



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Evolución y estudio del desempleo juvenil en España (2008 -2022)
Evolution and study of youth unemployment in Spain (2008 - 2022)

Autor/es

J. Miguel Ramo Yébenes

NIP 756736

Director/es

María Dolores Berrade Ursúa
Francisco Germán Badía Blasco

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
2022/2023

RESUMEN

El estudio realizado al desempleo juvenil español comenzará en 2008, año de la crisis económica, repercutiendo en gran parte al segmento joven de la población.

Esta problemática afectada por la temporalidad de los contratos y su precariedad derivará en la realización de políticas activas de empleo en búsqueda de su solución.

España tendrá como objetivo la optimización del recurso humano de los jóvenes en el mercado laboral. Realizando las reformas laborales de 2010, 2012 y 2019 y adaptando el Programa de Garantía Juvenil de la Unión Europea.

El final de la investigación concluirá con los hechos más recientes como la recuperación de la crisis del 2008, el inicio de la crisis pandémica del Covid-19 y su leve recuperación posterior.

Dados los hechos será necesario proceder en un análisis detallado de la evolución del segmento juvenil de la población en materia laboral diseccionado las causas, características y soluciones.

Palabras clave: desempleo juvenil, crisis económica, temporalidad, reforma laboral, Covid-19, ...

ABSTRACT

The study of Spanish youth unemployment began in 2008, the year of the economic crisis, which largely affected the young segment of the population.

This problem, which is caused by the temporary nature of contracts and their precariousness, will lead to the implementation of active employment policies in search of a solution.

Spain will aim to optimize the human resource of young people in the labor market. Making the labor reforms of 2010, 2012 and 2019 and adapting the Youth Guarantee Program of the European Union.

The end of the research will conclude with the most recent facts such as the recovery from the 2008 crisis, the beginning of the Covid-19 pandemic crisis and its subsequent slight recovery.

Given the facts it will be necessary to proceed in an detailed analysis of the evolution of the youth segment of the population in labor matters, dissecting the causes, characteristics and solutions.

Keywords: youth unemployment, economic crisis, temporary employment, labor reform, Covid-19, ...

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	6
MARCO TEÓRICO	7
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA DESDE EL 2008-2022	8
CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA	9
ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL NACIONAL.....	12
ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL EN DIFERENTES REGIONES	13
ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL SEGÚN EL NIVEL EDUCATIVO.....	14
POLÍTICAS DE EMPLEO Y SU IMPACTO	16
REFORMA LABORAL DE 2010 O REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO.....	16
REFORMA LABORAL DE 2012 O LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO.....	17
REFORMA LABORAL DE 2019 O REAL DECRETO-LEY 8/2019, DE 8 DE MARZO	19
PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL DE LA UNIÓN EUROPEA	20
EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS.....	21
CONCLUSIONES.....	22
BIBLIOGRAFÍA	25

INTRODUCCIÓN

El tema de la investigación que se va a llevar a cabo es el desempleo juvenil, siendo éste un tema que me afecta personalmente por mi edad y situación de falta de empleo que he vivido. El desempleo entre jóvenes es preocupante llegando a registrar, en los últimos años tasas de hasta el 40% entre personas de 16 a 29 años. Es por ello por lo que he elegido este tema para mi Trabajo Fin de Grado.

El objetivo de mi investigación es conocer más a fondo este problema que padecen muchos jóvenes en edad de trabajar en España. El análisis que voy a desarrollar para explicarlo será a través del concepto, evolución, causas, segmentos de población afectados y políticas de empleo. Por último, finalizaré con las conclusiones que he derivado de toda la información recabada.

Para este análisis utilizaré tanto recursos online como portales científicos y estadísticos que recojan información al respecto. De los primeros, revisaré libros que aborden específicamente este problema mientras que el Instituto Nacional de Estadística (INE) será mi fuente estadística a través de su información oficial y pública.

El análisis de gráficos que expongan visualmente los datos necesarios para las comparativas servirá para conocer en profundidad cómo se distribuye el desempleo por razones educativas, geográficas o de edad.

MARCO TEÓRICO

Para comenzar a desarrollar el apartado del marco teórico voy a empezar definiendo el concepto de desempleo juvenil:

Desempleo: “Es una situación en la cual un individuo presenta la ausencia de cualquier tipo de **actividad laboral**. En otras palabras, es aquella situación en la que una persona no posee empleo y no se encuentra vinculada laboralmente a un empleador o actividad que le produzca algún tipo de lucro monetario. Esta condición puede catalogarse como involuntaria o voluntaria, puesto que el afectado posee la total libertad de decidir si desea o no llevar a cabo operaciones laborales. Sin embargo, existen muchas situaciones involuntarias en las cuales la persona no puede encontrar un puesto de trabajo acorde a sus cualidades o estudios realizados, ya sea por la falta de experiencia, falta de oportunidades, entre otros”. Frederick, D (2022). **Enciclopedia Económica, Desempleo**. Recuperado de Enciclopedia Económica <https://enciclopediaeconomica.com/desempleo/>

Siendo esta la definición de desempleo, si añadimos el calificativo juvenil abarcaríamos edades de entre 16 y 24 años según los expertos. En este estudio se ampliará el rango de edad hasta los 36 años. Con esta extensión pretendo resaltar la situación de personas con estudios superiores que no encuentran un empleo adecuado.

El desempleo juvenil es de gran importancia para la sociedad pues supone el desaprovechamiento de recursos humanos con posibilidad de trabajar. Esto supone que la sociedad desperdicie capital humano que podría desempeñar labores necesarias, además del gasto público en la formación de esas personas, el fomento de su contratación, la alta demanda de empleo y la precariedad que supone tanta demanda y no suficiente oferta.

Según los expertos en el tema hay diferente teorías o enfoques para analizar el desempleo juvenil.

Una de las más populares sería la teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker en 1964, *“la inversión en educación mejora las destrezas, aumenta la productividad del trabajo y es una forma de adquirir atributos de capital humano necesarios para desempeñar un puesto de trabajo”* (Becker, 1993). Es por ello por lo que la educación es uno de los principales factores que fraguan el capital humano, siendo este el factor que posibilita aumentar las probabilidades de encontrar trabajo y con buenas características en relación a la educación recibida.

Una segunda teoría es la del ciclo económico que el desempleo, incluido el desempleo juvenil, está influido por las fluctuaciones económicas a lo largo del tiempo. Los jóvenes tienden a ser más vulnerables a las recesiones económicas, ya que a menudo carecen de experiencia laboral y habilidades específicas para el mercado laboral.

La teoría de brecha de habilidades y falta de experiencia refleja una de las principales desventajas de los jóvenes en el mundo laboral, la falta de experiencia respecto a otros trabajadores es por ello que quedan relegados a trabajos que tienden a ser precarios debido a no necesitar experiencia. Otro de los efectos es que la falta de acceso al empleo les impide adquirir la experiencia que demandan los empleadores.

