



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

# **EL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA: Análisis comparativo y recomendaciones de políticas de empleo y empresariales**

Autor: Patricia Plaza Carrasco  
Director: Antonio Javier Ramos Llanos

# **EL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA: ANÁLISIS COMPARATIVO Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y EMPRESARIALES**

## **RESUMEN**

Los altos niveles de desempleo juvenil en España en comparación con los europeos, aun en época de recuperación y crecimiento económico, reflejan que el desempleo juvenil es un problema estructural de la economía española. Este estudio presenta la realidad actual de los jóvenes españoles en el mercado laboral y examina sus causas desde una perspectiva comparativa con varios países del entorno. En relación con este aspecto, se incide especialmente en la relevancia de la formación. Para finalizar, se analizan algunas de las medidas tomadas tanto en España como en algunos de estos países, y se proponen puntos de acción y recomendaciones con vistas a reducir el desempleo juvenil en nuestra economía.

**Palabras clave:** desempleo juvenil, empleo, tasa de desempleo, mercado laboral, formación profesional, políticas de empleo, nini, educación.

## **YOUTH UNEMPLOYMENT IN SPAIN: A COMPARATIVE ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS ON LABOUR MARKET AND BUSINESS POLICIES**

## **ABSTRACT**

High youth unemployment rates in Spain in comparison with other European countries in spite of recent growth and economic recovery, suggest that youth unemployment is a structural problem of the Spanish economy. This study presents the current situation of young people in the Spanish labour market and examines the causes that give rise to it through a comparative analysis with other European countries. Regarding this topic, a special reference to the importance of education is made. To conclude, a number of recently adopted policies both in Spain and in some of these countries are presented, together with several recommendations which could help reduce youth unemployment in Spain.

**Key words:** Youth unemployment, employment, unemployment rate, labour market, vocational training, employment policies, NEET, education.

## **ÍNDICE DE CONTENIDOS**

1. INTRODUCCIÓN .....	5
1.1 Propósito de la investigación y objetivos .....	5
1.2 Justificación del tema y estado de la cuestión .....	6
1.3 Metodología .....	8
2. SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO JUVENIL .....	11
2.1 Tasa de paro juvenil por grupos de edad .....	13
2.2 Tasa de paro de larga duración .....	15
2.3 Tasa de paro por niveles de formación .....	17
2.4 Tasa de paro por sectores .....	18
2.5 Contratación indefinida y temporal: la precariedad del empleo .....	20
3. CAUSAS DEL DESEMPLEO Y BARRERAS AL EMPLEO JUVENIL .....	24
3.1 La formación .....	24
3.1.1 La sobrecualificación .....	24
3.1.2 La infravaloración de la formación profesional .....	27
3.1.3 El abandono escolar y los ninis .....	30
3.1.4 La escasa dualidad en la formación .....	34
3.2 La temporalidad y precariedad del empleo .....	35
3.3 El desempleo de larga duración .....	37
4. MEDIDAS Y RECOMENDACIONES PARA COMBATIR LOS PROBLEMAS DEL DESEMPLEO JUVENIL .....	39
4.1 Medidas y planes de empleo adoptados hasta ahora .....	39
4.1.1 La reforma laboral de 2012 .....	39
4.1.2 La Garantía Juvenil de la Unión Europea .....	42
4.1.3 La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven de 2013-2016 .....	43
4.2 Medidas que han adoptado países de nuestro entorno .....	44
4.2.1 Alemania: los beneficios de la formación en empresas .....	46
4.2.2 Dinamarca y los Países Bajos: el ejemplo de la “flexiseguridad” .....	47
4.3 Recomendaciones para España .....	50
5. CONCLUSIONES .....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	55

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1: Evolución de la variación del Producto Interior Bruto en términos reales, UE-28 y España, 2007-2017, (%) .....	13
---	----

Gráfico 2: Evolución de la tasa de desempleo total, UE-28 y España, 2007-2018, (%)	13
Gráfico 3: Evolución de la tasa de desempleo por grupos de edad, 2007-2018, (%).....	14
Gráfico 4: Evolución de la tasa de desempleo de larga duración (1 año o más de búsqueda de empleo), UE-28 y España, (%) .....	15
Gráfico 5: Evolución de la tasa de desempleados de larga duración en España entre los 16 y 29 años, 2006-2018, (%) .....	16
Gráfico 6: Evolución del porcentaje de desempleados de larga duración entre los 16 y 29 años sobre el total de desempleados de larga duración, España, 2006-2018, (%) .....	16
Gráfico 7: Tasa de desempleo por edades según el nivel de formación alcanzado, 2018, (%) .....	17
Gráfico 8: Tasa de desempleo por edades según el nivel de formación alcanzado, en España, 2018, (%).....	18
Gráfico 9: Distribución de asalariados por tipo de contrato y edad en 2010, 2014, 2018, (%) .....	21
Gráfico 10: Desglose de la temporalidad por motivos entre los jóvenes de 16-29 años, (%) .....	22
Gráfico 11: Porcentaje de titulados universitarios del curso 2009-2010, menores de 30 años que estaban trabajando en 2014, según el nivel de formación más apropiado para realizar su trabajo, (%).....	25
Gráfico 12: Tasa de empleo entre los 16 y 29 años de quienes han alcanzado la educación secundaria obligatoria y postobligatoria en 2017, (%) .....	28
Gráfico 13: Porcentaje de empresas que contratan a participantes en formación profesional en 2015, (%) .....	28
Gráfico 14: Porcentaje de jóvenes entre los 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan en 2017, (%) .....	31
Gráfico 15: Porcentaje de ninis entre los 15 y los 29 años en función de su situación laboral en 2017, (%) .....	32
Gráfico 16: Porcentaje de la población entre los 18 y 24 años que no ha completado la Educación Secundaria en la UE-28 en 2018, (%) .....	33
Gráfico 17: Tasa de desempleo promedio, 2007-2017, (%).....	45

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Porcentaje de ocupación por ramas de actividad sobre el total de ocupados en cada grupo: totales y entre los 16 y 29 años en 2008 y 2018, (%) .....	19
Tabla 2: Tasa de empleo y porcentaje de titulados según la utilidad de su titulación para encontrar trabajo y ámbito de estudio (2014, titulados curso 2009-2010) (%) .....	26
Tabla 3: Evolución de la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 29 años, 2007-2017, (%) .....	45

## **ÍNDICE DE ABREVIATURAS**

EPA: Encuesta de Población Activa

ESO: Educación Secundaria Obligatoria

FMI: Fondo Monetario Internacional

INE: Instituto Nacional de Estadística

NEET: *Not in Employment nor in Education or Training*

Nini: ni estudia ni trabaja

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIB: Producto Interior Bruto

PYME: Pequeñas y Medianas Empresas

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

UE: Unión Europea

UE-28: 28 países de la Unión Europea

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Propósito de la investigación y objetivos**

La reciente crisis económica ha provocado considerables menoscabos en el mercado laboral español, afectando especialmente a los jóvenes. Este colectivo ha sufrido niveles de desempleo sobredimensionados que se deben, no sólo a factores coyunturales del momento económico, sino también a causas estructurales. Sin embargo, esto no ha sido así en muchos países de nuestro entorno, que presentan interesantes diferencias respecto a España, lo cual nos lleva a plantearnos cuáles son estas diferencias, a qué se deben y cómo podemos reducir las barreras al empleo juvenil.

Este trabajo tiene como propósito analizar la situación laboral de los jóvenes en España mediante el estudio de sus principales problemas estructurales, compararla con la de los jóvenes de otros países europeos, y extraer algunas propuestas de mejora y guías orientativas para los jóvenes a la hora de encontrar trabajo y para las empresas a la hora de fomentar el empleo juvenil.

La primera parte del trabajo pretende describir la situación actual de los jóvenes en el mercado laboral en España, sus problemas estructurales y los principales indicadores de empleo. Con estos datos, se plantea la realidad de nuestro mercado laboral y se diagnostican los problemas e identifican los motivos que dan lugar a ellos.

Al hilo de la presentación de la realidad española, se comparará con la Unión Europea, con países del entorno, como Francia, Italia o Portugal -entre otros- y con otros países de la Unión Europea como: Alemania (principal economía de la Unión Europea con un alto contenido industrial), Dinamarca (conocido por sus políticas de flexibilidad en el mercado laboral) y Suecia (país puntero en educación de acuerdo con la OCDE, y con una de las tasas de empleo más altas de la Unión Europea, según Eurostat). Con ello, podremos observar la realidad laboral de los jóvenes en estos países y contrastar las diferencias que presentan con España. Además, podremos comprobar la aplicación y los resultados de algunas políticas de otros países, y posteriormente sacar conclusiones sobre su idoneidad y viabilidad en España, además de aportar ideas para los poderes públicos y las empresas a la hora de crear empleo.

Por último, esta comparación nos permitirá extraer algunas conclusiones, que nos servirán para cumplir un tercer objetivo: proponer ideas que fomenten el empleo juvenil,

examinando qué políticas se han adoptado, qué plantean los planes de empleo recientes y qué medidas se pueden adoptar, así como valorar lo que pueden hacer los empresarios para lograr que los jóvenes españoles mejoren sus expectativas y realidades laborales.

## **1.2 Justificación del tema y estado de la cuestión**

Una de las principales preocupaciones de los jóvenes españoles hoy en día es el desempleo, especialmente desde la reciente crisis económica de 2008, cuando millones de personas perdieron su empleo. Según el Eurobarómetro un 52% de los encuestados en España consideran que el desempleo es la principal prioridad que afronta el país en 2018, frente a un 23% que indican que es una de sus principales preocupaciones en la Unión Europea.

Cabe recordar que, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en lo que se refiere a la tasa de desempleo, el año 2013 se estrenó en el primer trimestre con una tasa de paro sobre el total de la población activa del 26,9%. En concreto, en este mismo trimestre, la tasa de desempleo en el grupo de edad de los 16 a los 19 años era del 75,6% y en la franja de los 20 a los 24 años era del 53,4%.

A pesar de que actualmente España está en fase de recuperación económica y durante estos años ha sido de los países con tasas de crecimiento más altas de Europa, llama poderosamente la atención que continúa siendo de los países con las tasas de desempleo más altas en comparación con otros países europeos. A título ilustrativo, la tasa de paro sobre el total de la población activa durante el último trimestre de 2018 en España fue del 14,5%, mientras que en Portugal fue del 6,7%, en Suecia fue del 6,2% y en Alemania fue del 3,3% (según datos de Eurostat, 2018).

En cuanto a los jóvenes, los datos del INE muestran que el año 2018 cerró el cuarto trimestre con una tasa de desempleo del 47,9% en el rango de edad de los 16 a los 19 años y del 30,8% entre los jóvenes entre los 20 y 24 años. En términos comparativos con la Unión Europea, según datos de Eurostat del 2018, España presenta un 33,1% de paro entre los menores de 25 años mientras que el dato medio de los 28 países de la Unión Europea (UE-28) es del 14,9%. Es decir, la tasa de paro juvenil español supera el doble que aquella de la UE-28.

Los datos de desempleo juvenil, por tanto, continúan siendo alarmantes, y el desempleo es un problema estructural de nuestra economía. Esto nos obliga a plantearnos qué

dificultades crónicas presenta el empleo juvenil y el mercado de trabajo en España, a qué barreras se enfrentan los jóvenes españoles en su transición de la vida estudiantil a la laboral y qué pueden y deben hacer tanto los dirigentes económicos como las empresas en su rol de creadoras de puestos de trabajo.

Es evidente que las altas tasas de desempleo entre los jóvenes y la dificultad de acceso al trabajo son cuestiones de suma importancia para los propios jóvenes, que se hallan en una situación de vulnerabilidad y ante una falta de oportunidades para autorrealizarse y desarrollar su proyecto de vida de un modo razonable. Parece natural que cuando se trata el tema del desempleo, se piensa en las consecuencias que tiene en la renta per cápita de los parados y en el bienestar individual, cuya importancia es innegable.

No obstante, el interés por que exista un empleo juvenil de calidad tiene también una dimensión colectiva. Influye en el crecimiento de la economía y en la creación de riqueza, también en la productividad y en la innovación en tanto que los jóvenes son un activo valioso como capital humano, muchos de ellos formados y con alto potencial y talento a desarrollar. Además, los jóvenes de ahora son la garantía de las contribuciones, las pensiones -cuestión especialmente relevante en estos momentos, en que el envejecimiento de la población y la relación entre clases pasivas y cotizantes aumenta de forma alarmante- y aportan a la financiación y viabilidad del Estado de Bienestar del mañana. El acceso a un empleo digno afecta incluso a la seguridad nacional, a la reducción de la delincuencia, de la economía sumergida, y por supuesto, de la pobreza y la exclusión social.

El empleo juvenil es, por tanto, una fuente de recursos para un país, conlleva posibilidades de autorrealización individual y, a su vez, es un óbice a la proliferación de actividades no deseables, así como un recurso fundamental para que mejore la situación de los más desfavorecidos. En resumen, promover el empleo entre los jóvenes es una cuestión no sólo económica, sino también social, que nos atañe a todos, y constituye un reto prioritario especialmente en el contexto actual.

Es necesario tener en cuenta que los niveles de educación y la formación afectan en gran medida a la dimensión y distribución de la caída del empleo juvenil, así como a su generación en el futuro. Por ello, se dedicará una parte del trabajo a analizar la importancia de una formación y educación de calidad para los jóvenes y su impacto en el desempleo.



A título ilustrativo, los sectores que exigen una baja cualificación de los trabajadores son los que más han sufrido el desempleo con la crisis, (véase, el sector de la construcción con la burbuja inmobiliaria), no así, el empleo de aquellos con mayor nivel educativo. Según Garicano (2014), el empleo destruido durante la reciente crisis estaba adaptado a nuestra economía procíclica y del *boom*, donde estudiar era una mala inversión: "... el resultado de la burbuja ha engañado a los jóvenes. Un sinnúmero de ellos ha abandonado los estudios demasiado pronto. Se decían: ¿para qué estudiar si puedo comprarme un piso y un coche con un salario en la construcción?" (Garicano, 2014: 68). En relación con esto, se tratará el tema de la formación y su importancia como condicionante del empleo juvenil.

Las motivaciones que llevan al estudio de este tema son su actualidad, relevancia y valor social e interés económico y la necesidad urgente de adoptar políticas que ayuden a mejorar la situación laboral de los jóvenes, especialmente en nuestro país donde la crisis les ha perjudicado gravemente en sus oportunidades laborales.

### **1.3 Metodología**

Cabe precisar que, no existe un único criterio a la hora de definir quiénes son jóvenes a efectos laborales. Eurostat considera jóvenes a aquellos comprendidos entre las edades de los 15 a los 24 años (debido a que en muchos países europeos la población en edad de trabajar lo es a partir de los 15 años). Asimismo, según Naciones Unidas, jóvenes son aquellos en el rango de edad de los 15 a los 24 años (OIT). Sin embargo, como explican Gómez *et al.* (2017), si bien en España se considera jóvenes (en términos laborales) a aquellos comprendidos en el rango de edad de los 16 a los 24 años, últimamente, debido a las elevadas tasas de paro, las políticas de empleo en España han adoptado un criterio más extensivo, incluyendo el grupo de edad de los 25 hasta los 29 años. A los efectos de este trabajo, se especificará el grupo de edad al que se alude en cada caso.

Para lograr la consecución de los objetivos mencionados en el apartado anterior, se seguirá la siguiente metodología.

El trabajo será descriptivo en su primera parte, con un análisis cuantitativo de datos y cualitativo de las variables y características del empleo juvenil que permitan concluir sobre su estructura y su evolución reciente. Para ello se hará una revisión de la literatura relativa al mercado laboral y el desempleo y se recogerán datos respecto de sus principales indicadores, lo que permitirá ilustrar dónde estamos actualmente.

El análisis cuantitativo se basará fundamentalmente en las Encuestas de Población Activa (EPA) que publican el Instituto Nacional de Estadística y Eurostat. Se prefieren estos datos sobre otros como el paro registrado puesto que la EPA se realiza trimestralmente conforme a criterios de muestreo y estadísticos, y contiene datos muy completos relativos a muchos aspectos de la realidad laboral. Además, en el caso del paro registrado, esta estadística únicamente recoge datos de las personas registradas en los Servicios Públicos de Empleo (SEPE), por lo que se pierde información, ya que no todas las personas desocupadas están inscritas.

Al hilo de la situación actual, se irán introduciendo comparaciones con otros países del entorno, realizando un estudio comparativo que explique las diferencias en los datos de indicadores relevantes que existen con España. Por último, se concluirá con algunas nociones sobre cuáles podrían ser los puntos de acción para reducir el desempleo juvenil, qué medidas se están adoptando tanto en España como en otros países, y qué recomendaciones se pueden formular para España y para las empresas a la hora de generar empleo.

A fin de poder cumplir los objetivos presentados, se utilizarán datos, estadísticas e informes extraídos de organismos oficiales tales como el Instituto Nacional de Estadística para presentar gráficos y datos cuantitativos, que describan la situación española y su evolución reciente. Se utilizarán también publicaciones de organismos nacionales tales como el Ministerio de Economía y Empresa y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España y el Banco de España, que ayudarán a profundizar en los principales indicadores macroeconómicos, las medidas de política económica adoptadas en nuestro país y relacionarlos con la realidad laboral de cada momento.

Además, se obtendrán datos de instituciones europeas tales como Eurostat y otros organismos internacionales, véase: el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Comisión Europea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) -entre otras-. Estas fuentes serán especialmente útiles para realizar la comparativa entre países y recoger información sobre ellos, especialmente sobre el entorno europeo.

También serán de utilidad de cara a la revisión de la literatura y el análisis de los aspectos más determinantes y significativos en el empleo, las medidas económicas eficaces y los instrumentos de política económica. Gracias a ello, se le dará al trabajo un enfoque

normativo, donde se puedan proponer prácticas que mejoren el empleo juvenil español. Para encontrar literatura, también se emplearán bases de datos tales como: Google Académico, Dialnet, repositorios del IESE tales como *IESE Insight* e *IESE Publishing* o el repositorio de la Universidad Pontificia Comillas.

