



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Empleo Juvenil y políticas de empleo

Youth Employment and employment policies

Autor/es

Andrea Lázaro Martínez

Director/es

Manuel González Labrada

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

INDICE

1. Introducción.....	3
2. Ley de Empleo.....	5
3. Análisis de estadísticas del mercado de trabajo juvenil:	8
4. Medidas de política de empleo	17
A) Nivel Comunitario	17
B) Nivel Estatal.....	20
C) A nivel de Comunidad Autónoma	23
5. Formación y cualificación profesional para los jóvenes.	29
6. Incentivos a la contratación y emprendimiento de jóvenes.	30
7. Conclusiones	34
8. Bibliografía	36
9. Webgrafía	36
10. Normativa	37

1. Introducción

A través de este trabajo se quiere analizar la situación actual de los jóvenes españoles y aragoneses en el mundo laboral. Cuál es la eficacia de las políticas de empleo que se centran en los jóvenes y que tipos de contratación son los más habituales en el primer contacto de los recién titulados con el mundo laboral, así como la legalidad de estos. Además se pretende conocer cuáles son las principales políticas de empleo, ya que son la principal herramienta para la creación de empleo y la protección de aquellos que están desempleados. ¿Qué objetivos principales persiguen?

La elección de este tema se ha visto motivada en mayor parte por mi reciente incorporación al mundo laboral, así como del resto de amigos y compañeros que empiezan a incorporarse a esos primeros empleos. Además, el empleo juvenil sigue siendo un tema del que estar pendiente y por el que preocuparse, a pesar de que las tasas de desempleo han bajado estos últimos años. En 2014, según datos de la EPA, la tasa de paro se situaba en un 23,7%, frente al 16,7% registrado en este primer trimestre de 2018. A pesar de esta mejora, según Eurostat, España se sitúa como el segundo país de la Unión Europea con la tasa de paro más elevada, por detrás de Grecia. La tasa de desempleo de la zona euro a marzo de 2018 es de un 8,5%. En Aragón, la tasa de desempleo se sitúa en un 11,6% actualmente, habiendo llegado al 18,35% en 2014.

La inserción laboral de las personas jóvenes es uno de los elementos clave para una emancipación completa y satisfactoria hacia la vida adulta. El desempeño de una actividad laboral retribuida contribuye de forma decisiva al desarrollo interpersonal, material y cultural, a la integridad social, a la legitimidad y al reconocimiento social de los jóvenes.

Si nos centramos en los protagonistas de este trabajo, los jóvenes menores de 25 años, la tasa de desempleo en España a 2018 es de un 36,3%, siendo de 32,4% en Aragón.

El empleo entre los jóvenes menores de 25 años crece a un ritmo del 9,56%, más del doble que la media nacional, según los últimos datos de afiliación a la Seguridad Social.

Para la realización de este trabajo y el cumplimiento de los objetivos se llevará a cabo un análisis de la bibliografía, se efectuará un análisis cuantitativo de las bases de datos oficiales, revisión de la legislación y de los programas creados para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes. Las principales fuentes de las que se obtiene la información son la Encuesta de Población Activa, las estadísticas laborales del Ministerio

de Empleo y Seguridad Social, contrataciones registradas en los Servicios Públicos de Empleo y en el Instituto Aragonés de Estadística.

RESUMEN:

En primer lugar, se hace un resumen analizando la Ley de Empleo y sus menciones al colectivo juvenil. A continuación, vamos a proceder a realizar una presentación de la situación actual del mercado laboral en España, como han ido evolucionando las tasas de paro respecto a años anteriores, centrándonos en un intervalo de entre 4 y 5 años. Se contempla la influencia de la educación en esas tasas de paro en Aragón. Después del análisis del mercado de trabajo, se estudian las medidas de política de empleo atendiendo a estos tres niveles: comunitario, estatal y comunidad autónoma. Dentro de cada nivel se presentan los distintos planes de acción, destinados a la mejora de la empleabilidad dentro de cada uno de sus ámbitos.

Finalmente se presentan las vías específicas de acceso de los jóvenes al mercado laboral, como los contratos formativos o de prácticas, así como los incentivos a la contratación que buscan incentivar a las empresas para motivar la contratación.

Conceptos clave: empleo juvenil, políticas de empleo, formación, contrato

2. Ley de Empleo

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo mantiene las políticas activas de empleo como herramientas vitales de activación frente al desempleo y, el Sistema Nacional de Empleo como un conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar estas políticas. Sus principales objetivos se sintetizan en la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y en mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo.