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA DESDE EL 2008-2022

La evolución del desempleo juvenil en España en este inicio de siglo no se puede explicar sin relacionarla con los acontecimientos históricos que han influido en ella:

- Crisis financiera y económica del 2008: Ese año se inició la mayor crisis económica y financiera recordada en años. En España con una importante repercusión en el desempleo juvenil se vio repercutido aumentando significativamente. En 2008, la tasa de desempleo juvenil en jóvenes mayores de 19 años rondaba el 20%, pero en los siguientes años se incrementó hasta alcanzar datos preocupantes, el segmento de jóvenes de 20 a 24 años duplicó el porcentaje de desempleo con el que partía en 2008 (INE). Este acontecimiento histórico impactó especialmente de manera negativa en los jóvenes debido a la falta de experiencia laboral y la precariedad de los empleos disponibles sumado a la temporalidad de estos.
- Reformas laborales 2010 y 2012: Durante los años 2010, 2012 y 2013 el gobierno español implementó reformas laborales con el objetivo de mejorar la flexibilidad del mercado laboral. Estas reformas tuvieron un impacto positivo, pero también con connotaciones negativas en el empleo. Uno de sus objetivos, la reducción significativa no se logró de manera tácita.
- Recuperación económica: Alrededor del 2016 el desempleo en España empezó a descender en todos los segmentos de la población, iniciando un lento proceso de recuperación económica. El desempleo juvenil comenzó a disminuir gradualmente. Sin embargo, las tasas de este desempleo aún permanecían en niveles elevados en comparación con otros grupos de edad.
- Reforma laboral de 2019: Con objetivo de reducir y restringir la problemática de la temporalidad el gobierno español procedió a la emisión del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, llevando a cabo medidas contra la explotación laboral o la concatenación de contratos temporales.
- Crisis sanitaria Covid-19: A comienzos del año 2020 se desató la crisis sanitaria con más impacto en décadas, la Covid-19. Debido a esta pandemia y al confinamiento en casas, la sociedad española se vio recluida en sus casas sin posibilidad de realizar su labor cotidiana. Se impulsó el teletrabajo, pero gran parte de los oficios en España no encontraron esta posibilidad y buen número de empresas se vieron en la obligación de realizar expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) lo que significó un aumento considerable del desempleo juvenil en concreto durante los años 2020 y 2021.

CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

En este apartado se expondrán las principales causas que repercuten al desempleo juvenil.

En primer lugar, los factores económicos son unos de los principales causantes del desproporcionado desempleo entre los jóvenes:

- Ciclos económicos: Los períodos de recesión económica o desaceleración pueden resultar en una disminución de la demanda de empleo en general, lo que afecta especialmente a los jóvenes que ingresan en el mercado laboral sin experiencia previa.
- La falta de inversión por parte de las empresas: La inversión empresarial, especialmente en sectores que tienden a emplear a jóvenes, puede disminuir durante períodos económicos difíciles, lo que reduce las oportunidades de empleo.
- Deslocalización de la industria: Si las empresas deciden trasladar la producción o reducir su presencia en una región, los jóvenes locales pueden perder empleos y encontrar dificultades para encontrar otros. Las consecuencias son particularmente graves cuando la industria se lleva a países extranjeros en los que la mano de obra es más barata.
- Sectores de economía: La estructura económica de un país también puede influir en el desempleo juvenil. Por ejemplo, si la economía se basa en sectores tecnológicos, que no requieren mano de obra joven el desempleo juvenil podría ser más alto.
- La implementación de nuevas tecnologías: La automatización y la adopción de tecnologías avanzadas pueden reducir la demanda de mano de obra en ciertos sectores, lo que afecta a los jóvenes que buscan empleo en esas industrias.

En segundo lugar, el factor de la educación y formación, el más importante incluyendo la inexperiencia laboral para explicar el problema que abordamos.

- Formación y educación inadecuadas: Si los jóvenes no adquieren las habilidades y conocimientos necesarios para satisfacer las demandas del mercado laboral actual, pueden enfrentar dificultades para encontrar empleo. Tanto la falta de formación, como tener aquella que no tiene demanda pueden resultar serios inconvenientes para encontrar empleo.
- La inexperiencia laboral: ésta es una de las razones habituales por las que grandes empresas rehúsan la contratación de jóvenes. Es una característica que merma mucho la posibilidad de contratación en cualquier sector laboral, dado que la formación en el puesto de trabajo cuesta tiempo y dinero, recursos fundamentales que las empresas les cuesta ofrecer.

En tercer lugar, hay que mencionar los factores sociodemográficos:

- Género: Los datos reflejan que las tasas de desempleo son diferentes entre hombres y mujeres. Los gráficos que mostraremos reflejan esta realidad como consecuencia de algunos factores sociales que vamos a analizar.
- Ubicación: La localización de las personas en edad de trabajar es un punto muy relevante que influye en los niveles de empleo. Lugares como grandes ciudades o capitales de provincia ofrecerán mayores

oportunidades de trabajo que las zonas rurales. Este factor lo desarrollaremos en los gráficos que analizaremos.

- Condición familiar: La situación personal que comprende a una persona es influyente a la hora de encontrar empleo. Ser un padre, madre o cuidador, pueden afectar la capacidad de un joven para mantener un empleo constante o acceder a ciertos tipos de empleo que conlleven más dedicación e implicación.
- Discriminación: La discriminación basada en factores como el género, la etnia o la orientación sexual puede dificultar la búsqueda de empleo de algunos jóvenes, incluso si tienen las cualificaciones necesarias. La sociedad ha evolucionado actualmente, pero hasta épocas muy recientes, todavía existían prejuicios que eran determinantes en la búsqueda de trabajo.

Por último, expondremos los factores legislativos y políticos que también tienen repercusión en el empleo juvenil:

- Reformas laborales: Durante los años que comprende nuestra investigación se llevaron a cabo 3 reformas. La reforma laboral del 2010 fue implementada por el gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en junio del mismo año. Las principales características de esta reforma son: cambios en las indemnizaciones por despido, lo que facilitó y abarató el despido, medidas para flexibilizar los contratos temporales, promover la contratación a corto plazo de jóvenes e incentivos para las empresas que contrataban jóvenes y se promovió la formación profesional.

La reforma de 2012 fue llevada a cabo por el gobierno del Partido Popular (PP) en febrero de 2012 tuvo características similares a las de su predecesora como el abaratamiento de los despidos o la flexibilidad de los contratos temporales. La principal novedad fue en cuanto a la negociación colectiva otorgando más poderes a las empresas y menos a los sindicatos en las negociaciones laborales y en lo referente a los despidos por absentismo se permitieron despidos por faltas al trabajo justificadas pero intermitentes.

La reforma laboral de 2019 promovida por el PSOE buscaba la creación de *“medidas de fomento del empleo que deben implementarse con urgencia para garantizar el mantenimiento del empleo en colectivos especialmente sensibles a la inestabilidad laboral y al desempleo: parados de larga duración, trabajadores del campo, trabajadores fijos discontinuos en actividades turísticas, etc.”* Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

- Programas de empleo juvenil: Siendo una de las medidas más lógicas para combatir el tema en cuestión, en España se llevaron a cabo diferentes programas:

El Programa de Garantía Juvenil lanzado en 2013 como parte de una iniciativa de la Unión Europea, tiene como objetivo proporcionar oportunidades de empleo, educación continua, formación o prácticas a jóvenes menores de 30 años que no estén empleados, no estén estudiando ni estén recibiendo formación. El programa ofrece orientación laboral, formación específica y subsidios para fomentar la contratación de jóvenes. ¿Qué es Garantía Juvenil? | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es) SEPE

Como planes de choque en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se recogen medidas para el fomento del empleo juvenil como el programa Tándem es un proyecto de formación en alternancia con el empleo que sigue el modelo de las escuelas taller si bien aplicado a proyectos de interés público y social. Siendo una manera de fomento del empleo juvenil muy válida e interesante para un joven.

También desde el SEPE se hace la propuesta del Programa investigo un “plan de empleo para personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en organismos públicos de investigación, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos y entidades públicas sujetas a derecho privado, junto con empresas que inviertan en investigación e innovación y presenten un proyecto de investigación y entidades privadas sin ánimo de lucro como fundaciones.” (SEPE, 2021)

ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL NACIONAL

En primer lugar, utilizaremos las gráficas para describir la situación que atravesaba el país en los años que estamos analizando. La fuente de los datos y las gráficas es el Instituto Nacional de Estadística.

La base de datos pública del INE permite seleccionar las variables para el análisis: edad, sexo, situación geográfica, nivel educativo.