El contexto temporal en el que se desarrollará este trabajo es fundamentalmente el actual, aunque también será el de las dos últimas décadas, durante las cuales España ha pasado por unos años de fuerte expansión económica y por una recesión muy intensa. Plantearlo en estos términos es interesante puesto que permite analizar la evolución del mercado laboral a lo largo de los años, y apreciar aspectos de la economía que influyen drásticamente en él; lo que también contribuye a explicar por qué se exacerban las diferencias en el escenario laboral de los jóvenes españoles con las de otros países, en distintos momentos del ciclo económico.

El contexto geográfico para la comparativa de países es más reducido. Los países a los que se hará referencia son: España, Alemania, Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Portugal, Grecia, Francia e Italia. La elección de estos países corresponde a algunos aspectos singulares de sus mercados laborales, para poder describir dimensiones que afectan al empleo y cómo contrastan con España y a que algunos son países de referencia para España (países comparables en cuanto a tamaño, población y patrón de crecimiento) como Francia, Italia, Portugal y Grecia. Asimismo, de cara a presentar datos contextualizados que permitan comparar con todo el entorno europeo, también se hará referencia a los 28 países miembros de la Unión Europea.

## **2. SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO JUVENIL**

Previamente a describir los obstáculos con los que se topan los jóvenes a la hora de encontrar trabajo -que se analizarán en el siguiente capítulo-, conviene presentar cuáles son los datos de empleo a día de hoy y analizar la reciente evolución del desempleo y su desglose.

Para ilustrar la situación actual del mercado laboral -en su conjunto y a nivel nacional-, a continuación, se introducen aclaraciones terminológicas (de acuerdo con el criterio seguido por el INE) que se mencionarán a lo largo del trabajo. Además, se presentan los principales indicadores relativos a la tasa de actividad, ocupación y desempleo, actualizados con las estadísticas del último trimestre del año 2018 (EPA, INE); estos son los últimos datos disponibles.

La tasa de actividad mide el cociente de personas activas (es decir, aquellas personas que trabajan o desean hacerlo -ocupados y parados-) respecto de la población en edad de trabajar (personas mayores de 16 años). El dato de este indicador en España para el cuarto trimestre de 2018 fue del 58,6% (proporcionado por el INE, 2018).

La tasa de ocupación o tasa de empleo mide el ratio de personas empleadas (ya sea por cuenta propia -no asalariados- o por cuenta ajena -asalariados-) respecto de la población en edad de trabajar. Según los datos del INE, la tasa de empleo en España durante el cuarto trimestre de 2018 fue del 50,1%.

La tasa de desempleo mide el porcentaje de parados (personas que no tienen empleo, pero lo buscan activamente -según los criterios de búsqueda activa establecidos por la Comisión Europea-) respecto de la población activa. La tasa de desempleo total en España en el tercer trimestre<sup>1</sup> de 2018 fue del 14,5% (según el INE, 2018). Como comparativa, en el conjunto de los países UE-28, este indicador fue del 6,6% en este mismo periodo. Alemania fue, entre estos, el país con la mejor tasa de desempleo, del 3,3%, mientras que Grecia obtuvo el peor resultado, siendo del 18,3% (dato que proporciona Eurostat, 2018).

La población inactiva es la población en edad de trabajar no englobada en las categorías anteriores y, por tanto, no participante en el mercado laboral, que está formada por

---

<sup>1</sup> A falta de disponibilidad de datos del último trimestre de 2018 para todos los países en el momento de realización del trabajo, se emplean los datos del tercer trimestre del mismo año. Se ha decidido hacerlo así puesto que las variaciones en el dato de un trimestre a otro no deberían ser significativas y dado que se presentan a título ilustrativo, para tener en mente órdenes de magnitud y poder comparar.

aquellos que ni trabajan, ni buscan hacerlo, véase: jubilados, estudiantes o personas que se dedican al cuidado de sus hogares sin recibir contraprestación económica.

Teniendo en cuenta los datos presentados anteriormente sobre el desempleo, se puede observar que España está muy mal posicionada respecto de sus vecinos europeos. Por tanto, cabe plantearnos a qué se debe esta circunstancia.

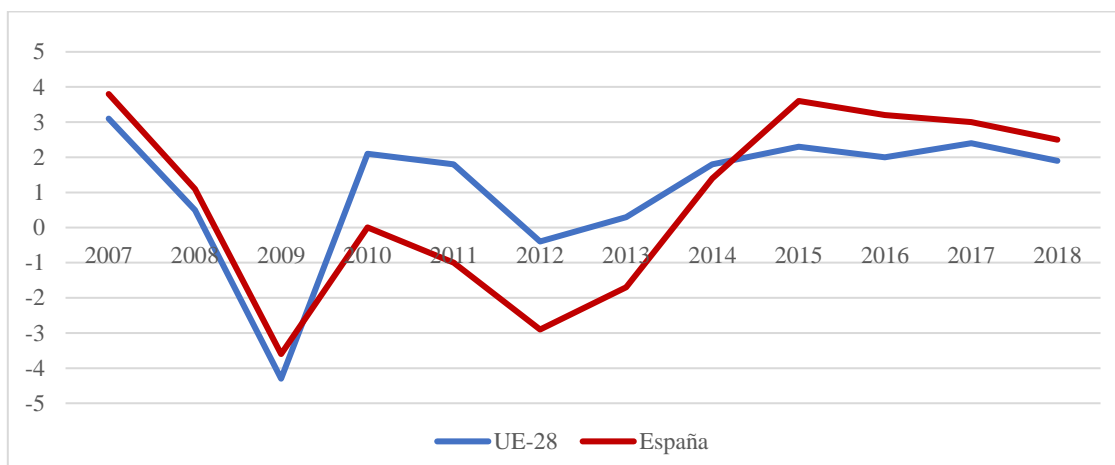
Una de las primeras hipótesis que cabría analizar es si la recesión ha tenido un impacto mayor en España que en el resto de las economías europeas. Observando los gráficos 1 y 2 que presentan la evolución del crecimiento del PIB y de la tasa de desempleo anual en España y en la UE-28 entre el 2007 y el 2018, se puede llevar a cabo esta comparativa.

En estos gráficos se puede ver que entre 2007 y 2009, la desaceleración del crecimiento del PIB en España estuvo en línea con el resto de los países de la Unión Europea. Sin embargo, la tasa de desempleo creció a un ritmo mucho más alarmante en España, en comparación con estos países; mientras que en estos países subió menos de dos puntos porcentuales, en España, pasó a ser más del doble, del 8,23% al 17,86%.

Entre el 2009 y el 2014, España creció a una tasa significativamente más baja que el resto de Europa, lo que posiblemente haya contribuido a que la brecha en la tasa de desempleo entre España y la Unión Europea, se agravase aún más. Esta relación inversa entre la brecha de la variación del PIB y la brecha del desempleo entre España y el resto de los países de la UE-28, se ve respaldada con el hecho de que, entre 2015 y 2017, España creció a un ritmo más elevado que el resto de Europa, y aunque su tasa de desempleo continuaba siendo elevada, se ha ido lentamente acercando a los niveles de la Unión Europea.

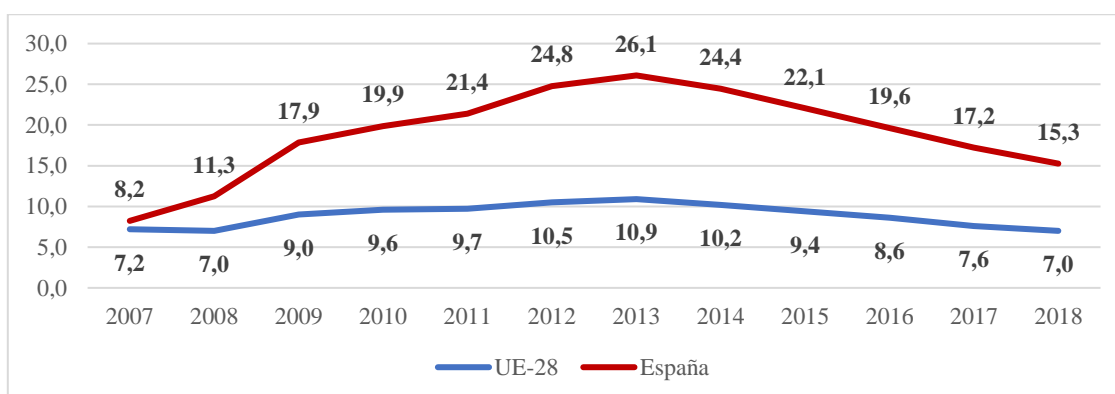
Todo esto sugiere que en España el aumento del desempleo ha sido especialmente sensible a la evolución del PIB, más que en la Unión Europea (como se puede observar en los gráficos 1 y 2 por la evolución de ambos indicadores). Por tanto, procede preguntarnos qué factores estructurales han incidido en esto. Es posible que el mercado laboral español presente características que hacen que el empleo sea especialmente vulnerable ante el contexto económico.

**Gráfico 1: Evolución de la variación del Producto Interior Bruto en términos reales, UE-28 y España, 2007-2017, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos Eurostat*

**Gráfico 2: Evolución de la tasa de desempleo total, UE-28 y España, 2007-2018, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos INE y Eurostat*

Como se verá a continuación, a la hora de analizar el desempleo en los jóvenes, estas cifras resultan aún más preocupantes. En los siguientes apartados se desglosará el desempleo juvenil en función de distintos criterios que parecen determinantes de cara a conocer las barreras a las que se enfrentan los jóvenes españoles al buscar trabajo.

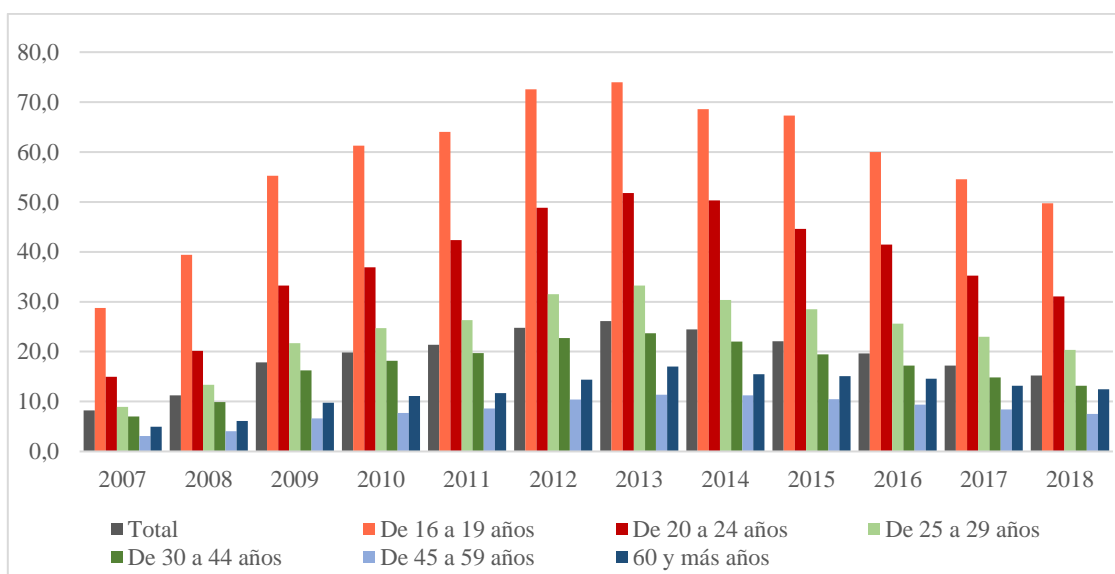
### **2.1 Tasa de paro juvenil por grupos de edad**

Como ya se ha adelantado, el problema del desempleo incide con especial intensidad en los jóvenes españoles. El gráfico 3, ilustra la evolución de la tasa de desempleo en distintos grupos de edades en España, y confirma lo que venimos exponiendo hasta ahora.

Nótese que la diferencia entre la tasa de desempleo de la población más joven (16 a 19 y 20 a 24 años) es considerablemente elevada respecto de los demás grupos de edades. El gráfico demuestra que, si bien el desempleo juvenil siempre ha estado por encima del

desempleo en otros grupos de edades, la brecha se ha acentuado significativamente durante la crisis. En 2013, la tasa de paro en los más jóvenes llegó a ser del 74,0%, mientras que para aquellos entre los 30 y 44 años fue del 23,7% (datos del INE, 2013).

**Gráfico 3: Evolución de la tasa de desempleo por grupos de edad, 2007-2018, (%)**



Fuente: elaboración propia<sup>2</sup> de datos del INE en categorías

Aunque ha ido disminuyendo, aún en 2018, la tasa de desempleo en los jóvenes sigue siendo elevada. Para los jóvenes entre los 16 y 19 años ha sido del 49,7%, para aquellos entre los 20 y 24 años, del 31,0% y para aquellos entre los 25 y 29 años, del 20,4% (según datos del INE de 2018).

No obstante, debe tenerse en cuenta, que, por lo general, los más jóvenes están estudiando, es decir, no forman parte de la población activa. Dado que la tasa de desempleo se mide como el cociente de parados entre activos, y que entre los más jóvenes muchos están estudiando (es decir, son inactivos), suponiendo una proporción de desempleados similar a aquellos en otras edades, es más probable que las tasas de paro en los jóvenes sean mayores, al ser la población activa menor.

En contraposición, la tasa de paro de quienes se encuentran -por ejemplo- entre los 40 y 44 años es del 12% (de acuerdo con los datos del INE de 2018). La tasa de paro entre los jóvenes ha llegado a superar el doble de aquella del resto de ocupados de mayor edad, y aunque actualmente se ha reducido, sigue siendo alta. Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018), la relación entre la tasa de paro joven y la tasa de

<sup>2</sup> El INE subdivide los datos por edades en grupos quinquenales. De cara a presentar unos datos más sintetizados y visuales y dado que el análisis se centra en los jóvenes, se han agrupado las categorías de edades superiores a los 30 años.

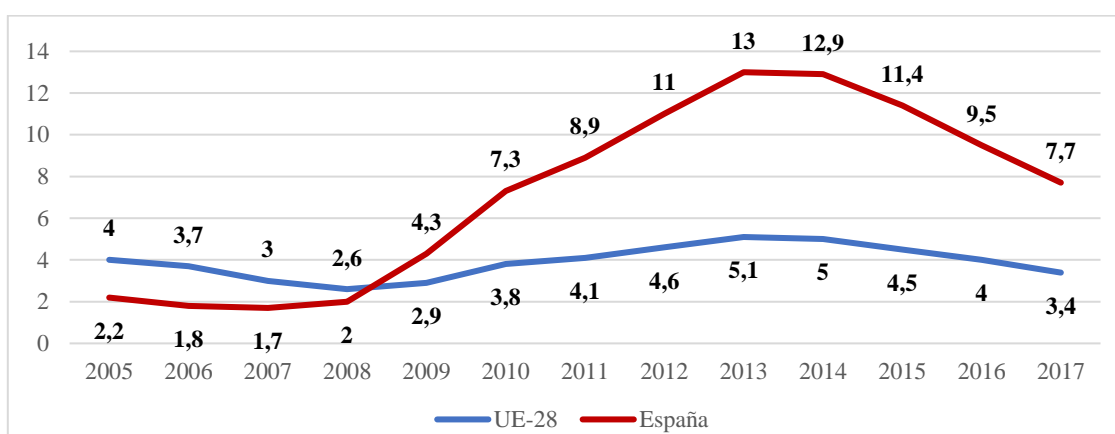
paro total ha sido de 2 a 1 desde que empezó la crisis y no ha sufrido grandes cambios con la recuperación económica, lo cual indica un problema estructural del paro juvenil.

## **2.2 Tasa de paro de larga duración**

Se considera desempleo de larga duración, aquel en que el individuo que busca trabajo tarda un año o más en encontrarlo. La evolución de la tasa de desempleo de larga duración en comparación con la Unión Europea ha sido negativa para España, aunque desde 2014 ha comenzado a reducirse, y converge hacia la media europea.

En el gráfico 4 se puede observar como antes del comienzo de la crisis económica, España tenía una tasa de desempleo de larga duración menor que la media en los países europeos. Sin embargo, después de 2008, la tasa de paro de larga duración se dispara en España, muy por encima de la media europea.

**Gráfico 4: Evolución de la tasa de desempleo de larga duración (1 año o más de búsqueda de empleo), UE-28 y España, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos Eurostat*

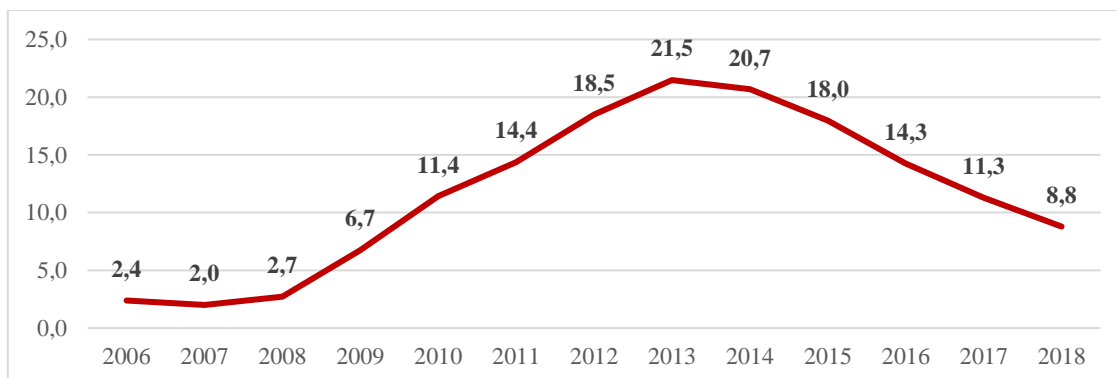
La reforma laboral de 2012 tenía como objetivo reducir el desempleo de larga duración en España. No obstante, como se puede ver en el gráfico, ésta no tuvo un impacto inmediato en el desempleo de larga duración, ya que el indicador continuó aumentando el año siguiente. Además, las tasas no han convergido suficientemente rápido hacia la media europea.