¿Qué aporta la Ley de Empleo al colectivo joven?

A continuación vamos a distinguir las políticas e instrumentos de empleo recogidos en la presente Ley.

El artículo 1 nos da la definición de **política de empleo**: “Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo”.

Los principales objetivos de las políticas de empleo son:

- Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.
- Mantener una protección eficaz ante situaciones de desempleo
- Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos con más dificultades de inserción en el mundo laboral, entre ellos los jóvenes.
- Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica.
- Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral
- Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial

La competencia en materia de política de empleo corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas serán los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar, en su caso, la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico”. El conjunto de estructuras, medidas y acciones

necesarias para promover y desarrollar las políticas de empleo se lleva a cabo a través de Sistema Nacional de Empleo, el cual pretende garantizar principalmente los siguientes objetivos:

- Fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor dificultad de inserción laboral, como es el caso de los jóvenes.
- Garantizar la aplicación de las políticas de activación para el empleo y de la acción protectora por desempleo.
- Impulsar la cooperación del Servicio Público de Empleo y de las empresas.

Los principales instrumentos de la política de empleo son:

- a) La intermediación laboral
- b) Políticas activas de empleo
- c) La coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo.

A) El artículo 31 de la Ley de empleo define la intermediación laboral como “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación”. Su finalidad es que los desempleados consigan un trabajo adecuado a sus características y a su vez facilitar a las empresas trabajadores más adecuados a sus necesidades.

La intermediación laboral, a efectos del Sistema Nacional de Empleo se realizará a través de:

- I. Los servicios públicos de empleo.
- II. Las agencias de colocación.
- III. Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

B) Este trabajo se centra en las políticas activas de empleo, definidas en su artículo 36 como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Principios, desarrollo y evaluación de las políticas:

En la ejecución de las distintas políticas activas de empleo han de estar presentes los siguientes principios generales:

- Tratamiento individualizado y personalizado para mejorar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo
- Dar respuesta a las necesidades de las empresas

- Fomentar el autoempleo y la iniciativa emprendedora
- Tener en cuenta las peculiaridades locales y territoriales del mercado de trabajo.

Los servicios y programas de políticas activas darán cobertura a los ejes en los que se integran los objetivos en materia de política de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo. ¿Cómo se evalúa la aplicación y eficacia de las políticas de empleo? El gobierno presentará anualmente una memoria sobre el gasto y los resultados de las políticas activas de empleo y de formación, para así garantizar la eficacia y eficiencia del gasto con los objetivos fijados.

- C) Los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, deberán inscribirse y mantenerse como demandantes de empleo. Esto implica un compromiso de actividad, por el que deberán cumplir las exigencias de dicho compromiso, como el aceptar una colocación adecuada. Una vez suscrito este compromiso, deberán participar en las políticas activas de empleo determinadas en el itinerario de inserción.

3. Análisis de estadísticas del mercado de trabajo juvenil:

La estructura de la población por edad y sexo es determinante en la situación del mercado de trabajo, por lo que en primer lugar vamos a presentar de manera general la pirámide de la población (Tabla 1) para ver sus características.