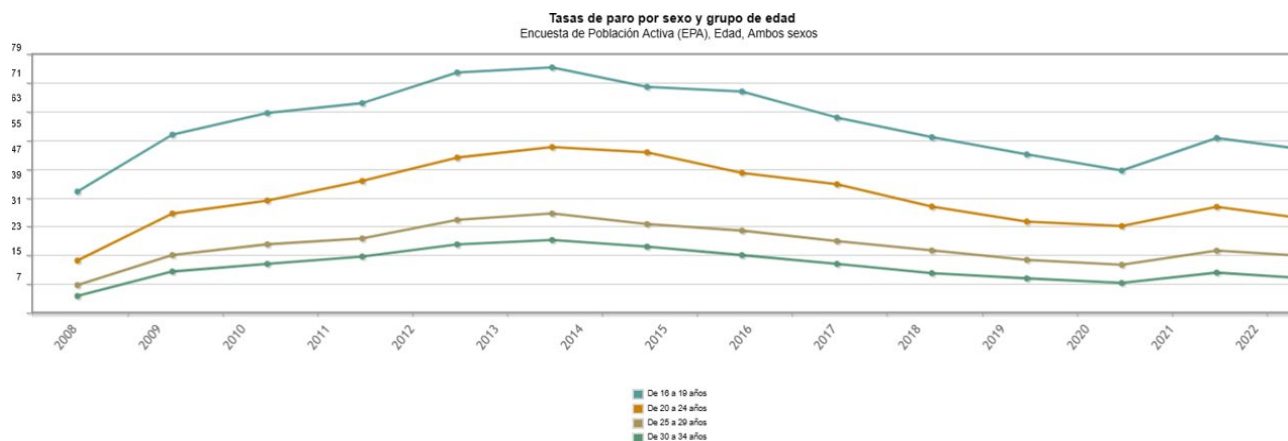


Figura 1: Gráfica de desempleo juvenil 2008-2022

En la Figura 1 podemos observar cómo ha ido variando el porcentaje de población desempleada en segmentos de edad que comprenden los 16 y 34 años.

El 2008 tomado como inicio del análisis debido a la gran crisis económica que afectó globalmente y también repercutió en España. Observamos como la tendencia de las diferentes líneas es muy similar. El porcentaje de desempleo aumenta en todos los intervalos de edad hasta 2016 a partir del cual desciende lentamente debido a las políticas aplicadas y la recuperación económica generada. La línea que representa el intervalo de 16 a 19 años es la superior de todas llegando a alcanzar un porcentaje cercano al 79%. Como vemos el intervalo más veterano, de 30 a 34 años, ha sido el que menor variación ha tenido a lo largo de estos 15 años. Esto se justifica dado que son los más experimentados reuniendo por tanto dos grandes características: juventud y experiencia profesional.

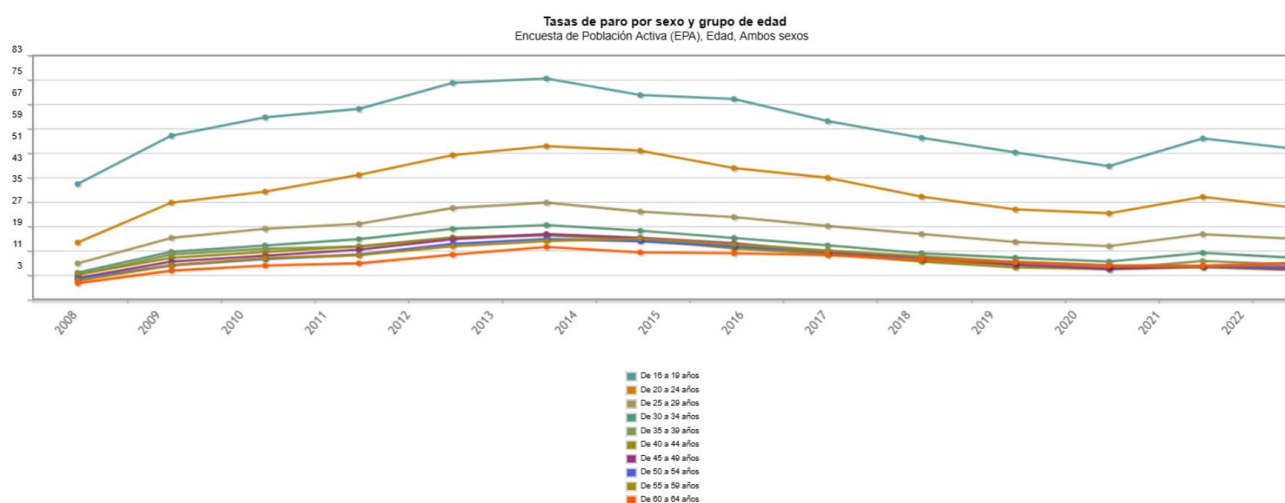


Figura 2: Gráfica de desempleo total 2008-2022.

En la Figura 2 se ve como los distintos grupos de edad adultos evolucionan de manera muy similar sin alcanzar porcentajes destacables, manteniendo una progresión igual a la realizada por el intervalo de 30 a 34 años mencionado antes. Se ve como los segmentos de población que vamos a analizar durante el TFG, la población juvenil, alcanza porcentajes mucho más altos de desempleo que el resto del grupos, de ahí el interés de su estudio.

ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL EN DIFERENTES REGIONES

El desempleo juvenil afecta a España en alto grado, pero ¿afectará a todas las regiones por igual?

Para este análisis vamos a estudiar los niveles de desempleo de 5 regiones elegidas: Aragón, Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y País Vasco.

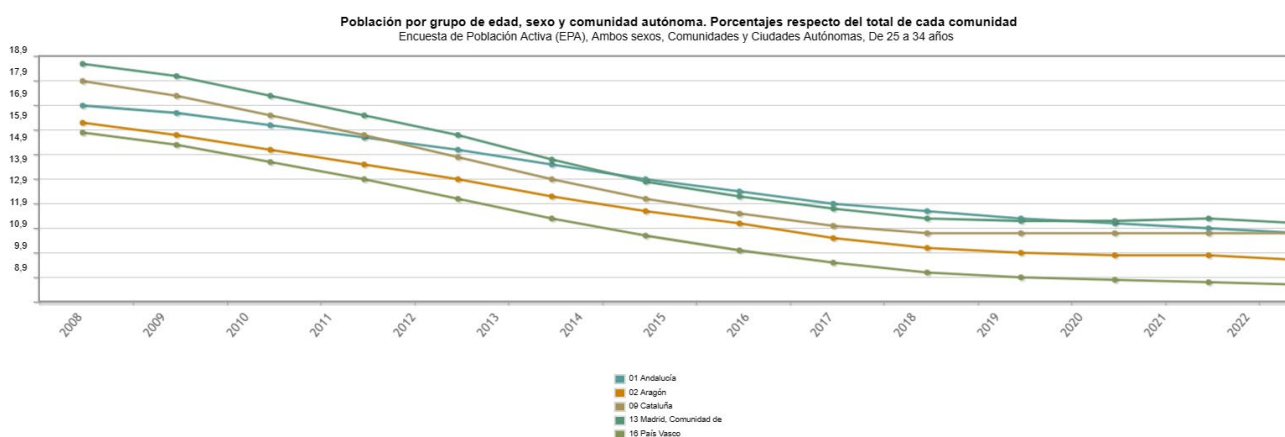


Figura 3: Evolución del desempleo juvenil (25-34 años) en regiones seleccionadas 2008-2022.

En la Figura 3 se presenta la gráfica de la población activa en el intervalo de edad de 25 a 34 años en Aragón, Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y País Vasco durante el período de 2008 a 2022.

Como observamos en la imagen en todas estas regiones el desempleo juvenil a tendido a decrecer a lo largo de los años. Tanto el hecho de ser el grupo, que, por edad, tiene mayor experiencia laboral como la favorable evolución económica mundial tras la recuperación de la crisis, así como las políticas de empleo les ha servido para la inclusión del mercado laboral. La región que ha mantenido en todo momento los porcentajes de desempleo más bajos ha sido el País Vasco. En el caso de esta región se juntan un régimen fiscal propio y políticas sociales beneficiosas para jóvenes.

La región de Aragón, representada por la línea amarilla, es la que representa las segundas mejores tasas, sirviendo de punto intermedio entre la región mejor posicionada, País Vasco y las que peores datos registraban, Andalucía y Madrid. Estas dos últimas partieron en 2008 en posiciones dispares hasta el año 2014 a partir del cual tuvieron porcentajes de desempleo muy similares del 13,6%.