En cuanto a la relevancia de este indicador para los jóvenes, éstos han contado con menores oportunidades laborales que aquellos en otros grupos de edad. El gráfico 5 muestra la evolución de la tasa de desempleados de larga duración en el rango de edad de los 16 a los 29 años, en el que se puede observar un rápido crecimiento respecto de los



niveles anteriores a la crisis, lo cual está en línea con los niveles de desempleo de larga duración generales en España en este periodo (gráfico 4). En apenas siete años (de 2006 a 2013), la tasa de desempleados de larga duración se multiplicó por nueve.

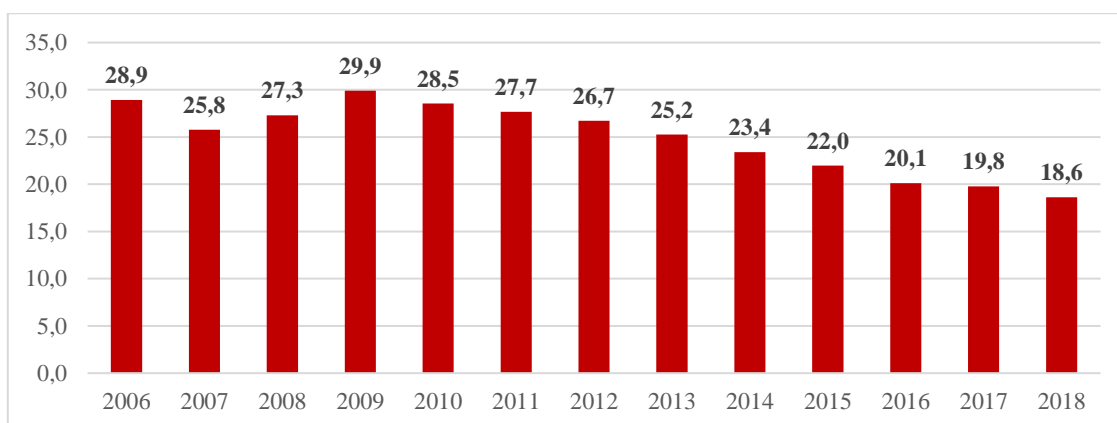
**Gráfico 5: Evolución de la tasa de desempleados de larga duración en España entre los 16 y 29 años, 2006-2018, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos INE*

Por otro lado, el gráfico 6 muestra la evolución del porcentaje de parados de larga duración que tienen entre 16 y 29 años. Es alarmante que, en un grupo de edad tan reducido, en 2006 conformado por 5,6 millones de activos y en un momento de plena expansión económica, el paro de larga duración rondase el 30%. No obstante, la tendencia reciente ha sido a la baja.

**Gráfico 6: Evolución del porcentaje de desempleados de larga duración entre los 16 y 29 años sobre el total de desempleados de larga duración, España, 2006-2018, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos INE*

Comparando ambos gráficos, podemos observar que cuando la tasa de desempleo de larga duración (tanto total como entre los jóvenes) era relativamente baja, el porcentaje de jóvenes que la componían era más elevado. A lo largo de los años, ha ocurrido lo

contrario, a medida que ha aumentado el paro de larga duración, en general, la composición de aquellos entre los 16 y los 29 años se ha reducido.

Ello demuestra la vulnerabilidad de los jóvenes españoles en el mercado de trabajo, la reducida empleabilidad con la que cuentan y la especial incidencia del desempleo en el colectivo joven. Por ello, cabe plantearse a qué se debe este problema estructural.

### **2.3 Tasa de paro por niveles de formación**

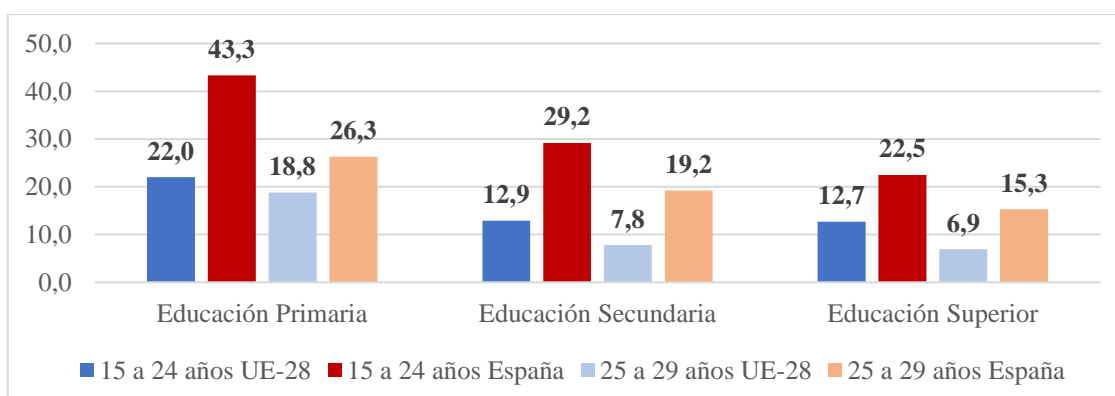
Como se ha presentado anteriormente, el nivel de formación de los jóvenes es determinante en la tasa de desempleo; a mayor formación, menor riesgo de estar en paro. Es decir, el empleo y el nivel de educación guardan una relación directa.

En el gráfico 7 se puede observar como la tasa de desempleo en España (barras rojas) en relación con el nivel de formación alcanzado es siempre superior que en los países UE-28 (barras azules).

En concreto, si se observan las diferencias en los datos de desempleo para los que han alcanzado la educación secundaria y la superior en la Unión Europea, se puede ver que la diferencia entre unas y otras no es tan grande, es de apenas un punto porcentual, no así en España. Dicho de otra forma, la probabilidad de que un joven de otros países de la Unión Europea que no ha cursado estudios superiores esté en desempleo, es menor que la de un joven español que tenga el mismo nivel de estudios.

Esto puede sugerir que el sistema educativo en España presenta ineficiencias o que existe un escepticismo hacia la formación profesional, que permite que quienes no han cursado estudios superiores puedan trabajar en empleos acordes con su nivel de cualificación.

**Gráfico 7: Tasa de desempleo por edades según el nivel de formación alcanzado, 2018, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos Eurostat*

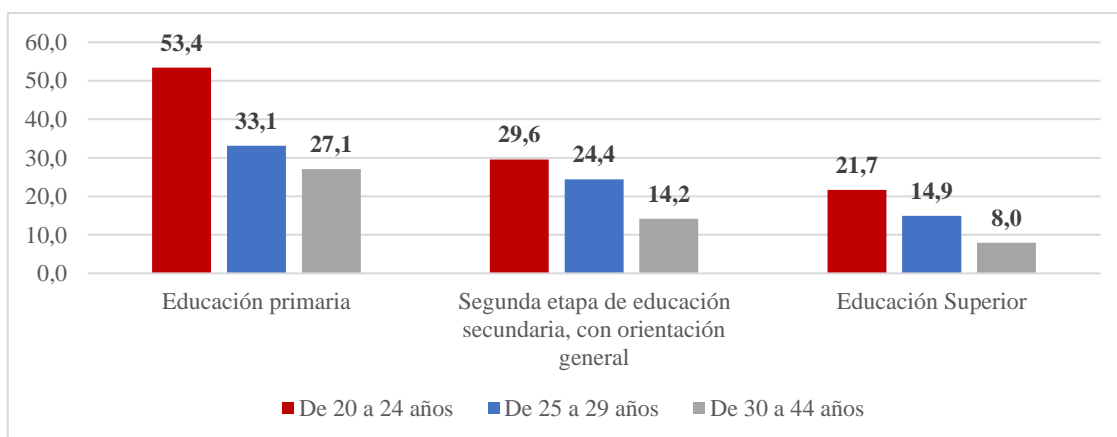
El gráfico 8 muestra como las tasas de desempleo son significativamente más altas para aquellos que sólo logran alcanzar la educación primaria frente a los que alcanzan la educación superior. Un individuo con mayor nivel de estudios goza de una mayor empleabilidad, es decir, es más factible que pueda incorporarse al mercado laboral.

Además, el gráfico no sólo ilustra que el hecho de tener una educación más baja implica una mayor probabilidad de ser desempleado, sino que esto se agrava más cuanto más joven es la persona.

Como se puede observar, la diferencia en la tasa de paro para los más jóvenes es de casi 25 puntos porcentuales en aquellos que no han obtenido la educación secundaria frente a los que sí. Es decir, en España, de cara a la empleabilidad, supone una gran diferencia el completar la educación secundaria frente a no lograrlo.

Si bien para los más jóvenes la brecha en la tasa de paro entre quienes cursan la educación secundaria y la superior no es tan grande en comparación con la del nivel de estudios primarios, la diferencia en el desempleo sigue estando en torno a los 8 a 10 puntos porcentuales. De nuevo, esto parece apuntar a que existe una falta de arraigo de la formación profesional en nuestro país.

**Gráfico 8: Tasa de desempleo por edades según el nivel de formación alcanzado, en España, 2018, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos INE*

## **2.4 Tasa de paro por sectores**

Para conocer las barreras al empleo juvenil, es conveniente saber cómo es la distribución del empleo juvenil por sectores y ramas de actividad en España, es decir, cuáles son los

sectores que presentan mayores y menores tasas de empleo. A continuación, la tabla 1 muestra la distribución de ocupados por sectores.

**Tabla 1: Porcentaje de ocupación por ramas de actividad sobre el total de ocupados en cada grupo: totales y entre los 16 y 29 años en 2008 y 2018, (%)**

	OCUPADOS TOTALES		OCUPADOS DE 16 A 29 AÑOS	
	2008	2018	2008	2018
<b>AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA</b>	4,0	4,2	3,0	4,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,0	4,2	3,0	4,1
<b>INDUSTRIA, ENERGÍA Y CONSTRUCCIÓN</b>	27,8	20,3	28,9	16,2
Industrias extractivas	0,3	0,2	0,2	0,1
<b>Industria manufacturera</b>	14,6	12,6	14,2	11,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,4	0,4	0,3	0,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,6	0,8	0,5	0,3
<b>Construcción</b>	12,0	6,3	13,6	4,0
<b>SERVICIOS</b>	68,1	75,4	68,2	79,8
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	15,7	15,6	19,2	19,8
Transporte y almacenamiento	4,7	5,1	3,6	3,9
<b>Hostelería</b>	7,1	8,8	9,2	15,1
Información y comunicaciones	2,8	3,0	3,6	3,8
Actividades financieras y de seguros	2,5	2,2	2,4	1,5
Actividades inmobiliarias	0,6	0,8	0,3	0,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,4	5,1	4,6	5,5
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,6	5,1	4,0	4,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,3	7,0	3,4	2,7
Educación	5,7	6,8	4,2	5,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,3	8,4	5,3	8,4
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,6	2,0	2,4	3,9
Otros servicios	2,1	2,4	2,7	2,9
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3,6	3,3	3,1	1,9

*Fuente: elaboración propia, datos agrupados calculados a partir de datos INE*

La tabla 1 muestra el porcentaje de ocupados en cada rama de actividad sobre el total de ocupados de ese año, y el porcentaje de ocupados entre los 16 y 29 años en cada rama de actividad sobre el total de ocupados en ese rango de edad. Se muestran los datos de 2008 y 2018, a fin de poder comparar aquellos inmediatamente anteriores a la crisis, con los de este último año. En azul aparecen resaltadas las ramas de actividad en las que el empleo es mayor.

Los datos permiten extraer las siguientes conclusiones: el sector que recoge el mayor número de ocupados (tanto antes como después de la crisis) es el sector servicios, lo cual es lógico debido al rasgo de la terciarización que presentan los países avanzados, como advierten Serrano, L. y Soler, A. (2015). Además, por lo general, la reducción del empleo juvenil ha sido mucho más incisiva respecto del total, lo cual, una vez más, indica la vulnerabilidad del empleo juvenil.

Destaca especialmente la reducción del peso en la ocupación del sector de la construcción, lo cual no sorprende debido al estallido de la burbuja inmobiliaria y la gran destrucción de empleo en este sector. La reducción en los ocupados en este sector ha sido mucho más importante en los jóvenes, descendiendo casi 10 puntos porcentuales, frente al total de

ocupados, que se ha visto reducido en casi 6 puntos porcentuales (de acuerdo con los datos del INE para 2008 y 2018). Esto casa con la mayor participación de los jóvenes respecto al resto de ocupados en este sector.

Otros sectores con alto peso en la ocupación son la industria manufacturera, el comercio al por mayor y al por menor y la reparación y la hostelería. Salta a la vista que, en la distribución de ocupados, las ramas de actividad con mayor peso son actividades de escaso valor añadido.

Este aspecto incide especialmente en el problema desempleo juvenil, en tanto que el empleo en estos sectores tradicionalmente requiere un menor nivel de formación y, por tanto, puede hacer que los jóvenes elijan no continuar con su educación a niveles más avanzados. Ya hemos visto anteriormente que la relación de la educación con el empleo es directa; aquellos con mayor nivel de formación corren un menor riesgo de quedar desempleados.

Sin embargo, esta mayor participación en sectores de baja cualificación parece ser una nota característica del empleo español, la cuál puede ser relevante de cara a analizar las causas del desempleo juvenil y a advertir a los jóvenes de qué sectores son los que presentan una mayor vulnerabilidad al desempleo.

## **2.5 Contratación indefinida y temporal: la precariedad del empleo**

Para concluir con datos de empleo, se analiza cómo es la calidad del empleo actualmente en España en relación con el tipo de contrato. La precariedad (alta temporalidad) o la calidad (empleo indefinido) del empleo es determinante del desempleo.

Una alta temporalidad implica una dificultad para reducir del desempleo, puesto que, llegado el fin del contrato, el individuo vuelve a encontrarse sin trabajo. Además, una excesiva temporalidad reduce las oportunidades de formación de los empleados, puesto que ante la previsión de que la persona abandonará el puesto de trabajo, los empleadores no optan por invertir en una formación de la que dejarán de beneficiarse en el futuro. Sin embargo, para las empresas, los costes se reducen significativamente al ser más bajas las indemnizaciones por despidos.

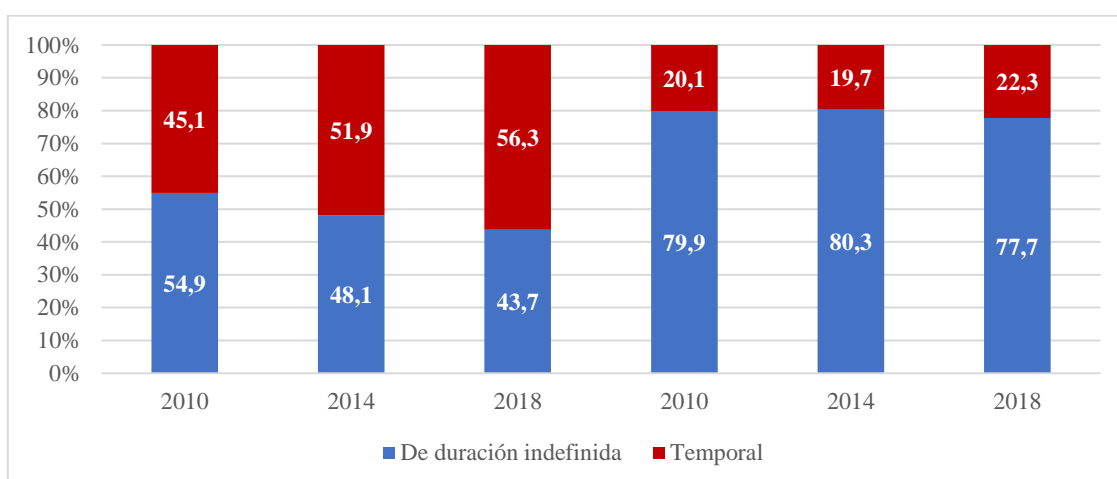
Según el Informe sobre España 2019 que publica la Comisión Europea cada semestre, que contienen la evolución a nivel macroeconómico y recomendaciones específicas para los países de la Unión Europea, “la proporción de contratos temporales (26,9 % en el

tercer trimestre de 2018) no ha disminuido durante el último año” (Comisión Europea, 2019).

El gráfico 9 analiza el porcentaje de asalariados en función del tipo de contrato que tienen (indefinido o temporal), por edades y en distintos momentos del tiempo.

La primera conclusión que debemos extraer es que la temporalidad afecta en especial a los jóvenes; la proporción de contratos temporales es mucho más elevada en los jóvenes que en los mayores de 30 años. A pesar de que cabría esperar lo contrario, se observa como, a pesar de la recuperación económica, la proporción de contratos temporales ha aumentado en relación con la proporción que había en 2010 durante la crisis, siendo mayor tanto en 2014 como en 2018.

**Gráfico 9: Distribución de asalariados por tipo de contrato y edad en 2010, 2014, 2018, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos calculados a partir de datos INE*

De nuevo, se puede ver como los jóvenes son sobre quienes recae la temporalidad de forma más intensa, lo cual les coloca en una situación de especial riesgo en relación con el desempleo. Como explican Pin *et al.* (2013: 68), “[l]a precariedad laboral es otro de los problemas del mercado de trabajo español. Los jóvenes se ven atrapados en el círculo vicioso de contratos temporales, desempleo y poca formación.”

