nuevo Plan de Garantía Juvenil Plus incorpora aquellos aspectos de la Garantía Juvenil anterior que se han mostrado eficientes y refuerza aquellos elementos del mismo que requerían una mayor atención incorporando, del mismo modo, contenidos y principios nuevos destinados a incrementar su eficacia y a reforzar el empleo y la formación de calidad.⁴⁰

³⁹ Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266>
(fecha de última consulta: 30 de junio de 2021)

⁴⁰ Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10587
(fecha de última consulta: 1 de junio de 2021)



7. CONCLUSION.

El acceso al empleo de los jóvenes que cuentan con una formación pero que les falta experiencia para poder conseguir un trabajo es y será un problema que siempre estará presente puesto que cualquier fenómeno que ocurra en la sociedad les pasará factura. Primeramente se han visto afectados con la crisis económica que atravesó España entre el 2008 y el 2014 puesto que muchos de ellos dejaron sus estudios, y actualmente con la pandemia que estamos atravesando del Covid-19.

Uno de los problemas que observo tras la realización del presente trabajo es que en las escuelas/universidades se da una correcta formación a los estudiantes pero el fallo que se comete es que no hay una correlación entre lo que se estudia y lo que demanda el mercado de trabajo. Todo esto es originado porque siempre se nos ha acostumbrado a dar todo de forma teórica y muy poca práctica cuando realmente lo que más se necesita es lo práctico porque es ahí cuando de verdad se aprende, aplicando la teoría. Y pienso que solucionando este problema desde la raíz, a la hora de buscar trabajo será más fácil encontrarlo ya que si existiría la correlación que comente antes.

Otro de los problemas del mercado laboral es que las empresas piensan que los jóvenes vienen aprendidos desde casa y les cuesta mucho enseñar las funciones que tienen que desempeñar originando un malestar en el trabajador, frustrándoles y haciéndoles creer que no valen para ese trabajo. Cuando realmente todas las personas tenemos que tener una formación para poder realizar de manera correcta nuestro trabajo.

El abuso de los contratos temporales es un factor que “está muy de moda” en España y las empresas se aprovechan de su legalidad y realizan contratos de este tipo que al finalizar ponen en el paro a estos trabajadores para volverlos a contratar cuando el Convenio Colectivo les permita. Y esto a mi parecer me parece un abuso puesto que a largo plazo la cotización y las prestaciones de estos jóvenes se verán perjudicadas por las entradas y salidas continuas del mercado laboral.

Todo esto, origina que nosotros los jóvenes, observemos el panorama que nos espera y nos pongamos como locos a buscar un trabajo en el que medianamente se nos pague y



trate bien y dejemos atrás todas las expectativas de futuro que teníamos junto con toda la formación a nuestras espaldas porque nos han hecho creer que no valemos para ciertos trabajos y que nunca vamos a tener un contrato de trabajo acorde a nuestra formación puesto que no tenemos experiencia porque hemos dedicado toda nuestra vida a elaborar un buen futuro.

Sin embargo, creo que a largo plazo las medidas de fomento al empleo mencionadas anteriormente y las leyes que amparan el trabajo de los jóvenes, pueden mejorar pero no solucionar nuestro futuro en el mercado laboral y ayudarnos a la integración en el mismo. Todo esto se puede hacer posible con la ayuda de todos. En primer lugar con la apoyo gubernamental dando subvenciones a las empresas para que se pongan las pilas con la contratación y la formación de los jóvenes. En segundo lugar las empresas, ofertando puestos de trabajo y proporcionando realmente ese trabajo a las personas cualificadas pero sin experiencia y por último lugar, para todos los jóvenes en los que me incluyo, que nos animemos a salir al mercado laboral sin importar los obstáculos que se presenten y con muchísimas ganas e ilusión porque siempre habrá un lugar en el que sí seamos bienvenidos y valorados.

“El principal objetivo de la educación es criar personas capaces de hacer cosas nuevas y no solamente repetir lo que otras generaciones hicieron” Jean Piaget.



8. BIBLIOGRAFIA.

SERRANO MARTÍNEZ, L., SOLER GUILLEN, A.: La formación y el empleo de los jóvenes españoles: trayectoria reciente y escenarios futuros, Ed. Biblioteca Nueva, S.L., Bilbao, 2015.