Por otro lado, en la Figura 4 muestra como en el intervalo de edad de 20 a 24 años el comportamiento cambia completamente, descendiende de manera muy lenta y a partir del 2020 empieza a crecer hasta llegar a niveles de desempleo similares en Andalucía, Cataluña y Madrid. En la Figura 4 destaca la evolución del nivel de desempleo para la población de entre 20 y 24 años en Andalucía puesto que esta comunidad se halla

diferenciada del resto partiendo desde niveles superiores, pero derivando en puntos semejantes a Cataluña o Comunidad de Madrid en 2022.

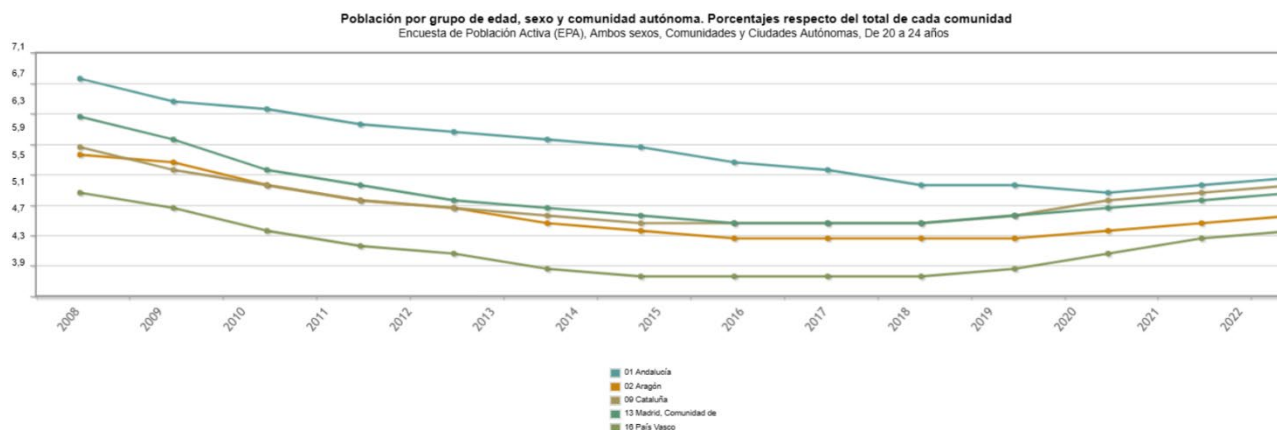


Figura 4: Evolución del desempleo juvenil (20-24 años) en regiones seleccionadas 2008-2022.

ANÁLISIS DEL DESEMPLEO JUVENIL SEGÚN EL NIVEL EDUCATIVO

Otro motivo importante que se relacionaba con el desempleo juvenil es la formación. Este factor es esencial en la búsqueda activa de empleo y puede ser determinante para la selección de trabajadores.

Para su estudio indagaremos de nuevo en los datos que proporciona el INE. Los datos que vamos a representar son: primera etapa de educación secundaria y similar, segunda etapa de educación secundaria, con orientación general y educación superior. He decidido no incluir datos relativos a personas con niveles de formación inferiores a los señalados, por el carácter obligatorio de la educación hasta los 16 años en España en el siglo XXI. Por tanto, la población en torno 20 a 29 años ha recibido al menos estudios primarios.

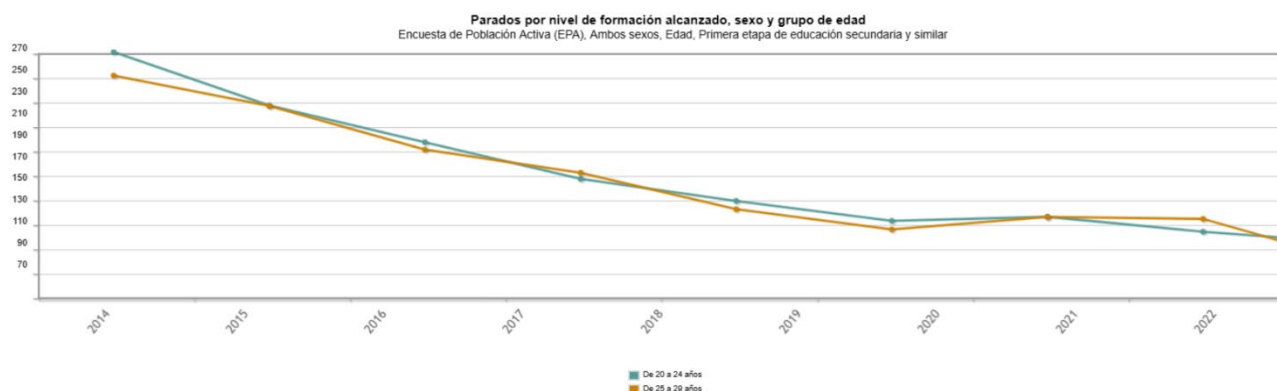


Figura 5: Evolución del desempleo juvenil con primera etapa de educación secundaria, 2014-2022.

En la Figura 5 apreciamos cómo desde 2014 el desempleo en personas entre 20 y 29 años con la formación de primera etapa de educación secundaria ha pasado de ser de entre 250.000-270.000 personas a representar menos de la mitad en 2022 siendo actualmente en torno a 100.000 personas en toda España.

Esto se puede deber a un incremento en la oferta de trabajos que requieran poca experiencia o formación, pero demanden un físico para realizar las posibles tareas del trabajo.

En cambio, como expone en la Figura 6, la finalización de la segunda etapa de educación secundaria refleja datos más positivos con relación a los de la Figura 5. La Figura 6 se inicia en 2014 con datos muy distintos para los dos intervalos siendo el que permanece superior en la gráfica y acumula mayor volumen de desempleados el intervalo de 20 a 24 años. Este inicia con 109.000 personas en España con la formación precisada frente a las 70.800 personas que indican el desempleo del intervalo de 25 a 29 años. La imagen indica como las curvas de evolución de dichos intervalos varían mínimamente entre tramos, destacando el repunte de desempleados para el intervalo de 25 a 29 años en 2021, posiblemente relacionado con la crisis pandémica del virus Covid-19 y los despidos derivados de esta.

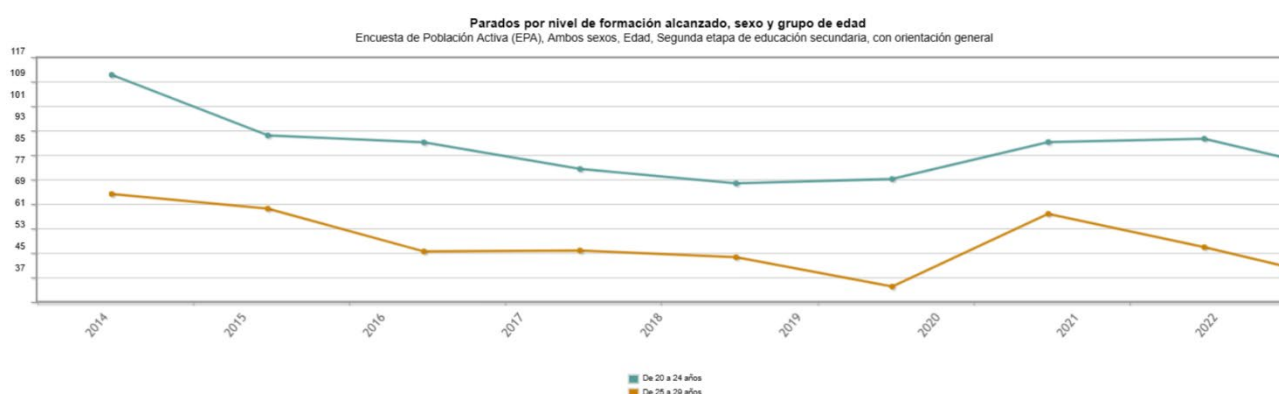


Figura 6: Evolución del desempleo juvenil con segunda etapa de educación secundaria, con orientación general, 2014-2022.