Según los datos que presenta Eurostat (2018), la tasa de temporalidad en los jóvenes de 15 a 29 años en la Unión Europea durante el segundo trimestre<sup>3</sup> de 2018 fue del 22,3%,

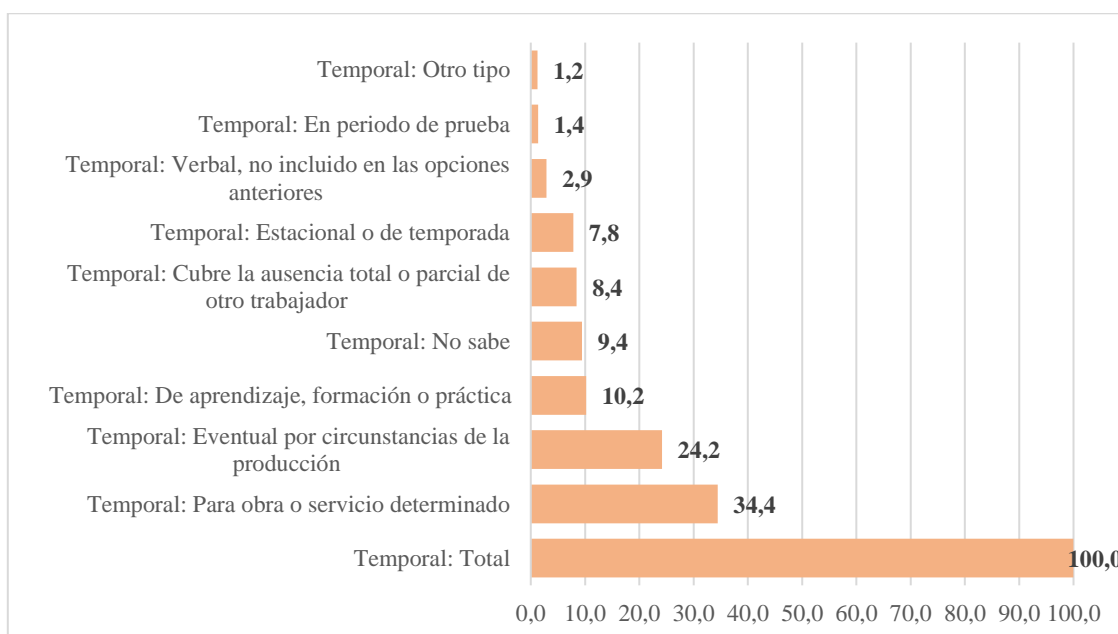
<sup>3</sup> Se hace referencia al dato del segundo trimestre en lugar de al último dato disponible para evitar la distorsión de los datos por las campañas de Navidad y necesidades productivas puntuales, frecuentes en los últimos dos trimestres del año.

mientras que en España fue del 56,3%, es decir, fue más del doble en España que en la Unión Europea.

La temporalidad puede ser beneficiosa si se emplea en contextos determinados y justificados, véase: ante necesidades productivas en un momento puntual, puede ser necesario contratar temporalmente más empleados hasta que esa situación transitoria desaparezca. Esto es lo que ocurre, por ejemplo, con las campañas de Navidad. Igualmente, está fuera de toda duda que los beneficios de un contrato en prácticas (por definición, temporal) para un joven son numerosos, de cara a su formación y empleabilidad futura. El problema español radica en el mal uso de los contratos temporales, empleados por las empresas para reducir costes y facilitar el despido en mucha mayor medida que para fines positivos en el empleo, la producción y la formación.

El gráfico 10, pone de relieve que, en España, sólo un 10,2% del empleo temporal se debe a motivos de formación, frente a otras razones.

**Gráfico 10: Desglose de la temporalidad por motivos entre los jóvenes de 16-29 años, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos calculados a partir de datos INE*

La Comisión Europea (2017: 9), ilustra las diferencias entre la temporalidad juvenil beneficiosa y la perniciosa:

*En países como Alemania, los Países Bajos y Austria, los contratos temporales para los jóvenes suelen estar asociados con la participación en la educación y la formación (combinando trabajo y estudios o en periodos de prácticas) o un*

*periodo de prueba. En estos casos, estos contratos pueden constituir un trampolín para el éxito y apoyar la transición de los estudios al trabajo.*

Por último, en relación con la conversión de estos contratos de contratos temporales a permanentes, la OCDE (2014) apunta que en España sólo un 3% de los nuevos contratados bajo la modalidad temporal pasan a ser contratados indefinidamente.

Esto implica una alta rotación entre empleos, lo que genera mucho desempleo friccional y excesiva dualidad entre los “muy protegidos *“insiders”* y los precarios *“outsiders”*, que cambian constantemente de empleo con bajas probabilidades de encontrar un trabajo permanente”<sup>4</sup>, (OCDE, 2014: 23). Esto se comentará en detalle en el siguiente capítulo.

---

<sup>4</sup> Traducción propia.



### **3. CAUSAS DEL DESEMPLEO Y BARRERAS AL EMPLEO JUVENIL**

A la luz de los datos presentados sobre la situación laboral actual de los jóvenes españoles, cabe analizar cuáles son las causas que llevan a que el desempleo juvenil sea un problema estructural para España.

#### **3.1 La formación**

Una de las principales causas del desempleo juvenil en España está relacionada con el modo en que está planteada la formación, motivo que a su vez tiene muchas vertientes distintas que pueden llevar a mayores tasas de desempleo entre los jóvenes.

##### **3.1.1 La sobrecualificación**

La sobrecualificación, es decir, la existencia de personas que cuentan con una formación más avanzada de la que realmente hacen uso en su puesto de trabajo, conlleva desperdicio de recursos y de capital humano y empuja los salarios a la baja, lo que genera ineficiencias en el mercado laboral (García Montalvo, 2009).

Además, dificulta en mayor medida la posibilidad de acceder a un trabajo de aquellos con menores niveles educativos, ya que los más cualificados están desempeñando las tareas que podrían realizar los menos formados y, sin embargo, éstos últimos no pueden acceder a trabajos a los que sí podrían acceder los primeros (Gómez *et al.*, 2017).

Como explican Izquierdo *et al.* (2016), la sobrecualificación es un problema especialmente relevante en España, y este desajuste es uno de los que contribuye a que el desempleo de larga duración sea más incisivo en España que en otras economías avanzadas.

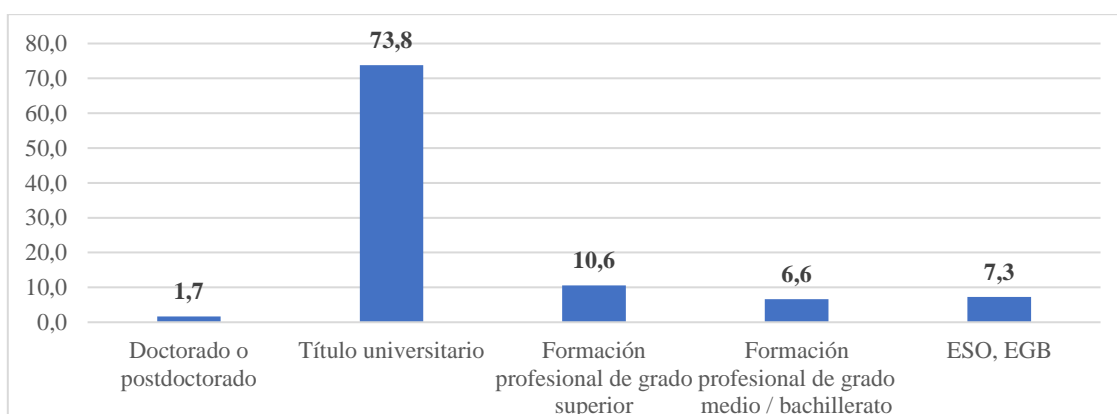
El fenómeno de la sobrecualificación alimenta el problema del desempleo de larga duración, tal y como apuntan Izquierdo *et al.* (2016) en el boletín económico del Banco de España. Esto se debe a que, al haber un exceso de oferta de trabajadores cualificados, se produce una concentración de los desempleados con bajos niveles de formación. Esta combinación de la condición de desempleado y baja cualificación es especialmente problemática; es difícil incentivar a las empresas para que contraten a trabajadores con este perfil, y éstos corren el riesgo de continuar en paro, llegando a una situación de desempleo de larga duración que reduce significativamente su empleabilidad.

No sólo esto, sino que tal y como apunta la OCDE en el último informe de *Education at a Glance*, (2018), aquellos que cuentan con una menor cualificación, normalmente ocupan puestos de trabajo fácilmente automatizables, lo cual a su vez aumenta la probabilidad de que acaben desempleados (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016, citados por OCDE, 2018).

El INE, comenzó en 2015 a realizar encuestas de inserción laboral, en las cuales se analiza el fenómeno de la sobrecualificación auto percibida -entre otros-. Véase en el gráfico 11, como, en España, un 73,8% de los menores de 30 años, refiere estar trabajando en un puesto acorde con la necesidad de una titulación universitaria, mientras que el resto de los titulados (un 26,2%), considera las tareas que realiza no requerirían formación universitaria (datos del INE de 2014<sup>5</sup>).

Todo lo anterior muestra la clara preferencia e inclinación general existente en España por la formación universitaria a la hora de encontrar trabajo, y el escepticismo hacia la formación profesional, que contribuye a generar un exceso de oferta de trabajadores cualificados (Gregorini, 2018), con el correspondiente impacto negativo que esta tiene sobre los salarios y la productividad.

**Gráfico 11: Porcentaje de titulados universitarios del curso 2009-2010, menores de 30 años que estaban trabajando en 2014, según el nivel de formación más apropiado para realizar su trabajo, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos INE*

Según Ramos (2017), lo que es especialmente problemático de la sobrecualificación, no es sólo que se pierden las habilidades que han adquirido con la formación, sino que el estar empleado en un puesto que requiere menor cualificación tiene un “efecto de

<sup>5</sup> Si bien sería deseable disponer de un dato más reciente, el último dato que provee el INE es de 2014, referido a los titulados del curso 2009-2010.

señalización” a quienes podrían contratarle, indicando que actualmente ocupan un puesto en el que no desarrollan sus capacidades, en lugar de uno al que podrían haber aspirado. Esto puede colocar a estos individuos en una situación de sobrecualificación crónica.

Es interesante analizar cuáles son las titulaciones con mayores y menores tasas de empleo y conocer si, según los graduados recientes, su título universitario les ha sido útil a la hora de encontrar trabajo. En la tabla 2, se observan estas dos variables. En general, los datos de las percepciones de los titulados y los de empleo no distan demasiado.

Las titulaciones peor posicionadas de cara a la empleabilidad (en rojo) son en general las de artes y humanidades, mientras que las mejor situadas (en azul) son las ciencias de la salud como la medicina y las ingenierías. En concreto, según el INE, los titulados en ingeniería automática y electrónica industrial cuentan con un 0% de tasa de paro (según datos del INE para 2014).

**Tabla 2: Tasa de empleo y porcentaje de titulados según la utilidad de su titulación para encontrar trabajo y ámbito de estudio (2014, titulados curso 2009-2010) (%)**

	<b>El título universitario ha servido para encontrar trabajo</b>	<b>Tasa de empleo</b>
<b>TOTAL</b>	<b>72,0</b>	<b>75,6</b>
<b>ARTES Y HUMANIDADES</b>	<b>57,7</b>	<b>64,6</b>
- Artes	47,1	57,2
- Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	52,0	67,7
- Humanidades	42,1	59,0
- Lenguas	75,7	72,0
<b>SERVICIOS</b>	<b>64,9</b>	<b>73,2</b>
- Turismo y hostelería	59,9	68,8
- Servicios de transporte	81,6	66,3
<b>EDUCACIÓN</b>	<b>66,8</b>	<b>73,5</b>
- Formación de docentes de enseñanza infantil	73,2	72,0
- Formación de docentes de enseñanza primaria	66,0	71,7
<b>AGRICULTURA Y VETERINARIA</b>	<b>75,6</b>	<b>75,3</b>
- Agricultura, ganadería y pesca	69,6	72,8
- Veterinaria	90,4	81,7
<b>CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO</b>	<b>67,3</b>	<b>75,4</b>
- Psicología	64,9	73,4
- Economía	78,7	77,0
- Periodismo e información	64,6	71,1
- Administración y gestión de empresas	68,4	77,2
- Derecho	76,6	71,0
<b>CIENCIAS</b>	<b>79,0</b>	<b>77,6</b>
- Ciencias de la vida	63,9	64,7
- Ciencias físicas, químicas, geológicas	76,7	69,1
- Matemáticas y estadística	77,1	80,2
- Informática	87,7	88,0
<b>INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN</b>	<b>75,6</b>	<b>79,6</b>
- Ingeniería y profesiones afines	85,7	83,3
- Industria manufacturera y producción	68,9	74,5
- Arquitectura y construcción	62,5	75,2
<b>SALUD Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>87,2</b>	<b>79,3</b>
- Medicina	100,0	97,7
- Enfermería y atención a enfermos	91,6	72,5
- Trabajo social y orientación	55,8	67,8

*Fuente: elaboración propia, datos INE*

En este sentido, es importante tanto que los jóvenes reciban orientación a la hora de elegir su carrera, como que se implementen programas que favorezcan el desarrollo de habilidades transversales y adaptadas a las necesidades del mundo actual en todas las carreras (Pin *et al.*, 2013).

En mi opinión, la obtención de un título universitario, además de la obtención de conocimientos en una materia específica, refleja otras habilidades como la capacidad de esfuerzo, el desarrollo de un pensamiento crítico, la capacidad de síntesis o la capacidad para expresarse en público. Este tipo de habilidades son las que deberían potenciarse con mayor énfasis en la formación, sin importar el ámbito de estudio. Ello contribuiría a aumentar la empleabilidad y a reducir las diferencias entre titulaciones.

### **3.1.2 La infravaloración de la formación profesional**

No obstante, parte de este fenómeno de la sobrecualificación también viene dado en parte por la incapacidad del lado de la demanda de absorber este exceso de oferta de trabajo (Herrera, 2017), con las consecuencias que ello tiene en el desempleo.

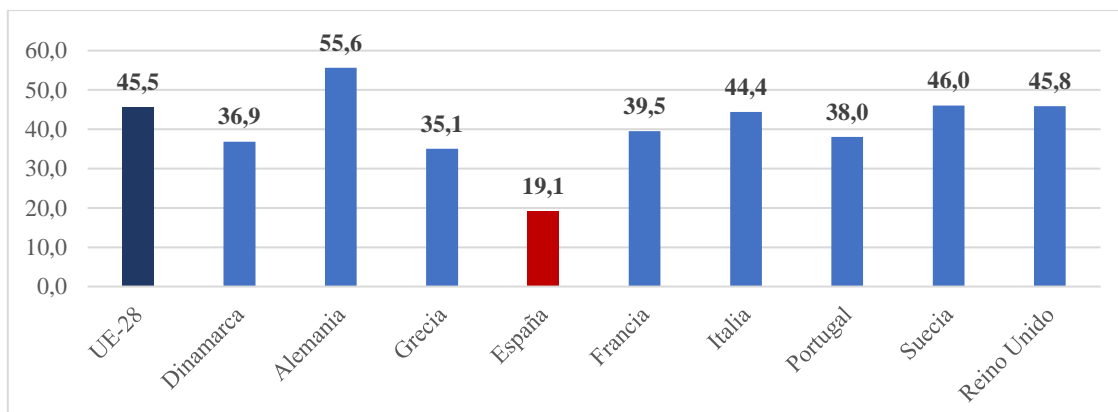
Como apuntan Pin *et al.* (2014), la formación profesional permite que aquellos que han terminado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) puedan acceder al mercado laboral, gracias a una preparación específica, es decir, favorece la inserción laboral de quienes no continúan estudiando.

Los autores explican en su informe “La formación profesional dual como reto nacional”, que en España existe una falta de arraigo de la formación profesional y que esto constituye un obstáculo cultural del sistema educativo en España; según ellos, la formación profesional en España está vista “como de segunda división”, Pin *et al.* (2014: ii). También, el citado informe aboga por una apuesta hacia la formación profesional dual, es decir, aquella que no sólo incluya los conocimientos necesarios para el puesto, sino que, a su vez, ofrezca experiencias de empleo en empresas.

Según el informe de 2017 del Semestre Europeo sobre empleo juvenil que publica la Comisión Europea (Comisión Europea, 2017), en países como Alemania o Dinamarca los programas de formación profesional dual están diseñados de forma que las tasas de desempleo de quienes no cuentan con educación superior son similares a las de aquellos que sí la alcanzan.

El gráfico 12 muestra como la posición de España en la tasa de empleo de quienes no han cursado estudios superiores se encuentra muy por debajo de la de otros países europeos. Esto puede deberse al escepticismo que existe en España hacia la formación profesional.

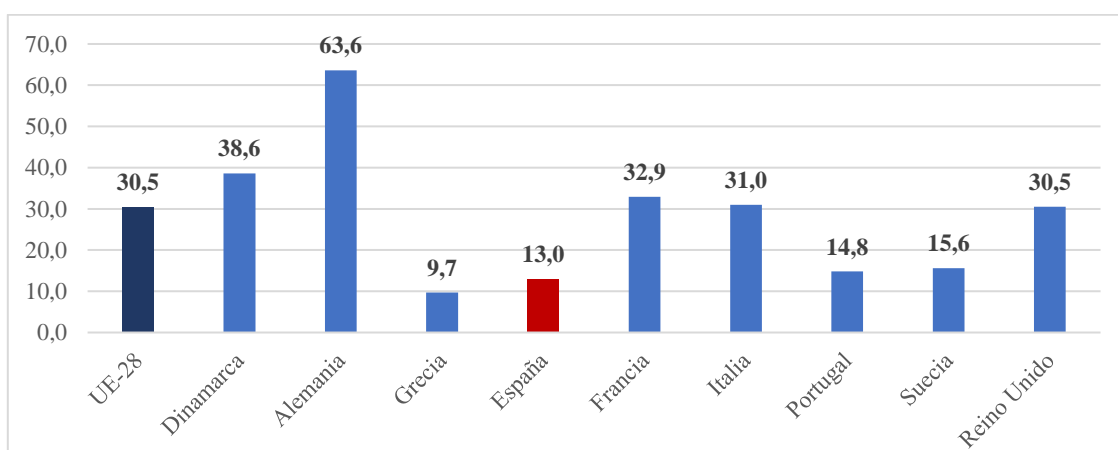
**Gráfico 12: Tasa de empleo entre los 16 y 29 años de quienes han alcanzado la educación secundaria obligatoria y postobligatoria en 2017, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos calculados a partir de datos de Eurostat*

En las mismas líneas, si se analiza el porcentaje de empresas que en 2015<sup>6</sup> contrataban a participantes en formación profesional, se puede observar como España se encuentra a la cola de muchos países europeos y lejos a la media de la UE-28 (véase: gráfico 13).