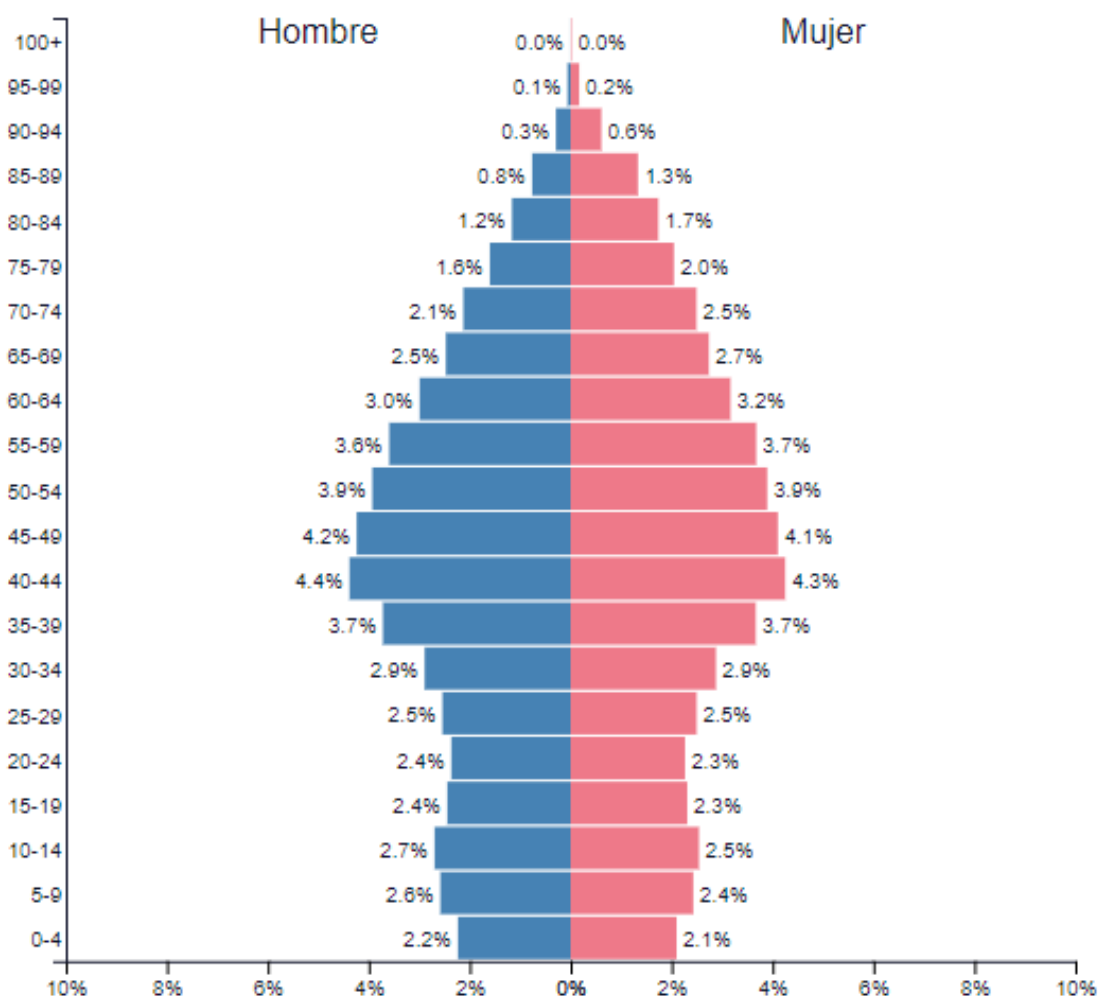


Tabla 1. Fuente: Population Pyramid.net

La población española cuenta actualmente con aproximadamente 46.116.884 habitantes en 2018. En cuanto a la distribución por sexos, la pirámide se encuentra bastante igualada con aproximadamente un 49% de hombres y un 51% de mujeres. La edad media es de 42.9 años y la esperanza de vida se sitúa en los 82.

En cuanto a la población aragonesa, se finalizó 2017 con 1.315.713 habitantes. Su edad media se acerca ya a los 45 años, algo superior que la media española. Destacar el alto porcentaje de personas mayores de 65 años: un 21,4%.

A continuación, en la tabla 2 se muestran las distintas tasas de actividad y paro a nivel nacional de los últimos 5 años:

Fecha	Activos	Ocupados	Parados	Tasa actividad (%)	Tasa paro (%)
1T - 2018	22670,3	18.874,2	3.796,1	58,46	16,74
1T - 2017	22.693,3	18.438,3	4.255	58,78	18,75
1T - 2016	22.821,0	18.029,6	4.791,4	59,29	21,00
1T - 2015	22.899,4	17.454,8	5.444,6	59,45	23,78
1T - 2014	22.883,9	16.950,6	5.933,3	59,46	25,93

Tabla 2. Fuente: Elaboración propia a través de Datos EPA Serie histórica (Datos en miles de personas).

Tras el inicio de la crisis en 2008, la economía española empezó a dar señales de recuperación a partir de 2013. Según datos de la EPA (en la tabla superior se muestran los datos del primer trimestre de cada año), entre 2014 y 2015 el número de desempleados se redujo considerablemente y la tasa de paro bajó al 23,7%. La recuperación económica ha seguido en marcha hasta llegar a una tasa de paro del 16,74% en 2018 creándose en ese año aproximadamente unos 490.300 nuevos empleos.

A pesar de esta progresiva recuperación, la tasa de paro en España en el primer trimestre de 2018 sigue estando en un 16,74%, que contrasta con la de 2007, antes del inicio de la crisis, que era aproximadamente de la mitad: 8.57%.

La tasa de paro en Aragón también ha seguido esa tendencia de mejora progresiva, pero igualmente contrasta con la tasa de paro previa a la crisis: 5,76% en el primer trimestre de 2007.