Para finalizar el estudio de la formación como factor de empleo examinaremos la Figura 7 en la que se muestra la población desempleada joven con estudios superiores como pueden ser: grados medios, grados superiores, grados universitarios o de máster.

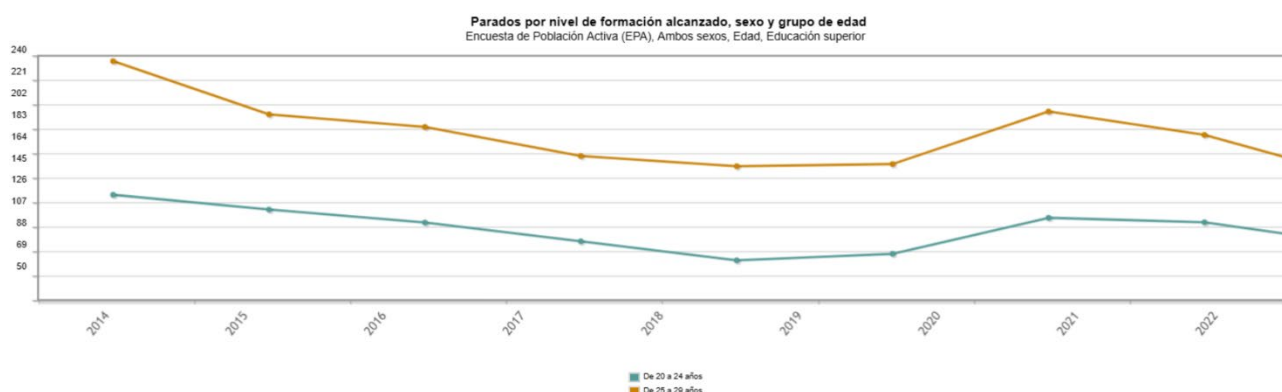


Figura 7: Evolución del desempleo juvenil con estudios superiores, 2014-2022.

En la Figura 7 vemos como, sorprendentemente, la población desempleada de 25 a 29 años con estudios superiores no desciende de 140.000 personas y llega a alcanzar las 200.00. Este dato es alarmante dado que significa que hay talento joven que se ha estado desaprovechando durante años.

La explicación más evidente es la falta de ofertas de trabajo que requieren ese perfil de titulados que lleva a establecer un colapso los puestos de trabajo, dejando fuera a un gran volumen de titulados superiores que no encuentran trabajos relacionados con su formación. En cambio, el desempleo en joven de 20 a 24 años es aproximadamente la mitad en términos numéricos, siendo en 2014 de 128.000 personas. Estos datos también se pueden justificar, existen políticas y programas de fomento del empleo de gente recién graduada o formada que absorbe gran parte de la demanda joven de empleo y ayuda a la inserción en el mercado laboral de los jóvenes titulados. Otra posibilidad es que en ese grupo de edad haya una mayor disposición para aceptar trabajos que no corresponden con la formación recibida, produciéndose una sobre cualificación.

POLÍTICAS DE EMPLEO Y SU IMPACTO

Análisis de las políticas gubernamentales llevadas a cabo entre 2008 y 2020

Después de analizar la situación que viven los jóvenes en diferentes aspectos y las causas por las que se está produciendo el problema de desempleo en menores de 29 años, voy a describir las políticas de empleo que se han implantado a nivel nacional desde el inicio de la Crisis Económica de 2008.

REFORMA LABORAL DE 2010 O REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO

La primera política desarrollada en el contexto de crisis económica es el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, fue una iniciativa del gobierno español que tenía como objetivo abordar la crisis económica y mejorar la flexibilidad del mercado laboral. Sus principales medidas fueron las siguientes:

1. Contratación temporal: En este Real Decreto-ley se facilitó la contratación temporal mediante la reducción de las cotizaciones sociales para incentivar la contratación de jóvenes y desempleados.
2. Contrato de fomento de la contratación indefinida: Para combatir la temporalidad de toda la población española se introdujo un nuevo contrato indefinido con bonificaciones fiscales para las empresas que contrataran a trabajadores desempleados.
3. Despido por absentismo: Como medida disuasoria del despido se establecieron condiciones más estrictas para los despidos por absentismo, limitando las situaciones en las que los empleadores podían despedir a un trabajador por ausencias al trabajo.
4. Formación y reciclaje profesional: Se fomentó la formación y el reciclaje profesional, con medidas destinadas a mejorar las competencias de los trabajadores y adaptarlas a las necesidades del mercado laboral.
6. Medidas para favorecer la igualdad de género: Para combatir la desigualdad por razón de sexo se incluyeron medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, incluyendo acciones afirmativas para fomentar la contratación de mujeres.

7. Cambio en la regulación de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE): Se modificaron las condiciones y procedimientos para llevar a cabo Expedientes de Regulación de Empleo, facilitando su aplicación por parte de las empresas en situaciones de crisis económica.

Este Real Decreto-ley fue parte de una serie de reformas laborales implementadas en España durante ese período con el objetivo de hacer frente a la crisis económica y mejorar la competitividad del mercado laboral. Sin embargo, generó controversias y debates sobre sus efectos en los derechos laborales y la calidad del empleo ya que como se ve en la Figura 9, la contratación indefinida no tuvo efecto en los jóvenes españoles entre 16 y 29 años. Los años posteriores a 2010 el número de jóvenes contratados de manera indefinida continuó descendiendo gradualmente.

REFORMA LABORAL DE 2012 O LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO

Dos años después de la primera política laboral para el fomento del empleo se elaboró la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue implementada en España en respuesta a la crisis económica realizada por el gobierno español en aquel momento presidido por el Partido Popular. Aunque la ley abordó diversas áreas del mercado laboral, también contenía disposiciones orientadas a combatir el desempleo juvenil. A continuación, se presenta un resumen de las principales medidas relacionadas con el desempleo juvenil contenidas en esta ley:

- Contratos de formación y aprendizaje: Se fomentaron los contratos de formación y aprendizaje para jóvenes, que ofrecen a los empleadores incentivos para contratar a jóvenes menores de 30 años, permitiéndoles combinar empleo con formación.
- Fomento del empleo juvenil: Se establecieron incentivos para la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años, con el objetivo de promover la creación de empleo entre este grupo demográfico.
- Prácticas profesionales: Se promovieron las prácticas profesionales no laborales para jóvenes, permitiendo que las empresas ofrezcan oportunidades de formación práctica a los jóvenes desempleados.
- Reducción de costos de despido: Se establecieron medidas para reducir los costos de despido, lo que impactó tanto en los trabajadores jóvenes como en otros grupos demográficos. Estas medidas incluyeron la reducción de las indemnizaciones por despido en ciertas circunstancias.
- Flexibilización de condiciones laborales: Se introdujeron cambios que otorgaban a los empleadores más flexibilidad para ajustar las condiciones laborales, lo que afectó la estabilidad y la seguridad laboral, especialmente para los trabajadores jóvenes con contratos temporales.

Cabe destacar que esta reforma laboral fue objeto de controversia y debate en España, y las opiniones sobre su impacto en el desempleo juvenil varían. Algunos expertos argumentan que las medidas flexibilizadoras

ayudaron a crear empleos, mientras que otros sostienen que llevaron a la precarización del empleo, especialmente para los jóvenes.

En relación con el empleo juvenil, la Reforma Laboral de 2012 establecía una serie de medidas con la finalidad de reducir el porcentaje de desempleados pertenecientes a este colectivo que por aquel momento superaba el 50%.

Una de las medidas aplicadas en esta Ley 3/2012 se basaban en las “Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje” donde se establecía que todo empresario que acordara un contrato de este tipo, se le concedería el derecho a la reducción de una serie de pagos a la Seguridad Social. Dichas reducciones variaban en función del número de empleados en la empresa, como se indica a continuación.