LASHERAS-DÍEZ, H.F., MENÉNDEZ-ESPINA, S., LLOSA, J.A., RODRIGUEZ-SUAREZ, J.A., AGULLÓ-TOMÁ, E., SÁIZ-VILLAR, R.: “Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años”, Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales, 2018, pág. 6

ROMERO, L: “Jóvenes 'hiperformados' y muy competitivos, pero sin trabajo: ¿qué está pasando?”, *Cotizalia*, 2021.

EQUIPOS Y TALENTO: “¿Qué buscan los jóvenes en su entorno laboral?”, Custommedia, 2007.

FERNANDEZ ESTEBAN, C: “La desconexión entre lo que se enseña y lo que las empresas demandan”, *Business Insider*, 2020.

PEVER. M. “Los contratos temporales en España”, *FactorialBlog*, 2021

SANTAMARÍA LOPEZ, E.: “Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha”, *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, Vol.15, 2018.

BARCA, K.: “17 trabajos en lo que no necesitas tener experiencia para conseguir un contrato”, *Business Insider*, 2020.

JACINTO, C., WOLF, M., BESSEGA, C., LONGO, M. E., “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”. In 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2005.



CODESPA, F: “Causas estructurales de desempleo juvenil en España”, Observatorio empresarial para el crecimiento inclusivo, 2015.

MARTÍN CAMPOS, A.: “Paro juvenil: qué es, quién lo calcula y cómo lo hace”, Newwtral, 2020.

CANO, A. J. “Las trayectorias educativas de hombres y mujeres jóvenes. Una aproximación desde el análisis de secuencias”. Papers. Revista de Sociología, 103(1), 2018.

GARCIA, L: El mercado laboral en España desde la oferta: evolución reciente nacional y regional., MRPA Paper, Zaragoza, 2018.

GARCÍA DE SAÁ, S.: El desempleo juvenil en España, 2018.

SAEZ PEREZ, L.A.: El desempleo juvenil en España La Garantía Juvenil, 2020.

LEYES CONSULTADAS.

RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

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.

PÁGINAS WEB.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-formacion-aprendizaje.html>

https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contrato_en_practicas.html



<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOJA-b-2014-90291>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266>

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10587

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5873997>

[http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6456/1/TFG_ANTONIO_DOMINGO_SANTIA
GO_ADE.pdf](http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6456/1/TFG_ANTONIO_DOMINGO_SANTIA
GO_ADE.pdf)

[http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/hacienda/dgplani/fondos_eu
ropeos/galeria/POEJ_Modif_Versixn_2_1_Julio2016_.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/hacienda/dgplani/fondos_eu
ropeos/galeria/POEJ_Modif_Versixn_2_1_Julio2016_.pdf)

[https://www.fbbva.es/wp-
content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_formacion_y_empleo.pdf](https://www.fbbva.es/wp-
content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_formacion_y_empleo.pdf)

[http://erta.ca/sites/default/files/2017-03/jacinto-et-al_jovenes-precariedades-y-
sentidos_2007.pdf](http://erta.ca/sites/default/files/2017-03/jacinto-et-al_jovenes-precariedades-y-
sentidos_2007.pdf)

https://www.ine.es/prensa/epa_2016_m.pdf

[http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/dgplani/fondos_europeos/programas/progr
ama_operativo_empleo_juvenil/](http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/dgplani/fondos_europeos/programas/progr
ama_operativo_empleo_juvenil/)

[https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-
garantia-
juvenil.html#:~:text=Garant%C3%ADa%20Juvenil%20es%20una%20iniciativa,j%C3
%B3venes%20al%20mercado%20de%20trabajo.&text=La%20recomendaci%C3%B3n
%20europea%20que%20estableci%C3%B3,a%20partir%20de%20su%20inscripci%C3
%B3n.](https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-
garantia-
juvenil.html#:~:text=Garant%C3%ADa%20Juvenil%20es%20una%20iniciativa,j%C3
%B3venes%20al%20mercado%20de%20trabajo.&text=La%20recomendaci%C3%B3n
%20europea%20que%20estableci%C3%B3,a%20partir%20de%20su%20inscripci%C3
%B3n.)



<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=Plan-de-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>

<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2020/07/10/que-buscan-los-jovenes-en-su-entorno-laboral>

<https://www.businessinsider.es/hay-desconexion-ensena-empresas-demandan-736345>

https://www.elconfidencial.com/empresas/2021-03-03/jovenes-busqueda-empleo-mercado-laboral-bra_2973375/

<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:81493758-f07e-4831-a0c7-307824f97a87/re341-pdf.pdf#page=13>

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481018&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

LEYES

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266>

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10587