**Gráfico 13: Porcentaje de empresas que contratan a participantes en formación profesional en 2015, (%)**



*Fuente: elaboración propia, datos de Eurostat*

En 2018, el IESE publicó un estudio analizando los beneficios de apostar por la formación profesional y poniendo de relieve la necesidad de revisar su planteamiento en España (Pin

<sup>6</sup> Sería deseable tener datos más recientes, no obstante, este es el último dato que ofrece Eurostat.

y García-Lombardía, 2018). Las principales conclusiones que presenta el informe (que además suscribe la OCDE, 2016) se pueden resumir en las siguientes ideas:

Es necesaria una formación profesional de calidad, que ofrezca unos conocimientos especializados y que permita a las empresas aumentar su productividad y eficiencia. Además, si el sistema educativo se enmarca en programas de formación dual, puede ayudar a conocer mejor las necesidades empresariales, y adaptar la educación a las necesidades productivas puede favorecer la competitividad de las empresas.

El reto está un planteamiento adecuado; en el que las capacidades que se adquieran no sólo permitan la adaptación a las necesidades locales, sino que también sean practicables en muchos otros sectores e incluso países, que sean transversales. Por ello, las competencias deberían ser modernas, acordes con las necesidades actuales que demandan las empresas -como, por ejemplo, con conocimientos tecnológicos-, y aplicables a una multiplicidad de contextos.

La OCDE (2016), también recomienda el aprendizaje en el puesto de trabajo, puesto que no sólo aumenta las posibilidades de contratación de quien se forma, sino que contribuyen a la producción de las empresas. Sin embargo, según la OCDE, no todos los países incorporan este elemento diferencial a los programas de formación profesional.

El informe también establece que la formación profesional supone oportunidades de autorrealización para quienes la cursan, a un coste más razonable que la formación universitaria y con una duración mucho menor. Todo ello favorece la inserción laboral temprana. Además, ayuda a reducir el abandono y fracaso escolar, un problema especialmente importante en España. Lo descrito coadyuva a que el mercado laboral se renueve en competencias y habilidades, y evita los desajustes ya mencionados que provoca la sobrecualificación.

Por todo lo anterior, la ayuda procedente de fondos e iniciativas nacionales y europeas debería ir dirigida a impulsar la formación profesional. Algunas ya establecen directrices para promoverla, como la iniciativa Garantía Juvenil (la cual se analizará en detalle más adelante), que persigue

*que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo de calidad, educación continua, una formación de aprendiz, o un periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras perder su empleo o dejar la educación formal.* (Comisión Europea, 2013).

La Estrategia Europa 2020 es otro de los programas europeos que establece como uno de sus objetivos alcanzar una tasa de empleo de al menos un 75% para aquellos entre los 20 y 64 años (Comisión Europea, 2015). Desde una perspectiva internacional, economías fuertes como la alemana deben parte de su éxito a las buenas prácticas en relación con la formación profesional. A nivel interno, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013) dedicó 100 medidas para reducir el desempleo juvenil, algunas de ellas en materia de formación profesional.

Con todo, se está avanzando en la inserción laboral de los jóvenes mediante el impulso de la formación profesional. No obstante, en mi opinión, para que esto funcione en España, es fundamental un cambio de mentalidad por parte de la sociedad, y que se eliminen los prejuicios que existen hacia la formación profesional.

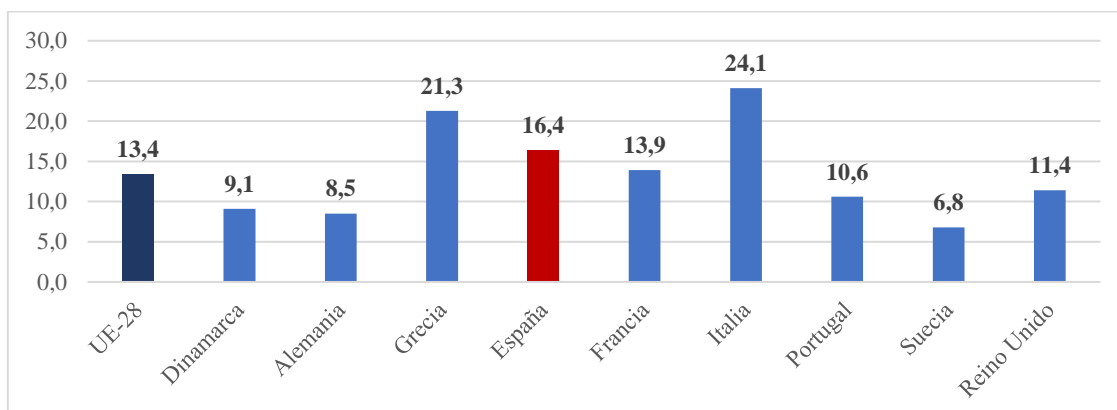
### **3.1.3 El abandono escolar y los ninis**

Como es sabido, a mayor nivel de formación alcanzado, menor es la probabilidad de estar desempleado. A pesar de que en España existe una tendencia hacia la sobrecualificación de los jóvenes, a su vez, muchos de ellos abandonan la educación a edades tempranas, no alcanzando niveles educativos básicos (Serrano y Soler, 2015). Esto les coloca en una situación de mayor vulnerabilidad y posibilidad de encontrarse en exclusión social.

Hasta ahora hemos venido hablando de la tasa de paro, pero recordemos que ésta se calcula comparando la proporción de desempleados entre los activos, es decir, los que trabajan o buscan hacerlo. Por lo tanto, la tasa de paro juvenil no recoge ni a aquellos que ni trabajan ni buscan hacerlo (porque están estudiando, por ejemplo), ni a los que no tienen trabajo (lo busquen activamente o no), pero tampoco están estudiando (Dolado y García, 2014). Estos últimos son los llamados “ninis” en español, o *NEET* en inglés (*not in employment nor in education or training*).

El caso de España es especialmente llamativo en relación con este indicador. Según datos de la OCDE (2018), el porcentaje de ninis en el grupo de edad de los 15 a 29 años en 2017 en España fue del 20,9%, es el séptimo país que encabeza la lista de los países de la OCDE. El gráfico 14 muestra que España también tiene un alto porcentaje de ninis en comparación con la Unión Europea.

**Gráfico 14: Porcentaje de jóvenes entre los 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan en 2017, (%)**



Fuente: elaboración propia, datos de Eurostat

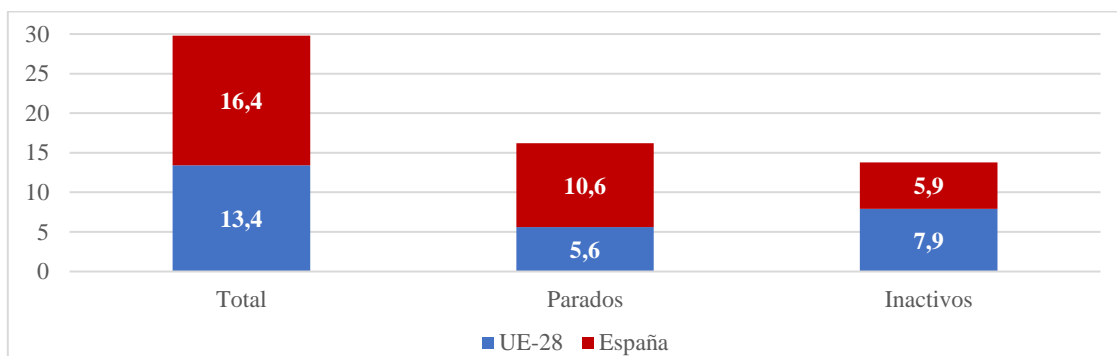
El informe “*Education at a Glance*” de 2018 de la OCDE sitúa a España (junto con Italia y Grecia) como uno de los países en los que existe un aumento continuo y pronunciado en el porcentaje de ninis a medida que aumenta la edad: mientras la proporción de ninis en el rango de los 15 a 19 años es del 8%, la de aquellos en el tramo de los 25 a 29 años es del 27%. Además, la OCDE (2018) afirma que el porcentaje de inactivos (y en concreto, de ninis), es más elevado cuanto menor es su nivel de formación.

En línea con esto, Cueto, (2017: 20) explica que “los jóvenes con bajo nivel de cualificación tienen un problema tanto de desempleo como de inactividad”. Mientras que antes de la crisis los menos cualificados podían conseguir trabajo con facilidad (empleándose en la construcción u otros sectores de baja cualificación para los que existía una alta demanda de trabajo), después de la crisis, sucede lo contrario. Ello influye en el aumento de la tasa de inactividad, lo cual, les aparta del mercado laboral y a su vez, afecta al desempleo.

Sin embargo, según Gómez *et al.* (2017), lo determinante en el alto porcentaje de ninis de España no es que la dimensión de inactividad sea predominante, sino las altas tasas de paro dentro del colectivo de los ninis (ver gráfico 15). Según el ya citado informe “*Education at a Glance*” de la OCDE (2018), en países como España o Portugal más de la mitad de los ninis son jóvenes que pertenecen a la población activa, es decir, que están buscando trabajo. Esto implica que la mayoría de los ninis jóvenes están desempleados.



**Gráfico 15: Porcentaje de ninis entre los 15 y los 29 años en función de su situación laboral en 2017, (%)**



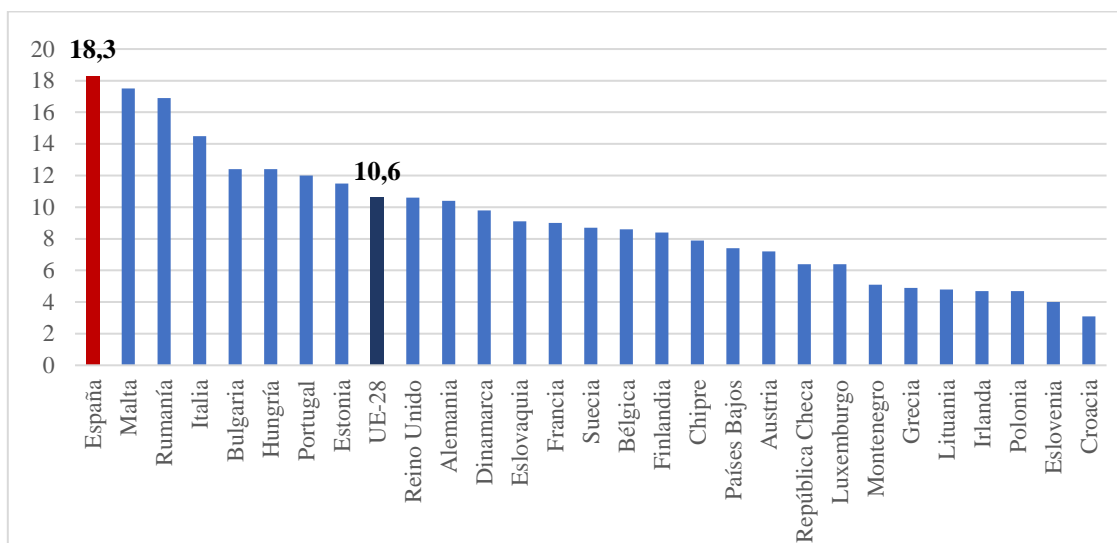
*Fuente: elaboración propia, datos de Eurostat*

Así, según datos de Eurostat en 2017, del 16,4% de ninis entre los 15 y 29 años que había en España en 2017, un 10,6% se debía al desempleo y un 5,9% se debía a la inactividad. En la UE-28 los datos son diferentes; para empezar, la tasa de ninis en ese rango de edad es más baja, situándose en el 13,4%, pero también, la parte que se debe al desempleo es menor, un 5,6%, frente a un 7,9% que supone la inactividad.

Los ninis se encuentran entre los más vulnerables; no sólo tienen dificultades para encontrar trabajo, sino que además no están formándose ni adquiriendo capacidades que les permitan mejorar su empleabilidad futura. Esto puede generar problemas crónicos, no sólo de inserción laboral, sino también de exclusión social.

En términos de abandono escolar, según datos de Eurostat (2018), España es el país con la tasa más alta de abandono escolar de la Unión Europea. El porcentaje de jóvenes españoles entre los 18 y 24 años no completaron la educación secundaria en 2018 fue del 18,3% (mientras que la media se sitúa en el 10,6%), ver gráfico 16.

**Gráfico 16: Porcentaje de la población entre los 18 y 24 años que no ha completado la Educación Secundaria en la UE-28 en 2018, (%)**



Fuente: elaboración propia, datos de Eurostat

Mientras que la mayoría de los países ha cumplido con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 o presenta unas desviaciones de uno a dos puntos porcentuales (la Estrategia marca un objetivo para cada país de cara a alcanzar el general de reducir el abandono escolar a menos del 10%), España no ha cumplido el suyo, superándolo por 3,3 puntos porcentuales.

En el caso español, la reducción de este indicador respecto de 2008 ha sido significativa, se ha reducido en un 42%. Probablemente esto se debe a la intensa pérdida de empleo, especialmente en sectores que requieren baja cualificación como la construcción, que ha hecho que los jóvenes opten por continuar formándose (Pin *et al.*, 2013).

No obstante, tal y como afirman Dolado *et al.* (2013), a pesar de que la participación en la educación en España ha aumentado, las tasas de abandono escolar y de ninis entre los jóvenes siguen siendo elevadas en comparación con las de otros países, y a su vez, son muchos menos los españoles titulados en formación profesional.

En su informe “El camino hacia el empleo juvenil”, Gómez *et al.* (2017) analizan los motivos del abandono escolar a edades tempranas a los que aducen los jóvenes. Los datos permiten concluir que la mayoría lo hacen o bien porque encontraron trabajo, o bien porque perciben que continuar con su formación no les ayudaría a hacerlo. El factor de las circunstancias familiares y el entorno del que provienen también son componentes que afectan a este indicador, especialmente en el caso de los jóvenes que cuentan con menores niveles de formación (Cueto, 2017).

Como explican estos autores, el abandono escolar es un aspecto determinante del desempleo, y es especialmente relevante puesto que la formación es propia de unas determinadas fases de la vida y reincorporarse más tarde se vuelve más complicado.

Por todo lo mencionado, parece necesario crear políticas que mejoren la transición de la formación al mercado laboral, diferenciadas según las circunstancias de los distintos colectivos, que fomenten la actividad de los jóvenes y reduzcan el abandono escolar. Para que sean eficientes, estas deben ir dirigidas especialmente a aquellos con menor cualificación y ser específicas para mejorar su empleabilidad, no generalizadas para todos los jóvenes (Cueto, 2017).

### **3.1.4 La escasa dualidad<sup>7</sup> en la formación**

Otro de los problemas del planteamiento de la formación en España está relacionado con el retraso de la edad a la que los jóvenes se incorporan al mercado laboral, y la escasa experiencia laboral que han tenido durante su formación, sobre todo, en comparación con otros países. Este es uno de los factores que hace que la transición de la educación al mercado laboral sea más complicada, y que también afecta al desajuste entre las competencias que buscan las empresas y las habilidades que adquieren quienes están en formación.

Uno de los objetivos de la Garantía Juvenil es aumentar la participación de las empresas en la formación, persiguiendo que se ponga en contacto a empresas y jóvenes para que estos participen en programas de formación y prácticas, de cara a mejorar su incorporación al mercado laboral (SEPE, Garantía Juvenil).

Gómez *et al.* (2017: 51) explican que, aunque las prácticas en empresas y la formación con una inserción laboral temprana son beneficiosas, su planteamiento en el sistema educativo actual no es adecuado; limitándose a ser “un mero cumplimiento del expediente académico, sin entrar a entender o conocer el contenido real del trabajo que el joven va a desarrollar”. También, revelan que: “a menudo las empresas, [...] no aprovechan el contacto con el joven para ofrecerle un contenido de trabajo que le sirva como una experiencia laboral suficientemente enriquecedora”.

---

<sup>7</sup> Debe entenderse la dualidad en la educación como la combinación de la formación académica con la empresarial.

Asimismo, según el informe “*Education to employment: Getting Europe’s Youth to Work*” (McKinsey, 2013), uno de los problemas es que muchas de las pequeñas y medianas empresas (PYME) españolas, no están dispuestas a destinar recursos a la formación de muchos jóvenes. En su lugar, prefieren contratar a empleados con experiencia. Dado que el tejido productivo español está altamente basado en PYME, esta circunstancia es un obstáculo a la formación dual de los jóvenes.

En este sentido, parece necesario impulsar políticas y fomentar los acuerdos entre empresas y centros educativos. No obstante, según varios estudios de McKinsey (2013) sobre la transición de la educación al empleo, existe una falta de comunicación efectiva entre las empresas y los centros en relación con las competencias que las primeras demandan.

### **3.2 La temporalidad y precariedad del empleo**

Como se ha visto en el capítulo anterior presentando los datos actuales, la alta temporalidad de nuestro mercado laboral es un problema estructural del desempleo juvenil en España. Según la OIT, la tasa de empleo temporal está aumentando de forma significativa en España; en 2017 llegó a ser del 26,8%, el valor más alto desde 2008. Sin embargo, la precariedad del empleo no es sólo un indicador característico del desempleo español, sino una de sus causas principales.

Una de las causas de la temporalidad en España es la inflexibilidad en la demanda de trabajo, que en parte se debe a la excesiva rigidez en la regulación del mercado laboral (Comisión Europea, 2017). Ésta resulta de los altos costes por despido y de la desprotección y facilidad del despido de quienes son contratados bajo contratos temporales. Estos aspectos son claramente disuasorios para las empresas hacia la contratación indefinida.