- Reducción del 100% si la empresa tenía una plantilla inferior a los 250 trabajadores.
- Reducción del 75% si el número de trabajadores es igual o superior al mencionado anteriormente.

Otra de las medidas aprobadas en esta Reforma Laboral de 2012, se recoge en su artículo 7, el cual establece que los empresarios que conviertan a los trabajadores con contrato de formación y aprendizaje o de relevo en modalidad de indefinidos, podrán ser bonificados con una cuota a la Seguridad Social de aproximadamente 500€ al año durante los próximos tres, mientras que si se trata de mujeres esta bonificación sería mayor, concretamente de aproximadamente 700 € al año.

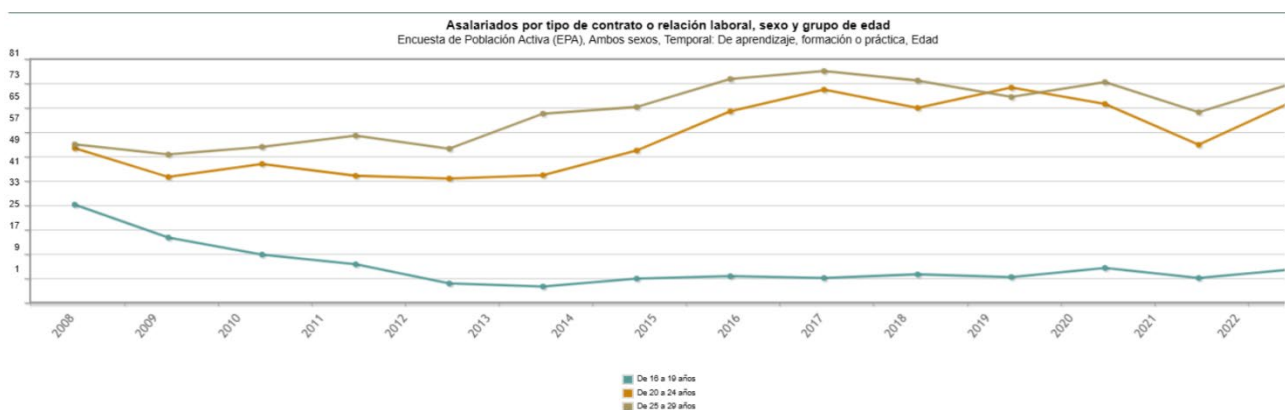


Figura 8: Desarrollo del contrato temporal de formación y aprendizaje entre los 16 y 29 años, 2008-2022.

En la Figura 8 se puede comprobar el efecto que tuvo la reforma laboral de 2012 con los contratos temporales de aprendizaje, formación y práctica. Se observa cómo influye de notablemente en los jóvenes entre 20 y 29 años, llegando al punto máximo en 2017 en el que el dato de personas entre esas edades es prácticamente al doble de la inicial, una medida que ayudó a este segmento de la población con estudios superiores como formación laboral, grado medio, grado superior o estudios universitarios a la inclusión del mercado laboral de una manera más ágil y guiada para neófitos en su oficio.

Con este tipo de acciones lo que se intentaba llevar a cabo era el aumento del número de contratos en menores de 25 años y, por consiguiente, la disminución de la tasa de desempleo en España. En los dos años posteriores a la aprobación de esta Ley 3/2012, el porcentaje de empleados de este colectivo sí que consiguió descender, pero no generó mayor estabilidad ya que esto produjo un aumento de la temporalidad, este

indicador ascendió de manera considerable al igual que lo hizo el empleo parcial y la brecha salarial entre los diferentes rangos de edad. Esto se puede comprobar en la siguiente imagen (Figura 9).

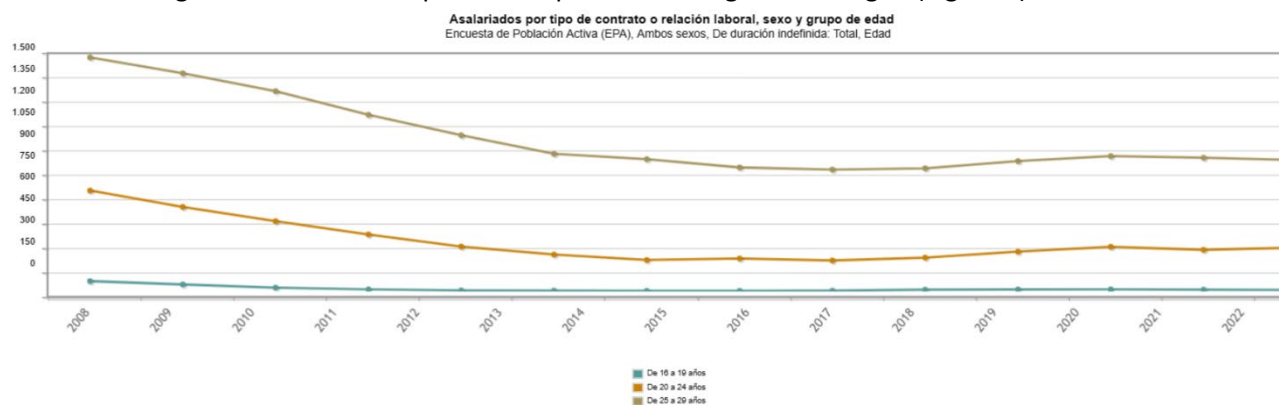


Figura 9: Desarrollo del contrato indefinido entre los 16 y 29 años, 2008-2022.

En la Figura 9 muestra el principal problema mencionado antes, la temporalidad. Se comprueba que años posteriores a la aplicación de esta medida apenas tuvo cambio la tendencia descendente del número de contratos de duración indefinida existentes en España entre los jóvenes de 16 a 29 años. Es particularmente grave el dato de los españoles de entre 25 y 29 años durante los años posteriores al 2012. Este segmento de la población que se presume un alto grado de formación no consigue una contratación indefinida. Aunque es cierto que se fomentó su contratación se hizo en condiciones de temporalidad.

La temporalidad se relaciona estrechamente con la precariedad dado que si no tienes la confianza de permanecer en un sitio a largo plazo se genera una incertidumbre continua que no permite a los jóvenes proyectos personales como emanciparse o formar una familia. Es por esto que la ausencia de estabilidad laboral es un problema inherente en gran parte de la sociedad española, pero principalmente en los jóvenes.

REFORMA LABORAL DE 2019 O REAL DECRETO-LEY 8/2019, DE 8 DE MARZO

Después de años sin una reforma en materia laboral, el gobierno español en aquel momento presidido por el Partido Socialista Obrero Español presenta en 2019 una nueva reforma laboral (Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo). En ella se abordaron diversas cuestiones relacionadas con la protección social y la regulación de la jornada laboral. Las medidas que contenían este Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo eran principalmente las siguientes:

1. Registro de la jornada laboral: El establecimiento como obligación para las empresas de llevar un registro diario de la jornada de trabajo de sus empleados. Este registro debía incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador. Esta medida con objetivo de contrarrestar la explotación laboral por parte de determinados empresarios.
2. Horas extraordinarias: Se reforzaron las medidas para el control de las horas extraordinarias, asegurando su compensación económica o mediante periodos equivalentes de descanso. Otra medida como protección al trabajador de sus derechos laborales.

3. Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Se promovieron medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Medidas como el permiso de paternidad o la modificación de “Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.” del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31/10/2015.

4. Lucha contra la temporalidad abusiva: Se introdujeron medidas para combatir la temporalidad abusiva, limitando que se encadenen contratos temporales y fomentando la estabilidad en el empleo. Se trata de una medida clave dado que el crecimiento excesivo de la temporalidad conllevaba una precariedad laboral preocupante.

5. Lucha contra la precariedad laboral: Se adoptaron medidas específicas para abordar la precariedad laboral, como la limitación de la duración máxima de los contratos temporales y la prohibición de la utilización abusiva de la contratación a tiempo parcial.

6. Protección social: Se impulsaron medidas para fortalecer la protección social de los trabajadores, incluyendo mejoras en el acceso a la prestación por desempleo.

7. Igualdad salarial: Se reforzaron las medidas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, promoviendo la transparencia en la retribución. El impacto efectivo de estas disposiciones en la igualdad de género puede verse lastrado en el momento de su aplicación ya que depende de la implementación adecuada de las mismas, así como de la conciencia y compromiso de las empresas y los empleadores en la promoción de la igualdad.

El Real Decreto-ley 8/2019 buscó abordar problemas específicos en el ámbito laboral, como la precariedad, la falta de control sobre la jornada laboral y las desigualdades de género. Sin embargo, generó debates sobre su impacto en la flexibilidad laboral y la capacidad de las empresas para gestionar el tiempo de trabajo. Como con cualquier reforma laboral, las opiniones sobre su eficacia y conveniencia pueden variar.

PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL DE LA UNIÓN EUROPEA

Otra política aplicada a nivel europeo para paliar la problemática del desempleo juvenil fue el Programa Garantía Juvenil implantado en el año 2013 con la finalidad de disminuir el porcentaje de parados menores de 25 años, así como el porcentaje de desempleados de larga duración que había en ese mismo año en la Unión Europea. El Plan (Unión Europea, 2013) constaba de una serie de medidas donde los países pertenecientes a la UE debían garantizar en el plazo de 4 meses después de haber acabado la etapa formativa u otra relación laboral, una oferta de trabajo que se asemejara a los conocimientos y experiencia que el joven había adquirido. Este plan tenía unos criterios de elegibilidad ya que este se dirige a jóvenes de entre 16 y 29 años (en algunos países hasta 30 años), que no estén empleados ni participen en programas educativos ni de formación. Las ofertas que reciben los inscritos en el programa son personalizadas en base a sus habilidades,

calificaciones y necesidades individuales. Estas ofertas pueden incluir empleo, educación, formación o prácticas.

En España, el Plan con el que se pretendían aplicar las recomendaciones del Programa Garantía Juvenil se denominaba “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013 - 2016”, la cual fue aprobada por el entonces Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2013. Esta Estrategia (Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013) se desarrollaba en relación con cuatro objetivos, los cuales se consideraban fundamentales para llevar a cabo la mejora del empleo juvenil en España.

Objetivo 1: Ayuda a los jóvenes a su introducción en el mercado laboral.

Objetivo 2: Mejorar la situación laboral de los jóvenes trabajadores.

Objetivo 3: Establecer la igualdad de oportunidades independientemente del sexo, religión o nacionalidad.

Objetivo 4: Reforzar el emprendimiento a través de la formación y educación en este colectivo.

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS

Para comprobar cómo han afectado las diferentes medidas a la sociedad española procederé al análisis de los gráficos posteriores al año de implementación de la política:

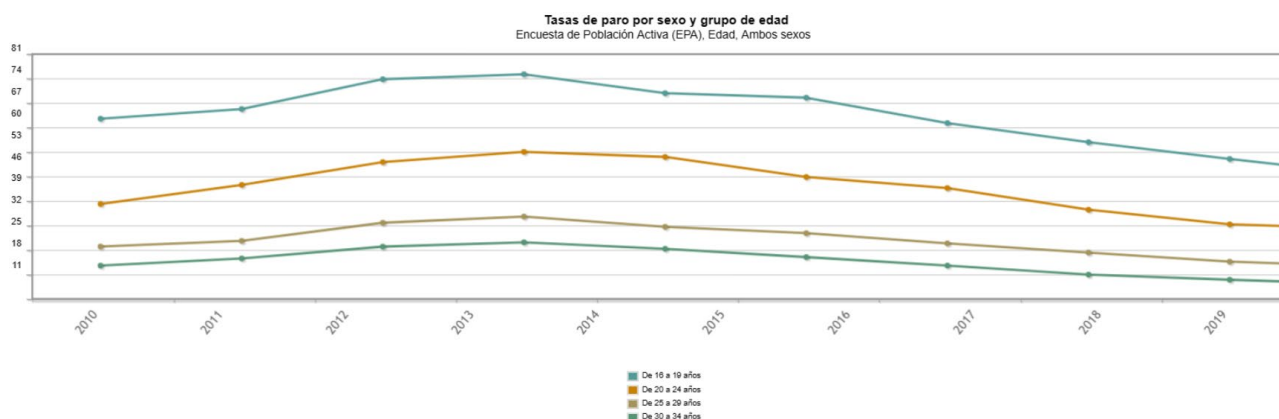


Figura 10: Evolución del desempleo juvenil entre los años 2010-2019.

En la Figura 10 podemos observar que las medidas principales como el Programa de Garantía Juvenil y el compendio de reformas laborales de los años 2010 y 2012 no surgieron efecto puesto que la reducción del desempleo juvenil apenas varió en los años posteriores. Es cierto que en el grupo de jóvenes de entre 25 y 29 años se denota un descenso superior al resto de segmentos poblacionales. Esto se puede deber a la política de fomento de la contratación por formación o prácticas dado que entorno a esa edad se suelen finalizar los estudios superiores. Con la información reflejada en la Figura 10 podemos concluir que no tuvieron éxito estas medidas implantadas por el Gobierno de España y la Unión Europea.

No he procedido al análisis de datos de la reforma laboral del año 2019 dado que influyó demasiado la crisis sanitaria de 2020. Los datos se verán influenciados por este acontecimiento y no se puede realizar el análisis oportuno a esta política.

CONCLUSIONES

El desempleo juvenil en España a lo largo de estos casi 15 años se puede concretar en determinados puntos claves:

- Crisis económica del 2008: acontecimiento que marcó el futuro de la juventud española en el mercado laboral. Afectó notablemente a todos los segmentos de la población, pero gran parte del problema recayó en los más vulnerables en las empresas, los jóvenes.
- Temporalidad: los jóvenes se veían relacionados con esta característica de manera previa a la crisis económica, pero se aumentó aún más la temporalidad con ambas reformas del gobierno español en 2010 y 2012, que, pese a que fomentaron la contratación joven, esta era en su gran mayoría contratación temporal y sin éxito en la contratación a largo plazo.
- Precariedad: concepto que va ligado con la temporalidad. La precariedad se percibe en empleos mal remunerados, con condiciones de trabajo difíciles y la inestabilidad generada por la temporalidad de estos contratos. La incertidumbre que produce el puesto de trabajo que tiene fecha de fin y, la continua búsqueda de ofertas de trabajo, que, en numerosas ocasiones no se adecúan a la formación previa adquirida.
- Formación: La formación es un factor necesario en la contratación joven. Desde los gobiernos se ha fomentado la contratación sujeta a la formación. El contrato de formación y aprendizaje para la inclusión del recién graduado en el mercado laboral fue un pilar dentro de la reforma laboral de 2012.
- Experiencia: factor que el grupo de población más joven no posee. La experiencia es requerida en numerosas ofertas de empleo, pero como hemos mencionado antes, con los contratos de prácticas o los de formación y aprendizaje sirven para, además de la inmersión en el mercado laboral, reunir esa mínima experiencia para optar a puestos de mejor calidad.

Reflexión de la evolución del desempleo juvenil a lo largo del siglo

Como hemos podido observar a lo largo de toda la investigación y con la ayuda de los gráficos mostrados, el desempleo comenzó a agravarse con la mencionada crisis económica de 2008. En los años posteriores, la población joven española comenzó a tener dificultades a la hora de buscar trabajo. Su escasa o nula experiencia, la falta de formación en algunos casos o la temporalidad de los contratos fueron agravantes que han estado dificultando el acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

Ninguna de las reformas laborales de 2010 o 2012 cumplieron el objetivo de reducir significativamente el desempleo juvenil. Estas medidas lograron parte del objetivo con el contrato de formación y aprendizaje o las bonificaciones a empresas por la contratación de jóvenes menores de 30 años.