Esto es especialmente problemático para los jóvenes, puesto que, al ser típicamente los más recientes en haberse incorporado al trabajo, no cuentan con una antigüedad en el puesto que les dé derecho a altas indemnizaciones por despido, por lo que es más barato contratar -y en su caso, despedir- bajo la modalidad del contrato temporal. Como se puede adivinar, este factor es uno de los que ha contribuido a que la destrucción de empleo en España durante la crisis haya sido tan drástica.

Ello ocurre a pesar de que muchos jóvenes poseen un potencial para aportar conocimientos, talento y capital humano innovador valioso para las empresas, que muchas veces requieren de plantillas más renovadas. Precisamente, estos altos costes por despido de los trabajadores indefinidos en ocasiones impiden la adquisición de nuevos talentos jóvenes, y la posibilidad de ofrecerles un empleo de calidad con unas condiciones adecuadas.

Según Gómez *et al.* (2017), las causas que hacen que los jóvenes sean quienes sufren la temporalidad en mayor medida son dos: por un lado, que los sectores de la economía dispuestos a contratar a más jóvenes son sectores de baja cualificación como la hostelería o la industria manufacturera (véase la tabla 1 de este trabajo), y por otro, que ocupan puestos de baja cualificación, lo que les resta poder de negociación de sus condiciones laborales.

De esta distribución sectorial del empleo que venimos comentando se deduce que el empleo de los jóvenes en España es altamente procíclico, con la consecuente vulnerabilidad ante las variaciones en el ciclo económico. Esto, a su vez, tiene un impacto sobre las decisiones de formación de los jóvenes, puesto que en etapas de crecimiento económico es factible que los jóvenes opten por trabajar y dejar de estudiar (Gómez *et al.*, 2017).

Además, de acuerdo con Doménech *et al.* (2016), la rigidez salarial existente en España también es determinante de la temporalidad, toda vez que gozan de salarios más altos quienes tienen contratos indefinidos, en detrimento de quienes tienen contratos temporales. Esto a su vez, supone que las empresas, ante circunstancias económicas adversas, opten por la contratación temporal.

El informe *World Employment and Social Outlook* que publica la OIT (2019), establece que la predominancia de contratos temporales normalmente conlleva una inseguridad y volatilidad para los trabajadores y que frustra su desarrollo profesional. Además, está demostrado que cuanto mayores son las tasas de temporalidad, mayor es la tasa de pobreza. Es por esto por lo que, normalmente, los países cuya duración media de los contratos es más baja, tienen tasas de empleo temporal involuntario más altas. En el caso de España en concreto, según la OIT, más del 85% de quienes tienen un contrato temporal lo hacen porque no han encontrado un trabajo permanente.

Además, según la OIT (2019), las diferencias en la duración de los contratos temporales son notables entre países. En 2017, el número de contratos temporales de una duración de seis meses o menos, supuso más de la mitad todo el empleo temporal en países como España e Italia, mientras que en Alemania únicamente supuso el 15%. En contraposición, en países como Alemania o Austria, un tercio de los contratos temporales que se conceden, tienen una duración de al menos dos años; en España, sólo un 10% son de esta naturaleza.

En lo que se refiere al empleo a tiempo parcial, las conclusiones son parecidas. El empleo a tiempo parcial puede ser beneficioso si se emplea para permitir que los trabajadores que lo deseen conjuguen el trabajo con otras actividades (como los cuidados familiares, el estudio u otros). No obstante, según la OIT (2019), en países como España, Grecia o Italia un 60% del empleo a tiempo parcial es involuntario. En concreto, según Eurostat (2019), en España, en 2017, el 64% del empleo a tiempo parcial fue involuntario, mientras que la media de los países UE-28 se situó en el 29,7% (es decir, la mitad).

### **3.3 El desempleo de larga duración**

Por último, otra de las variables que afecta a las altas tasas de desempleo juvenil es la elevada tasa de paro de larga duración. Por un lado, parte del problema se debe a causas que ya se han comentado (como los déficits en la formación, que provocan desajustes entre las competencias que adquieren los jóvenes y las que demandan las empresas, tal y como apuntan Gómez *et al.*, (2017)). Por otro, el desempleo de larga duración viene dado por unas características del mercado laboral español que denotan inflexibilidad y rigidez.

Una manifestación de las rigideces de nuestro mercado laboral está relacionada con las prestaciones por desempleo (Calero y Madrigal, 2002)<sup>8</sup> en concreto, con los efectos desincentivadores en la oferta de trabajo de los subsidios por desempleo. Esto es lo que se conoce como la trampa del desempleo. Ante la alternativa entre cobrar las prestaciones por desempleo (ofrecidas durante un máximo de dos años) y buscar trabajo, muchas personas consideran que el coste de oportunidad de no trabajar no es tan elevado, y optan por no buscar empleo, lo que puede llevar a una situación de paro de larga duración.

Como apunta el FMI (2014)<sup>8</sup>, en la mayoría de los países de la UE las prestaciones por desempleo no se han reducido comparando los años anteriores y posteriores a la crisis

---

<sup>8</sup> El análisis en la misma dirección de este fenómeno, se observar como este es un problema estructural en España.

económica. Mientras Alemania y otros pocos países las han reducido, en el caso de España y Portugal, se han mantenido constantes.

La OCDE mide mediante distintos indicadores variables relacionadas con las prestaciones que ofrecen los países por el Estado de Bienestar. El indicador “*Net Replacement Rates in unemployment*”, mide la proporción de ingresos que mantienen los hogares tras llevar unos meses en desempleo en relación con lo que obtenían antes de perder el empleo. En 2018, después de 6 meses en desempleo, los hogares españoles mantenían un 78% de los ingresos, mientras que en Alemania sólo lo hacían en un 59% y en la UE-28 un 62%. Esto puede sugerir que las prestaciones por desempleo en España son significativamente más elevadas que en otros países.

El sistema de cobertura del desempleo español debe ir dirigido a flexibilizar la oferta laboral, sin ser caldo de cultivo del desempleo de larga duración. Unas prestaciones por desempleo mal diseñadas pueden dar lugar a la percepción de que el coste de oportunidad de dejar de trabajar no es significativo, con la consiguiente desincentivación de la búsqueda de empleo. El FMI (2014) hace mención específica a España en relación con que es aconsejable adoptar reformas que reduzcan las prestaciones por desempleo de cara a desincentivar la inactividad, a la hora de reducir el desempleo juvenil.

En los jóvenes, además, esto puede tener una especial incidencia en la toma de decisiones relacionadas con continuar con su formación si consideran -con una visión un tanto cortoplacista-, que no merece la pena invertir en sus estudios ya que al menos durante los dos años siguientes, pueden vivir gracias a las prestaciones del Estado de Bienestar. A la larga, los efectos sobre su inserción laboral pueden ser mucho más perjudiciales.

No se discute la necesidad de que existan las prestaciones por desempleo; son un mecanismo de redistribución que permite la subsistencia de hogares y familias cuando sus miembros pierden su trabajo y la reducción de la pobreza. No obstante, parece necesario diseñar un sistema eficiente, basado en menor medida en meras transferencias redistributivas y capaz, en mayor medida, de generar oportunidades que permitan la pronta reincorporación al mercado laboral. En definitiva, es necesario un sistema que no fomente la cultura del subsidio y estimule la búsqueda de la formación y el empleo.

#### **4. MEDIDAS Y RECOMENDACIONES PARA COMBATIR LOS PROBLEMAS DEL DESEMPLEO JUVENIL**

A la luz de todo lo expuesto, cabe plantearse cuáles son los puntos de acción para impulsar el empleo juvenil, cuáles son las medidas que se están llevando a cabo, tanto en España como en otros países y dónde deben concentrarse los esfuerzos para mejorar la situación de los jóvenes.

##### **4.1 Medidas y planes de empleo adoptados hasta ahora**

El objeto de este epígrafe es analizar algunas de las políticas más relevantes que han contribuido recientemente a la reducción del desempleo en España y a atajar sus causas.

###### **4.1.1 La reforma laboral de 2012**

Ante la necesidad de recuperar competitividad y de reactivar la economía, a la vez que reducir el desempleo, en un contexto de plena crisis, en el año 2012 se llevó a cabo una de las reformas laborales más importantes en España. En opinión de Argandoña, (2012), fue una reforma “muy necesaria”, opinión que suscriben Cardoso *et al.* (2014). Si bien algunos consideran que no surtió efectos sobre el empleo de inmediato -lo cual, en opinión de Argandoña es lógico por el contexto recesivo y de reducción de la demanda-, supuso un alivio para los empresarios en la medida en que abarató sus costes y un avance hacia la recuperación económica.

Las principales medidas que introdujo la reforma laboral de 2012 fueron dirigidas a flexibilizar el mercado de trabajo, tanto a través de la reducción de los costes por despido, como vía la ampliación de las causas del despido objetivo y la agilización de las negociaciones colectivas. Por otro lado, esta reforma también previó medidas para fomentar la contratación indefinida y reducir la temporalidad de los contratos, vía deducciones fiscales y bonificaciones a la contratación. Además, aunque en un segundo plano, con esta reforma se persigue incentivar la formación en empresas, singularmente la de los jóvenes a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

En cuanto a la flexibilización del despido, la reforma de 2012 facilita el despido reduciendo el número de días por año trabajado a los que se tiene derecho en concepto de indemnización. Esto es así tanto en el despido improcedente (pasando a ser de 45 a 33



días) como en el despido objetivo -o por causas económicas-, que da derecho a 20 días de salario por año trabajado.

Si bien estas medidas han contribuido a reducir el coste por despido y permitir a las empresas tener una mayor flexibilidad a la hora de adaptar sus plantillas ante el contexto económico, según el informe *Doing Business* del Banco Mundial para 2019, España es el segundo país de la Unión Europea con las indemnizaciones por despido más altas.

En términos semanales<sup>9</sup>, España cuenta con indemnizaciones por despido de 15,2 semanas, sólo superado por Grecia, cuya indemnización asciende a 15,9 semanas. En contraposición, el dato alemán es de 11,6 y existen varios países como Austria, Dinamarca o Suecia donde el coste por despido para la empresa es cero. Esto da lugar a pensar que, aun con las recientes reformas en el mercado laboral español, este continúa siendo demasiado rígido en comparación con los de otros países.

Es cierto la reducción de los costes por despido puede fomentar la contratación indefinida, en la medida en que se reducen las diferencias en concepto de indemnización, que pueden tener efectos disuasorios sobre la contratación indefinida. No obstante, el efecto sobre el desempleo puede ser ambiguo si la contratación temporal se mantiene en niveles similares. El FMI (2014), ejemplifica el caso español y en concreto, la reforma laboral de 2012, para analizar qué factores explican las altas tasas de desempleo estructural, estableciendo que estas tienden a ir unidas a menores cualificaciones, mayor dualidad laboral, y a reformas laborales que arrojan resultados poco concluyentes.

En el caso español, no se ha visto un aumento de la contratación indefinida a raíz de la reforma de 2012. En España, la contratación en su modalidad temporal sigue siendo elevada (como ya se ha comentado en los capítulos anteriores); no sólo no se ha reducido la tasa de temporalidad respecto de los niveles previos a y durante la crisis, sino que esta ha aumentado (véase gráfico 9 de este trabajo).

Esto da lugar a la dualidad existente en España entre la contratación indefinida y la temporal, o en palabras de Cardoso *et al.* (2014), a una “*flexirrigidez*”; que viene dada por altas costes en términos de despido de quienes cuentan con contratos indefinidos en comparación con la laxitud de los contratados bajo la modalidad temporal.

---

<sup>9</sup> El Banco Mundial presenta el dato de la indemnización por despido en términos de salario por semana trabajada.

En línea con esto, es posible que la reforma laboral de 2012 no haya sido lo suficientemente ambiciosa en cuanto a la reducción de la contratación temporal. A pesar de que en dicha reforma prohíbe, a partir de 2012, los encadenamientos de contratos temporales indefinidamente, lo que pretende evitar la posibilidad de encadenar contratos temporales durante más de 24 meses, no parece que la temporalidad se haya reducido. La transición del desempleo al empleo en España está fuertemente condicionada por la obtención de un contrato temporal, en lugar de uno indefinido, lo cual apunta a una insuficiencia de la reforma a la hora de reducir la temporalidad en nuestro mercado laboral (García Pérez, 2016).

Teniendo en cuenta la especial incidencia que tiene la temporalidad sobre el desempleo juvenil (que ya ha sido comentada), se aprecia la necesidad de adoptar políticas específicas para atajar este problema en España (tal y argumenta el artículo de Cardoso *et al.* publicado por la OIT, 2017).

Esta es una visión que comparten Bentolila y Jansen (2012), según quienes las medidas más efectivas para contener el desempleo son aquellas dirigidas a reducir la temporalidad, poniendo como ejemplo el caso de Francia. Según estos autores, uno de los principales aspectos en los que cojea la reforma laboral de 2012 es que continúa existiendo un desequilibrio importante entre las indemnizaciones en la contratación temporal y la indefinida aún significativo.

Ante esto, se corre el riesgo de que se destruya empleo con mayor volatilidad, sin que se contrarreste necesariamente con un aumento de la contratación indefinida. Bentolila (2012), ya insinuaba que, debido a esto, no era de esperar que la tasa de temporalidad fuese a caer de forma significativa, ni tampoco la tasa de desempleo tras a reforma laboral.

El Banco de España (2013) coincide con este análisis en un informe que valora la reforma laboral en sus inicios. Si bien precisa que en aquel momento el contexto económico aún era recesivo y no se podía esperar una creación intensa de empleo a raíz de la reforma, tras un análisis econométrico que aísla los efectos del ciclo económico, se confirma que la creación de empleo indefinido en relación con la de empleo temporal fue mucho menor en 2012 y 2013 y que no hay mejoras sustanciales respecto de antes de la reforma.

La OCDE (2014), en un informe que valora la efectividad de la reforma laboral de 2012 establece la necesidad de combinarla con otras políticas de empleo complementarias, véase, en materia de pensiones, prestaciones por desempleo o de los mercados de bienes

y servicios y la competitividad. La OCDE insiste singularmente en la coordinación entre el SEPE y las autoridades regionales, de las que dependen las políticas activas de empleo.

#### **4.1.2 La Garantía Juvenil de la Unión Europea**

El programa “Garantía Juvenil” es una medida europea, establecida por el Consejo de la Unión Europea en 2013, cuyo fin es mejorar la empleabilidad de los jóvenes y reducir el desempleo juvenil. La iniciativa es financiada a través de las aportaciones de los Estados miembros al Fondo Social Europeo, pero su implementación depende de cada Estado.

El objetivo que persigue es: “que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, periodo de aprendizaje o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal”. Es decir, va dirigida a paliar la situación de aquellos que no estén estudiando y estén buscando trabajo (los ninis), un colectivo que, como ya se ha comentado, tiene especial importancia en España.

Esta iniciativa también coadyuva a la consecución de algunos objetivos que plantea la Estrategia 2020, especialmente: lograr una tasa de empleo del 75% en aquellos entre los 20 y 64 años y reducir la tasa de abandono escolar por debajo del 10% (de acuerdo con la recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, 2013).

El desarrollo de la iniciativa en España está regulado fundamentalmente en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. La implementación de este programa ya ha dado sus frutos, y la tasa de ninis entre los 15 y 29 años se ha reducido en los últimos años, pasando de ser un 22,5% en 2013 a un 16,4% en 2018 (de acuerdo con Eurostat).

Algunas de las medidas concretas de buenas prácticas incluyen la oferta de cursos formativos y gratuitos, *online*, orientados a la industria digital implementada en 2017, la formación en idiomas, o la simplificación del acceso e inscripción a la Garantía Juvenil gracias, adoptada en 2016 (Comisión Europea, 2018). El programa tiene claras ventajas para los jóvenes, pero también para las empresas, que pueden obtener bonificaciones y ayudas si contratan a jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil.

No obstante, cabe recalcar que la adhesión a este programa es voluntaria, y que depende de los propios jóvenes el inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo y entidades colaboradoras para beneficiarse de ella (SEPE, 2019). Por ello, es importante que el

sistema de comunicación e información sobre el programa, sus ventajas y cómo acceder a él entre los servicios públicos y los jóvenes, sea eficaz.

Según la Comisión Europea, si bien el número de jóvenes adheridos en 2017 ha aumentado en alrededor de un millón de personas respecto del año anterior, aún existen desafíos para llegar a potenciales futuros inscritos. El organismo apunta a la necesidad de llegar a los ninis más vulnerables, ofrecer planes más personalizados al perfil de los jóvenes y establecer una mayor colaboración entre los centros educativos, que permita desarrollar la parte formativa del programa de forma eficiente (Comisión Europea, 2018).

#### **4.1.3 La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven de 2013-2016**

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven aprobada en febrero de 2013, buscó implementar medidas específicas para incentivar el empleo juvenil, tanto en la vertiente del empleo asalariado como en la del emprendimiento. Es una de las políticas activas de empleo para el desarrollo en España de la Garantía Juvenil.

Junto con esta medida, en 2013 se aprobó también el Plan Anual de Política de Empleo 2013, que dedicó esfuerzos a mejorar la coordinación entre la Administración central y las regionales, estableciendo criterios de evaluación del cumplimiento de objetivos por estas últimas, y cuya financiación depende de la consecución de los objetivos marcados (SEPE, 2013).

Los objetivos que define el SEPE para este plan giran en torno a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y de quienes más han sufrido el desempleo, así como mejorar el planteamiento la formación profesional y las políticas activas de empleo (SEPE, 2013). Todo ello se persigue vía la orientación de los jóvenes, su formación, la creación de empleo y el fomento de la contratación, la garantía de la igualdad de oportunidades a la hora de buscar trabajo, la incentivación a la creación de empresas y el emprendimiento y la mejora en la gestión y coordinación del Sistema Nacional de Empleo.