Con la llegada de los años 2016 y 2017 se vio un ligero repunte en los datos de empleo de los jóvenes españoles, mejorando tíbiamente su situación. Con la llegada del 2019 y su reforma laboral la situación siguió mejorando sin alcanzarse una destacada reducción del desempleo.

En el año 2020 la crisis pandémica del virus Covid-19 volvió a agravar la situación de desempleo de toda España, afectando de igual manera a los jóvenes. Los porcentajes de desempleo volvieron a ascender, cortando la buena racha descendente previa. Los jóvenes sufrían el estancamiento laboral en la búsqueda de trabajo sumado a los despidos o ERTES realizados por la mayoría de las empresas.

Hasta el año 2022 la situación no mejoró. Ese año con el fin de las restricciones sanitarias y la vuelta paulatina a la normalidad trajo consigo un descenso leve del desempleo juvenil.

Desde la reflexión analítica de la situación laboral de los jóvenes estos años cabe mencionar que inicialmente, en el 2008 la situación fue global, todos los países sucumbieron ante una crisis económica sin precedentes y España no se salvó. Las políticas de empleo nacionales e internacionales aplicadas tuvieron un limitado éxito y no lograron un resultado notoriamente positivo. Después de casi una década, en 2016 y 2017 la situación laboral mejoró a nivel nacional para el total de la población. Se encontraba un país recuperándose poco a poco de una etapa complicada para toda su población. La situación laboral de los jóvenes españoles continuó mejorando hasta la llegada de 2020 y la crisis global sanitaria que volvió a frenar momentáneamente los buenos datos porcentuales de empleabilidad juvenil.

Situación actual e hipótesis de futuro

La situación actual es bastante positiva, el desempleo vuelve a tener la tendencia descendente previa a la crisis sanitaria y los segmentos de población se colocan en porcentajes de desempleo similares o incluso mejores a años como el 2017. La preparación de la juventud española en cuanto a formación consigue mejorar año a año en vísperas de la inmersión en el mercado laboral.

El principal problema que todavía no se ha conseguido solucionar es la temporalidad. Es cierto que el mercado laboral tiende a la flexibilidad de trabajo y el constante cambio de empresa, pero la incertidumbre que eso conlleva es un problema para una sociedad ya que condiciona decisiones vitales como la adquisición de una vivienda o la formación de una familia. Es debido a esto que la juventud española está retrasando aspectos en su vida personal a que a su vez conducen a bajas tasas de natalidad que comprometen el relevo generacional en todos los sectores productivos. Además, la dependencia económica de estos jóvenes a sus progenitores en los períodos intermitentes de empleo impide una independencia total.

La continua formación que presenta la población española es indicativa del objetivo al que aspiran, puestos de trabajos dignos, ajustados a su perfil académico y estables en el tiempo. Un objetivo que resulta complicado en ocasiones por la alta precariedad en los puestos de trabajos, el desempeño de puestos en los que estos jóvenes están sobre cualificados o la temporalidad que registran.

Los análisis realizados sobre los datos del INE avalan la respuesta, a mayor formación mayor empleabilidad de la persona, es por ello por lo que se debe fomentar la formación académica, pero desde mi punto de vista aún más formación profesional.

La formación profesional o grados con formación dual en los que te formas tanto académicamente como profesionalmente se deben incentivar mucho más. Son necesarios para una entrada guiada en el mercado laboral, guiada por profesionales que ya están en el sector y conocen mejor el oficio. Debido a esto los grados medios, superiores o la formación profesional son la vía académica que facilita la inmersión más rápida en el mercado de trabajo y una pronta recogida de experiencia.

En un futuro a corto a plazo no parece que se vaya a resolver la temporalidad laboral debido a que es un problema global. La precariedad laboral se puede paliar con políticas activas, pero nunca se podrá solucionar completamente debido a la existencia de puestos de trabajos que actualmente se siguen considerando precarios por sus condiciones, puestos del sector primario como la recolección de fruta es un ejemplo de ello. Los jóvenes tienen que formarse y reunir experiencia, pero también deben ejercer un rol activo en la búsqueda de puestos de trabajo de calidad y estabilidad dado que es un interés común para toda la sociedad.

Por lo que se refiere a la formación, a largo plazo los puestos de trabajo que requieran poca formación o con posibilidad de mecanización serán realizados por programas informáticos o robots que realicen las funciones básicas en determinados puestos de trabajo. Ya se está viendo en la actualidad con la banca, siendo sustituida por cajeros automáticos y acortando la carrera laboral de banqueros, o recientemente con los cajeros de supermercados, puestos que estos están siendo sustituidos por máquinas que guían al consumidor a realizar sus compras. Los efectos negativos en las personas más vulnerables de la sociedad como ancianos o discapacitados ya son sobradamente conocidos.

Algunas políticas de fomento a la contratación, como las que se indican a continuación, podrían ser más eficaces que sus predecesoras

- I. Ayudas en el pago de cotizaciones y tributos a empresas que introduzcan personal joven con contratos indefinidos en función del número de plantilla que posea y la cantidad de jóvenes que contrate bajo la condición de indefinido.
- II. Motivar a los jóvenes a cursar estudios en Formación Dual tanto en Grado Medio o Superior como en la Universidad para una introducción y conocimiento guiado en el mercado laboral.
- III. Fomento de cursos básicos de oficios poco demandados como carpintería, fontanería o ganadería para los jóvenes que no tengan estudios superiores o hayan dejado los estudios de manera precipitada con el objetivo de darles cabida en el mercado laboral y su desarrollo profesional.

En definitiva, la juventud española en la actualidad es una generación de personas cada vez más preparadas académica y tecnológicamente dado el momento que vivimos. La existencia de datos porcentuales de población joven que se encuentran en situación de desempleo es un problema para España al no aprovechar al máximo este recurso humano. Son personas aptas para el mercado de trabajo que necesitan empezar y reunir experiencia laboral y merecen una estabilidad laboral para su desarrollo personal y profesional. Con ello se tendría, además, un beneficio para todos, al disponer de capital humano para cubrir todos los trabajos que la sociedad demanda a medida que los actuales trabajadores se van jubilando. Resultando en un ciclo laboral que beneficiaría tanto a los trabajadores que se van a jubilar, como a los jóvenes que ingresarán en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Arrazola, M. (2018). Desempleo Juvenil en España: Situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf
- De La Hoz, F. J., Quejada, R. & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Obtenido de [v10n1a27.pdf \(scielo.org.co\)](https://scielo.org.co/document/v10n1a27/pdf)
- Diario Oficial de la Unión Europea (2013). Recomendación del consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil. Obtenido de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01))
- Frederick, D (2022). Enciclopedia Económica, Desempleo. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/desempleo/>
- Gobierno de España (2010). Real Decreto-ley 8/2010, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 147, de 17 de junio de 2010. Obtenido de [BOE-A-2010-9542](https://www.boe.es/boe/1996/06/17/BOE-A-2010-9542.html) Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Gobierno de España (2013). Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 47, de 23 de febrero de 2013. Obtenido de [BOE-A-2013-2030](https://www.boe.es/boe/1996/02/23/BOE-A-2013-2030.html) Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Gobierno de España (2012). Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 162, de 7 de julio de 2012. Obtenido de [BOE-A-2012-9110](https://www.boe.es/boe/1996/07/07/BOE-A-2012-9110.html) Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Gobierno de España (2015). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31/10/2015. Obtenido de [BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/boe/1996/10/31/BOE-A-2015-11724.html) Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Gobierno de España (2019). Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 61, de 12 de marzo de 2019. Obtenido de [BOE-A-2019-3481](https://www.boe.es/boe/1996/03/12/BOE-A-2019-3481.html) Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Unión Europea. (2013). Guía Garantía Juvenil. Obtenido de https://www.fondoseuropeos.eu/uploads/Ejemplo_Manual.pdf
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021). Programa investigo. Boletín Oficial del Estado, núm. 305, Sec. V-B. Pág. 75945. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/22/pdfs/BOE-B-2021-51680.pdf> 51680 del BOE núm. 305 de 2021