Algunas medidas -entre otras muchas- tomadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (2013) en el marco de esta estrategia han sido:

- Desarrollar programas formativos y ofrecer ayudas para que quienes abandonaron los estudios tempranamente puedan alcanzar la ESO.
- Fomentar el emprendimiento a través de la tarifa plana para jóvenes autónomos y el asesoramiento a quienes deseen emprender.

- Establecer exenciones y bonificaciones a la cotización de la contratación indefinida y en prácticas.
- Incentivar la contratación a tiempo parcial vía reducciones en la cuota a la Seguridad Social para permitir conciliar la formación con la experiencia laboral.
- Impulsar la formación profesional dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje (bonificando las cotizaciones en un 75% o hasta un 100% según el tamaño de la empresa).

El informe de la Comisión Europea (2016), que analiza la aplicación de la Garantía Juvenil tres años después de su implementación, menciona concretamente el caso español como ejemplo de los avances que ha logrado el programa:

*El sistema de aprendizaje en España ha sido objeto de importantes reformas estructurales, lo que ha generado un incremento en el número de aprendices de 4.000 a 15.000 en tan solo tres años (entre 2013 y 2016). Durante el mismo período, el número de empresas que participan en la formación de aprendices creció de apenas 500 a 5.660. (Comisión Europea, 2016).*

Por último, a finales de 2018, se ha adoptado en España el Plan de Choque de Empleo Joven, que contiene 50 medidas dirigidas a reducir la tasa de desempleo juvenil, aumentar la tasa de actividad, incrementar la contratación indefinida, reducir el abandono escolar temprano y formar a los jóvenes en idiomas y nuevas tecnologías.

Algunas medidas consisten, por ejemplo, en desarrollar una atención personalizada por parte de los Servicios Públicos de Empleo para orientar a los jóvenes o en fomentar programas mixtos de empleo y formación, impulsando la contratación por parte de las PYME (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018). Muchas de ellas replican las medidas adoptadas por la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven anterior. Por la escasa trayectoria del plan en el tiempo, no se valorará su efectividad.

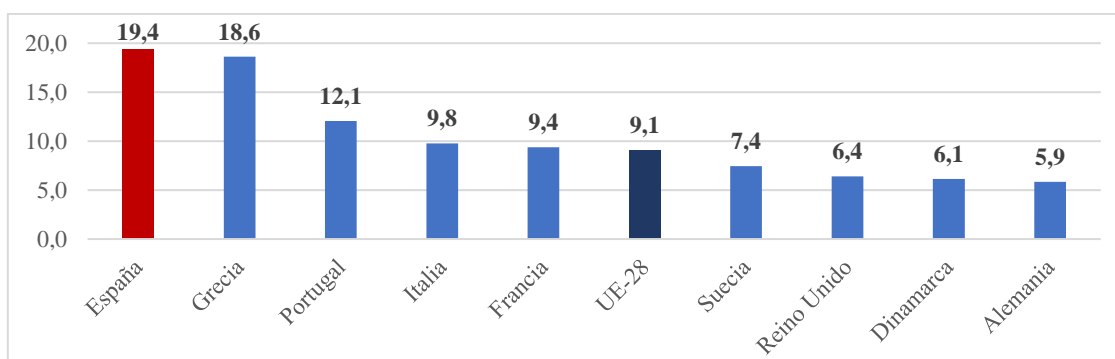
#### **4.2 Medidas que han adoptado países de nuestro entorno**

Como se ha visto, si bien la última recesión ha afectado a todos los países de la Unión Europea, el aumento del desempleo ha sido mucho más moderado en algunos de ellos que en España.

En el gráfico 17 se puede ver como la tasa media de desempleo española es la más alta de la UE-28, siendo también muy superior a la de otros países. Asimismo, la tabla 3

muestra como la evolución del desempleo juvenil en España (en rojo) ha sido muy desfavorable en comparación con otros países (en azul). España se sitúa sólo por delante de Grecia, aun partiendo de niveles próximos a la media europea en 2007.

**Gráfico 17: Tasa de desempleo promedio, 2007-2017<sup>10</sup>, (%)**



Fuente: elaboración propia, datos Eurostat

**Tabla 3: Evolución de la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 29 años, 2007-2017<sup>10</sup>, (%)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>UE-28</b>	12,1	12,1	15,7	16,7	17	18,4	18,9	17,7	16,1	14,7	13,2
Bélgica	13,7	12,7	15,1	16,1	13,6	14,6	16,5	16,4	15,6	14,3	13,5
Bulgaria	11	9,4	11,9	16,6	19,1	20,8	21,8	17,7	14,4	12,2	9,9
República Checa	7,4	6,4	11,6	13	11,8	13,1	12,3	10,7	9	7,4	5,1
Dinamarca	6,4	6,3	10,5	12,8	13,1	13	11,9	11,4	10	11	10,4
Alemania	11	9,6	10,4	9,1	7,8	7,3	7,3	6,9	6,5	6,2	5,8
Estonia	7,2	8,6	21	24,6	17,7	15,4	13,8	11,5	8,9	10	8,1
Irlanda	7,5	10,9	20,1	22,9	24,9	24,4	21,5	19,6	16,7	13,9	11,5
Grecia	17,3	16,2	18,8	24,4	34,8	43,7	48,7	45	41,3	38,4	35,6
<b>España</b>	<b>12,9</b>	<b>18,2</b>	<b>28,5</b>	<b>31,7</b>	<b>34,6</b>	<b>40,3</b>	<b>42,4</b>	<b>39,7</b>	<b>36,7</b>	<b>33,3</b>	<b>29,4</b>
Francia	14,2	13,3	16,8	16,8	16,7	17,7	18,5	18,9	18,9	18,5	17
Croacia	18,4	16	17,8	23,5	28,3	31,2	34,1	32,3	29,8	24,6	21,8
Italia	14,5	15,3	18,3	20,3	20,5	25,4	29,8	31,6	29,9	28,4	26,7
Chipre	6,9	6,5	9,8	11,9	14,8	20,4	27,5	26,2	24,5	21,8	18,8
Letonia	8,7	11,2	26,5	28,3	23	20,8	16,4	14,4	12,9	13,3	11,6
Lituania	6,2	9,5	21,3	27,2	23,2	19,6	17,1	14,7	12,7	10,4	8,6
Luxemburgo	8,9	13,4	10,8	8,2	9,8	10,9	11	12,6	11,9	10,6	9,4
Hungría	11,9	12,7	17,3	18,8	17,6	19,4	17,7	13,9	12,1	9,1	7,2
Malta	9,9	8,5	10,2	10	9,8	9,8	9,2	8,8	8,6	7,4	7,3
Países Bajos	6,8	6,3	7,7	8,5	7,9	9,3	10,9	10,5	9,4	8,6	7,1
Austria	7,9	7	9,1	8,1	7,5	8,1	8,6	8,9	8,6	9,2	8,2
Polonia	15,3	12	14,2	16,8	17,5	18,4	18,9	16,5	14,2	11,8	9,4
Portugal	13,9	13,3	15,6	18	22,2	27,8	28,9	25,4	22,8	20,8	16,7
Rumanía	12,9	11,8	13,8	14,9	15,7	15,4	15,8	15,6	14,5	13,1	11,7
Eslovenia	9	8,3	11,6	13,7	14,8	17,2	19	18,9	16,2	14,7	10,8
Eslovaquia	15,3	14,1	19,2	23,4	23,3	24,1	24,3	21,3	17,6	15,5	13,3
Finlandia	12,2	12	16	15,6	14,8	14,3	15,1	15,8	17,3	15,6	15,1
Suecia	13,9	14,4	18,3	18,4	16,7	17,4	17,2	16,7	14,9	13,6	12,9
Reino Unido	10,4	11,1	14,4	14,8	15,8	15,7	15,1	12,4	10,7	9,3	8,4

Fuente: elaboración propia, datos Eurostat

Por todo ello, cabe analizar algunas medidas y políticas de empleo que han adoptado algunos de estos países y las principales características que presentan sus mercados laborales, las cuales han permitido contener el aumento del desempleo.

<sup>10</sup> Aunque sería deseable comparar con el último dato (2018), Eurostat no ofrece el dato para todos los países.

No es objeto de este trabajo realizar un análisis comparado de los mercados laborales de todos los países europeos, por lo que únicamente se hará referencia a Alemania, Dinamarca y Países Bajos por sus lecciones oportunas para España. No obstante, existen otros que también pueden aportar conclusiones interesantes.

#### **4.2.1 Alemania: los beneficios de la formación en empresas**

Comenzando por el caso alemán, Alemania tiene una de las tasas de desempleo más bajas y menos volátiles de la Unión Europea. De Alemania destacan fundamentalmente dos características: por un lado, la flexibilidad de su mercado laboral, y por otro, la adecuación de la formación y el arraigo de la formación profesional dual.

La flexibilidad del mercado laboral alemán se manifiesta en la liberalización de algunos aspectos del mercado de trabajo, especialmente a raíz de reformas laborales como las reformas *Hartz* (James, 2014). Dichas reformas se materializaron en acuerdos con los sindicatos para poder llevar a cabo reducciones salariales junto con reducciones en las jornadas laborales, creando más empleo a tiempo parcial y evitando el despido de aquellos con contratos temporales (Raya, 2011), estos son los conocidos como “*mini-jobs*”.

Por otro lado, el desarrollo de la Garantía Juvenil a través del plan nacional alemán ha puesto mucho énfasis en lo relativo a la educación y la formación profesional (para el análisis de esta cuestión se seguirá a Velasco *et al.*, 2014). Estos autores mencionan algunas de las medidas que se han ido adoptando en Alemania en el marco de la Garantía Juvenil.

Algunas de ellas son: la colaboración del gobierno alemán con las empresas para ofrecer una formación profesional dual, y el acercamiento y asesoramiento personalizado a los jóvenes en relación con la elección de sus estudios y la formación profesional, especialmente a los desempleados (quienes están obligados a ponerse en contacto con los servicios de empleo cuando pasan a encontrarse en esa situación).

Destacan que el sistema de formación profesional dual ha sido una de las principales contribuciones al mantenimiento del empleo en Alemania. Es un sistema basado en la pronta inserción laboral de los jóvenes, que tienen contacto con el mundo laboral desde su educación. Es muy común en el país, y participan tanto los centros educativos y universidades, como las empresas.

El rol de la formación profesional es muy importante en Alemania, según estos autores: “más de la mitad de las personas nacidas cada año comienzan su itinerario de educación y formación profesional en una de las 330 profesiones reconocidas por la Ley de Formación Profesional” (Velasco *et al.*, 2014: 299). El resultado es: una formación inminentemente práctica y orientada a las exigencias laborales.

El impacto es muy positivo: permite a los jóvenes adquirir capacidades que favorecen su inserción laboral (siendo remunerados) y la probabilidad de ser contratados indefinidamente y se adapta a las necesidades productivas de las empresas, formando a trabajadores especializados y con una cualificación adecuada a las tareas que desarrollan. La aportación al conjunto de la economía es clara: la productividad es mayor y la vulnerabilidad ante el ciclo económico y el desempleo estructural son menores.

Todo esto se logra gracias a las políticas activas de los servicios de empleo públicos alemanes, que se adaptan a la realidad laboral de cada joven, detectan sus necesidades de inserción laboral y cooperan con los centros formativos y con las empresas.

Es cierto que Alemania cuenta con un tejido productivo muy distinto al de España, mucho más industrializado y es una economía netamente exportadora, frente a la economía española, con un menor peso de la industria, características que pueden ser diferenciales de cara al comportamiento del desempleo (Vega, 2017). No obstante, ello no impide que puedan extraerse aportaciones útiles de sus políticas de empleo: los beneficios que pueden aportar a los jóvenes una formación profesional bien planteada y una mayor flexibilidad laboral.

#### **4.2.2 Dinamarca y los Países Bajos: el ejemplo de la “flexiseguridad”**

En cuanto al caso danés, Dinamarca es, según la Comisión Europea (2018), uno de los países de la Unión Europea que cuenta con uno de los mercados laborales más flexibles, combinando flexibilidad con seguridad laboral. Este es el caso también de los Países Bajos, que, como se puede ver en la tabla 3, presentan una de las tasas más bajas de la Unión Europea. Esto resulta en contraposición con el mercado laboral español, que cuenta con numerosas rigideces.

Es común leer referencias a la “flexiseguridad” de algunos países del norte de Europa, referida a la combinación de la flexibilidad de la que gozan las empresas a la hora de



contratar y despedir a trabajadores y la protección de los parados vía los seguros de desempleo (OCDE, 2011).

De acuerdo con la OCDE (2012), en 1995 se adoptó una reforma en Dinamarca por la cual se redujeron la duración de las prestaciones por desempleo y las condiciones de acceso a las mismas pasaron a ser más estrictas. Entre ellas, está la obligatoriedad de aceptar un empleo por quien se encuentra en desempleo y de asistir a cursos formativos, los cuales se ajustan a la realidad del desempleado y a las demandas de tales perfiles por el mercado laboral. A raíz de ello, aumentaron los incentivos de los jóvenes para trabajar o formarse, y las tasas de desempleo juvenil bajaron considerablemente.

La adopción de medidas similares puede ser efectiva para España, puesto que en nuestro país son muchos los parados que confían en las prestaciones por desempleo y que no encuentran incentivos para movilizarse para salir de esa situación. La obligatoriedad para los desempleados de registrarse en los servicios de empleo, buscarlo activamente, aceptar los trabajos que les son ofrecidos y formarse (controlando la asistencia a los cursos) son fácilmente implementables en España. Esto reduciría significativamente las tasas de paro de larga duración, que son especialmente predominantes en los jóvenes españoles. Esto también ha sido así en los Países Bajos (Comisión Europea, 2017).

Además, entre principios y mediados de los 2000, Dinamarca hizo reformas por las cuales se intensificaron las políticas activas de empleo juvenil, y en concreto, políticas que permitían acercar a empleadores con quienes estaban buscando trabajo (OCDE, 2012). Este cambio, de políticas pasivas basadas fundamentalmente en compensaciones de renta, a políticas activas, hizo que se redujeran significativamente las tasas de desempleo de larga duración.

La Comisión Europea (2018), en el informe sobre la Garantía Juvenil en Dinamarca, muestra que este país ha sabido atajar adecuadamente el problema de del desempleo juvenil prestando especial atención a la tasa de ninis (algo que no estaría de más en España). La principal medida danesa ha ido dirigida a este grupo de jóvenes.

De entrada, todos los jóvenes entre los 15 y 17 años están obligados a estar formándose, trabajando u otra actividad reconocida. Además, se evalúa el nivel de formación de los jóvenes que terminan los niveles educativos secundarios y buscan realizar una formación profesional. Quienes no están preparados para ello, reciben una formación especialmente adaptada a su circunstancia.

La medida conocida como “*Building Bridge to Education*” persigue que los jóvenes de 18 a 29 años completen su formación; va dirigida a quienes no se están formando ni trabajando y están recibiendo ayudas. A estas personas se les brinda, al cabo de un mes, una oferta de activación en función de las necesidades individuales para integrarles en el sistema educativo (normalmente, a través de la formación profesional). Se reemplaza la prestación monetaria por desempleo por prestaciones educativas para los menores de 30 años que no hayan acabado su formación (*Danish Ministry of Employment, 2014*).

La iniciativa también prevé la posibilidad de hacer prácticas en empresas y centros de formación profesional, acompañado de mentores que hagan más fluida su integración laboral, especialmente para quienes no han completado su educación. El ministerio de empleo danés también habla de la instauración de “colegios de producción” para este colectivo de personas, un programa en el que se contribuye atendiendo a las necesidades productivas de las empresas (*Danish Ministry of Employment, 2014*).

En el caso de los Países Bajos, la Comisión Europea (2013) atribuye las altas tasas de participación laboral entre los jóvenes a la frecuencia con la que los estudiantes tienen un trabajo a tiempo parcial, con el que complementan su formación, lo cual mejora sus perspectivas laborales.

Holanda es un país que destaca por una fuerte presencia de la contratación a tiempo parcial; en 2017, constituía un 50% de la contratación total en Holanda, frente a un 15% en España. Sin embargo, esta no está asociada a la precariedad del empleo. En concreto, en los Países Bajos apenas un 9% de los jóvenes tiene un contrato a tiempo parcial involuntariamente, en contraposición con España, cuya cifra ronda el 65% (Eurostat, 2017).

Todas estas medidas responden a una intervención desde fases tempranas para promover la activación y hacer frente al desempleo juvenil, las rigideces del mercado laboral y el fracaso y abandono escolar. Estos cambios pueden ser extrapolables a España, que, como ya hemos visto, cuenta con prestaciones por desempleo excesivamente generosas y que pueden contribuir a fomentar la cultura del subsidio y la trampa del desempleo (Gómez, 2012). En su lugar, es conveniente adoptar políticas activas que persigan la búsqueda de empleo y formación, que vayan dirigidas sobre todo a los ninis, que son un grupo predominante en España y los más vulnerables al desempleo.

### **4.3 Recomendaciones para España**

Según el informe país de la Comisión Europea para España en 2018, si bien gracias a las recientes reformas el desempleo se está reduciendo, sigue siendo de los más altos en la UE-28. Por ello, existen campos de mejora para reducir el desempleo juvenil.

Se ha observado que existe un gran número de jóvenes cualificados, con capacidad para emplearse de acuerdo con su nivel de formación. Cabría plantearse, cómo adecuar la formación para conseguir trasladar esta afirmación desde la potencialidad, al empleo, es decir, cómo se puede ayudar a las empresas en su rol de creadoras de empleo.

Como apuntan Mingorance-Arnaiz y Pampillón (2017), es preciso mejorar la colaboración entre los centros de formación y las empresas, para acercarse al sistema de formación profesional dual con el que cuenta Alemania. Gómez *et al.* (2017) plantean algunas vías para ayudar a las empresas a lograr este objetivo.

Por un lado, los autores proponen una mayor cooperación entre los centros de formación y las empresas, mediante acuerdos que permitan a los centros conocer las necesidades de las empresas y ofrecer una formación adaptada a ellas.

Otra alternativa que sugieren es la creación por parte de las empresas más grandes -que normalmente tienen la capacidad para generar un ecosistema que favorezca la expansión del empleo (véase, de trabajadores, proveedores, etc.)-, de centros de formación internos. Esta formación puede ser oficial, aprobada por el Ministerio de Educación o interna.

Además, estos autores señalan los beneficios de contratar a jóvenes que se están formando a través del contrato en prácticas o el contrato para la formación y el aprendizaje. Si bien la reforma laboral de 2012 ha permitido avanzar en este campo, los autores apuntan que, para que los frutos sean significativos como en el caso alemán, es necesario que las empresas se tomen en serio la formación de los estudiantes y la experiencia laboral sea provechosa para ellos. Esta modalidad de contratación no debe ser usada exclusivamente como incentivo fiscal o mecanismo de reducción de costes.

Los avances en la formación de los jóvenes no deben reducirse únicamente a una introducción más efectiva de la formación profesional, también deben estribar en que la educación les permita insertarse en el mercado laboral del futuro. Las maneras de lograrlo son muchas y variadas.

A título ilustrativo se proponen algunas como aumentar el peso de la formación en idiomas extranjeros que permita a los jóvenes españoles incorporarse a un mercado laboral internacional, o reducir la importancia de la técnica memorística en el aprendizaje y en su lugar, desarrollar la capacidad de comprensión lectora y análisis crítico (Garicano, 2014). Sólo así, los jóvenes españoles estarán tan capacitados como los de otros países para competir en el mercado laboral.

Por otro lado, la Comisión Europea apunta que el grado en que las políticas activas sean efectivas, depende en gran medida de los servicios públicos de empleo regionales y su coordinación con las empresas y servicios sociales, la cual avanza lentamente (Comisión Europea, 2018). El organismo indica que mientras un 80% de los desempleados en países como Alemania o Austria utilizan los servicios públicos de empleo, menos de un 30% lo hace en países como Italia o España. Según la Comisión, esto puede afectar a la calidad de los servicios que se prestan en España.

En la misma línea, la OCDE (2014) recomienda revisar la implementación de las políticas activas de empleo y su descentralización, controlando su efectividad mediante la rendición de cuentas para poder acercar a los desempleados a los puestos de trabajo.

Los países nórdicos han demostrado la efectividad de la adopción de políticas por el gobierno central junto con la delegación de su implementación a nivel municipal. La eficiencia de las políticas se monitoriza mediante la evaluación de la consecución de los objetivos de empleo y existen mecanismos de rendición de cuentas por las autoridades locales.

Según la Comisión Europea (2017), existe una correlación positiva entre las altas tasas de desempleo y una menor proporción de políticas activas, sustituidas por un mayor gasto en políticas pasivas y transferencias (y concretamente hace referencia a España en relación con esta cuestión).

De acuerdo con Pin *et al.* (2014), España debe basarse en menor medida en un sistema de políticas pasivas y meras transferencias como las subvenciones o las prestaciones por desempleo -según los autores, medidas cortoplacistas y que suponen gran desembolso económico-, y adaptar más las políticas al perfil de quien las solicita para poder llegar a quienes más lo necesitan (véase: los ninis o quienes abandonan la educación prematuramente).

En relación con esto, se observa también la necesidad de continuar con la desregulación del mercado laboral, creando un marco más flexible y más próximo al de otros países europeos. Cardoso *et al.* (2017) plantean reducir las modalidades de contratos y las disparidades en las indemnizaciones que cada uno llevan aparejadas. Ello aumentaría los incentivos de las empresas a optar por la contratación indefinida, dejando los contratos temporales únicamente para causas productivas justificadas y tasadas, y con el límite de una duración máxima. Gracias a esto se conseguiría reducir la dualidad del mercado de trabajo español.

Estos autores, -como Felgueroso (2018) o Mingorance-Arnaiz y Pampillón (2017) entre muchos otros-, también proponen sustituir el sistema indemnizatorio por uno que vaya aumentando a medida que aumente la antigüedad del trabajador. Algunos sugieren combinarlo con el sistema que se emplea en Austria, de aportaciones individuales.

La idea es positiva y puede dar buenos frutos, entre ellos, reducir las cotizaciones a la Seguridad Social que suponen un coste alto para las empresas. No obstante, debe reflexionarse sobre su viabilidad actual en España, sobre todo teniendo en cuenta el saldo deficitario de la Seguridad Social. En todo caso, un punto de acción que sí parece viable y que puede ser menos drástico es el de la reducción en las indemnizaciones por despido.

## **5. CONCLUSIONES**

Este análisis nos ha permitido comprobar que, efectivamente, el desempleo juvenil es un problema estructural en España, y que el crecimiento durante los últimos años no ha sido suficiente para reducir el desempleo de forma significativa, lo cual es ilustrativo de que el paro en España es sistémico, además de superior al de otros países europeos.

Otro de los hallazgos de este estudio es que las causas del paro juvenil en España están íntimamente relacionadas entre sí, lo que supone que se retroalimentan y que muchas veces son tanto causa como efecto y a veces, crea círculos viciosos.

Un ejemplo que ilustra esto es que la contratación temporal provoca menores oportunidades de formación y de adquisición de capacidades valiosas para el mercado laboral, y a su vez, los más susceptibles de ser contratados bajo la modalidad temporal son precisamente los menos formados. Esto puede reducir las futuras oportunidades laborales de los jóvenes, y colocarles en desempleo de larga duración.

Es importante tener en cuenta este aspecto a la hora de implementar medidas contra el desempleo juvenil. Una implicación que esto conlleva para los poderes públicos es que éstos deben considerar la incidencia de las políticas que se adoptan de forma holística, analizando cómo influyen en las distintas variables que dan lugar al paro juvenil.

España se juega su futuro y el de las generaciones venideras si no se ataja el desempleo juvenil. Se trata de un problema fundamental que requiere medidas no siempre populares, y que, por ello, los gobiernos son reacios a adoptar, pero que darían frutos a largo plazo. España necesita implementar políticas con ambiciones estratégicas que no se queden en resultados cortoplacistas que sólo impactan en los resultados en las urnas.

La solución al problema del desempleo juvenil es labor de la sociedad, de las empresas y de la Administración, pero es ésta última la que debe crear las bases para que los cambios ocurran. Las empresas juegan un rol importante en la creación de empleo, por ejemplo, contratando a jóvenes en prácticas y colaborando con los centros de formación. No obstante, se debe tener en cuenta que el tejido productivo de nuestra economía y la predominancia de las PYME pueden suponer limitaciones en este sentido.

Por ello, no podemos confiar en que las empresas, de forma altruista, implementen medidas que, en su mayor parte, son responsabilidad de la Administración. Estas medidas

se han descrito en el presente trabajo y algunas de ellas han demostrado su eficacia en otros países. Algunos ejemplos son:

- Dar más peso a la contratación de los jóvenes en formación por parte de las empresas, como se hace en Alemania. Esto podría llevarse a cabo, por ejemplo, obligando a las empresas de cierto tamaño a contratar a jóvenes en formación (como ya se hace con las personas con discapacidad).
- Mejorar el sistema educativo, el cual es determinante de cara al desempleo, para que los jóvenes adquieran capacidades que puedan desarrollar y poner en práctica más tarde en el mercado laboral y que les hagan ser competitivos. Estas capacidades deben ser diferenciales, transversales y no puramente memorísticas, como la formación en los idiomas, en el análisis e interpretación de datos y en las nuevas tecnologías.
- Limitar las condiciones de acceso a las prestaciones por desempleo y reducir el peso de políticas pasivas como las transferencias meramente redistributivas, de manera que se incentive la búsqueda de empleo y formación por los jóvenes.
- Flexibilizar el mercado laboral, yendo más allá de la reforma laboral que se adoptó en España en 2012, sobre todo, de cara a reducir la temporalidad; lo cual puede hacerse reduciendo las indemnizaciones por despido o fomentando el empleo a tiempo parcial.
- Establecer unos servicios de búsqueda de empleo más personalizados para los perfiles de los jóvenes y más coordinados entre los servicios públicos de empleo centrales y los regionales. Los esfuerzos de los servicios públicos de empleo deben estribar en la adopción de políticas activas de empleo diferenciadas para los distintos grupos de jóvenes según sus necesidades: en el caso de España, se debe poner especial atención a reducir la tasa de ninis y de abandono escolar.

Se trata de procesos a largo plazo, complejos, pero que, sobre todo, requieren coraje, capacidad de negociación e involucración activa de todos los actores: sociedad, empresas y Administración. España necesita decisiones valientes que puedan asumir costes de popularidad en el presente, para poder atajar los problemas de hoy y del futuro. Esperemos que el gobierno que salga de elegido el próximo 28 de abril tenga la altura de miras para poner entre sus prioridades el diseño de medidas que ataquen la raíz del problema del desempleo juvenil.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Argandoña, A. (2012). La reforma laboral. Disponible en: <https://blog.iese.edu/antonioargandona/2012/02/11/la-reforma-laboral/> Última consulta el 24/03/2019.

Banco Mundial. (2019). Doing Business 2019. World Bank. Washington D.C. Disponible en: <http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/s/spain/ESP.pdf>

Bentolila, S. y Jansen, M. (2012). La reforma laboral de 2012: una primera evaluación. Apuntes Laboral, N° 14. Federación de Estudios de Economía Aplicada, FEDEA. Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2012/al-2012-14.pdf>

Bentolila, S. (2012). La reforma laboral de 2012: (I) La recausalización parcial del despido. *Blog Nada es Gratis*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/bentolila/reforma-laboral-de-2012-i-costes-de-despido-riesgos-y-efectos> Última consulta el 24/03/2019.

Calero, J. y Madrigal, M. (2002). Trampa del desempleo y educación: un análisis de las relaciones entre los efectos desincentivadores de prestaciones en el Estado de Bienestar y la educación. Fundación BBVA.

Cardoso, M., Doménech, R., García, J.R. y Ulloa, C.A. (2014). Medidas para favorecer la contratación indefinida. Observatorio Económico España, BBVA Research. Madrid. Disponible en: [https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio-reforma\\_sistema\\_indemnizatorio\\_e1.pdf](https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio-reforma_sistema_indemnizatorio_e1.pdf)

Cardoso, M., Doménech, R., García, J.R., Sicilia, J. y Ulloa, C.A. (2017). Hacia un mercado de trabajo más eficiente y equitativo. OIT, Madrid. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548617.pdf)

Comisión Europea. (2017). Fichas temáticas del Semestre Europeo. Empleo juvenil. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_youth\\_employment\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_es.pdf)

Comisión Europea. (2018). Eurobarómetro 90. Otoño 2018. Opinión pública en la Unión Europea. Disponible en: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/standard/surveyky/2215>

Comisión Europea. (2019). Informe sobre España 2019, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, SWD (2019), 1008, final. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/2019-european-semester-country-report-spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-spain_es.pdf)

Council of the European Union. (2013). Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee (2013/C 120/01). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>



Cueto, B. (2017). Bajo nivel educativo, baja participación laboral. Un círculo vicioso de romper. Observatorio Social La Caixa. Disponible en: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/bajo-nivel-educativo-baja-participacion-laboral>

Danish Ministry of Employment. (2014). Danish Youth Guarantee Implementation Plan. April 2014. Disponible en: <http://www.garanzigiiovani.gov.it/Documentazione/Documents/Piano-di-attuazione-Youth-Guarantee-Danimarca.pdf>

Dolado, J., Jansen, M., Felgueroso, F., Fuentes, A., y Wölfl, A. (2013). Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective. *OECD Economics Department Working Papers*, N° 1039, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5k487n5bfz5c-en>

Dolado, J.J. y García J.I. (2014). Las claves del paro juvenil en España (I). *Blog Nada es Gratis*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/dolado/las-claves-del-paro-juvenil-en-espana-i> Última consulta el 16/03/2019.

Doménech, R., García, J.R. y Ulloa, C.A. (2016). Los efectos de la flexibilidad salarial sobre el crecimiento y el empleo. BBVA Research. Documentos de trabajo. N° 16/05, marzo 2016. Disponible en: <https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2016/03/WP16-05.pdf>

European Commission. (2016). Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on. Disponible en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12749-2016-INIT/en/pdf>

European Commission. (2017). European Semester: Thematic factsheet – Active labour market policies – 2017. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf)

European Commission. (2017). Youth Policies in the Netherlands 2017. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf)

European Commission. (2018). Youth Guarantee country by country – Spain. Employment, Social Affairs & Inclusion. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3353>

European Commission. (2018). Youth Guarantee country by country – Denmark. Employment, Social Affairs & Inclusion. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3330>

Felgueroso, F. (2018). Precariedad 2.0: contratos indefinidos, pero no eternos. *Blog Nada es Gratis*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/felgueroso/precariedad-2-0-contratos-indefinidos-pero-no-eternos> Última consulta el 24/03/2019.

García Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*. N° 119. Pp. 172-187.

García Pérez, J. I. (2016). El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato. *FEDEA Policy Papers*, N° 2016-06, Madrid. Disponible en: <https://www.fedea.net/el-efecto-de-la-reforma-laboral-de-2012-sobre-la-dualidad-y-el-empleo/>

Garicano, L. (2014). *El dilema de España: ser más productivos para vivir mejor*. Barcelona: Ediciones Península.

Gómez, S. (2012). Sandalio Gómez: el mercado de trabajo en España, cuatro reformas fundamentales. IESE Business School. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=aunpGF64xTk>

Gómez, S., Gómez, E., Bardí, C., Barón, J., Henar, L., Pérez, M.J. y González Barreda, T. (2017). *El Camino hacia el empleo juvenil: Qué puede hacer la empresa*. Observatorio Empresarial contra la Pobreza.

Gregorini, F. (2018). Employment and labour demand. Eurostat Statistics Explained - Reinforced role of social indicators. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_and\\_labour\\_demand](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_and_labour_demand)

Herrera, D. (2017). Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. *Sociología del Trabajo*, nueva época, N° 89, invierno de 2017. Pp. 29-52.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014. Disponible en: <https://www.ine.es/prensa/np957.pdf>

International Monetary Fund (IMF). (2014). IMF Staff Discussion Note. Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions. International Monetary Fund, Washington D.C.

Izquierdo, M., Lacuesta, A. y Puente, S. (2013). La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo. Banco de España, Boletín Económico, septiembre.

Izquierdo, M., Puente, S. y Font, P. (2016). Desajuste de competencias entre la oferta y la demanda de trabajo en España. Banco de España, Boletín Económico, septiembre.

James, V.J., (2014). Alemania: la flexibilidad laboral y sus consecuencias. *ICEDE Working Paper N° 9*. Universidade de Santiago de Compostela, A Coruña. Disponible en: <http://www.usc.es/icede/papers>

Mingorance-Arnaiz, A. C. y Pampillón, R. (2017). Comportamiento del desempleo cíclico y estructural en España: un análisis a través de la curva de Beveridge. *Revista del Colegio de Economistas de Madrid. España 2017. Un Balance*. 156/157 Extra. Pp. 143-151.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven*. Disponible en: [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf)

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Informe jóvenes y mercado de trabajo*. Disponible en: [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/septiembre\\_2018.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/septiembre_2018.pdf)

Mourshed, M., Farrell, D. y Barton, D. (2013). *Education to employment. Designing a system that works*. McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/education-to-employment-designing-a-system-that-works>

Mourshed, M., Patel, J. y Suder, K. (2013). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*. McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/converting-education-to-employment-in-europe>

OCDE. (2011). *Trade and Employment: The Case of Denmark and Spain. OECD Trade Policy Papers*. N° 123. OECD Publishing. París. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg26lp355f0-en>

OCDE. (2012). *Flexicurity and the Economic Crisis 2008-2009: Evidence from Denmark. OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. N° 139. OECD Publishing. París. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/5k8x7gw8btq6-en>.

OCDE. (2014). *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*. OECD Publishing. París. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264213586-en>.

OCDE. (2016). *Competencias más allá de la escuela: síntesis*. OECD Publishing. París. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264230804-es>

OCDE. (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. OECD Publishing. París, Disponible en: <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>.

OIT. (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*. International Labour Organization. Geneva. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)

Pin, J.R., Apascaritei, P., Susaeta, L. y Gallifa, Á. (2013). *Objetivo: Reducir el desempleo juvenil en España: ¿Qué tienen que hacer Administración, empresas, educación y jóvenes?* IESE, ST-311, 12/2013.

Pin, J.R., Roig, M., Susaeta, L. y Apascaritei, P. (2014). *La formación profesional dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*. IESE, ST-362, 12/2014.

Pin, J.R. & García-Lombardía, P. (2018). *Reflexiones sobre la Formación Profesional de Grado Medio y Superior en España*. IESE, ST-476, 04/2018.

Ramos, M. (2017). *Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios*. Observatorio Social de La Caixa, artículos. Disponible en: <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios>

Raya, P. (2011). ¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania? *Revista Extoikos*, N° 3, 2011. Pp. 81-85.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Serrano, L. y Soler, A. (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Fundación BBVA, Informes 2015 Economía y Sociedad. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, S.L. Pp. 11-122.

Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Plan Anual de Política de Empleo 2013*. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/pape\\_2013.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/pape_2013.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/plan-choque-empleo-joven-2019-2021.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/plan-choque-empleo-joven-2019-2021.html)

Vega, J. (2017). El protagonismo de la empresa española en el patrón de crecimiento. *Revista del Colegio de Economistas de Madrid. España 2017. Un Balance*. Nº 156/157 Extra. Pp. 153-157.

Velasco, M.T., Fröhlich, M. y Fröhlich, H.W. (2014). El fomento del empleo juvenil en Alemania. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 113, Derecho del Trabajo. Pp. 285-306.