Fecha	Tasa paro (%) ESPAÑA	Tasa paro (%) Aragón
1T - 2018	16,74	11,58
1T - 2017	18,75	13,32
1T - 2016	21,00	15,28
1T - 2015	23,78	18,59
1T - 2014	25,93	22,85

Tabla 3. Fuente: Elaboración propia a través de Datos EPA/INE.

En el gráfico 1 podemos observar de forma más visual que las tasas de paro a nivel nacional han ido disminuyendo progresivamente desde el primer trimestre de 2015 hasta 2018.

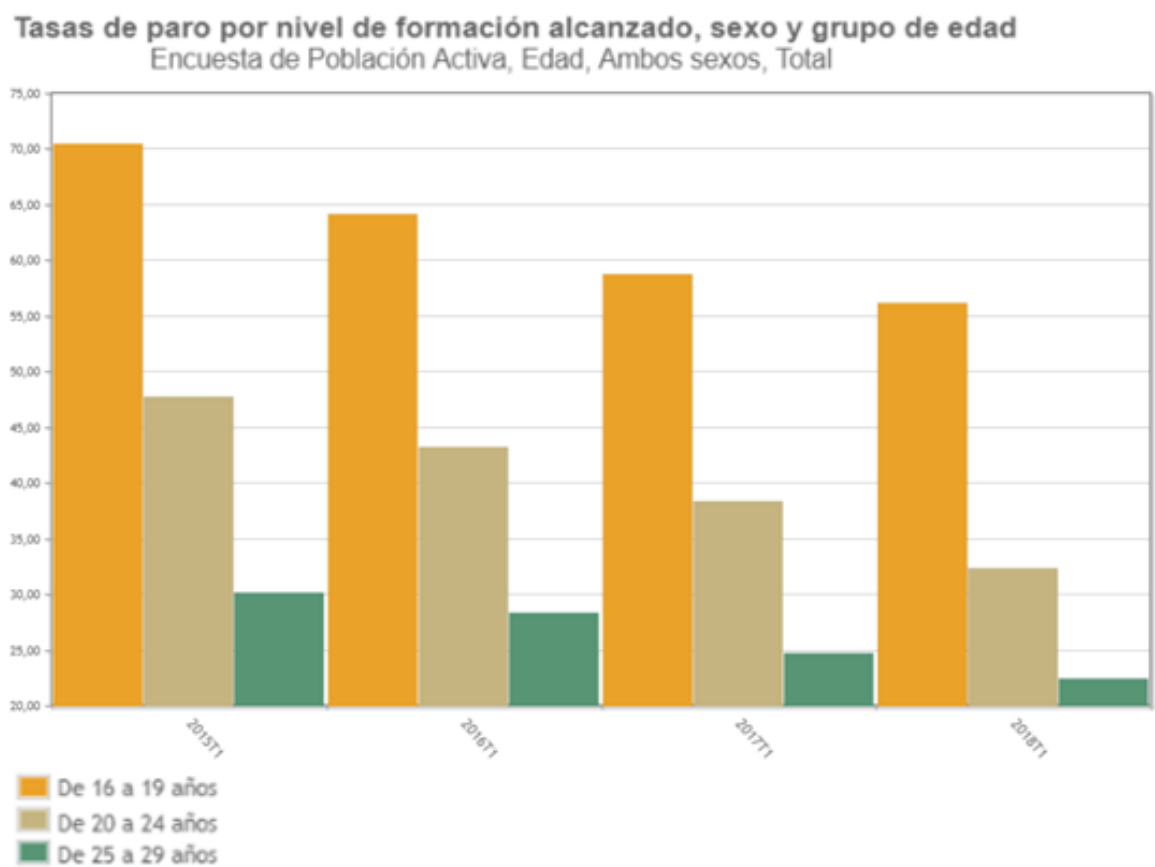


Gráfico 1. Fuente: Elaboración propia a través de INEbase.

En Aragón también han ido disminuyendo progresivamente las tasas de paro, siendo más elevadas las de los jóvenes menores de 19 años. A esa edad aún no han completado su periodo académico y en los niveles de formación más bajos es donde encontramos las tasas de desempleo más altas.

Entre los 20 y 24 años también se puede observar ese descenso del desempleo desde el primer trimestre de 2015 hasta el de 2018 (gráfico 2):

Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma

Encuesta de Población Activa, Edad, Ambos sexos, 02 Aragón

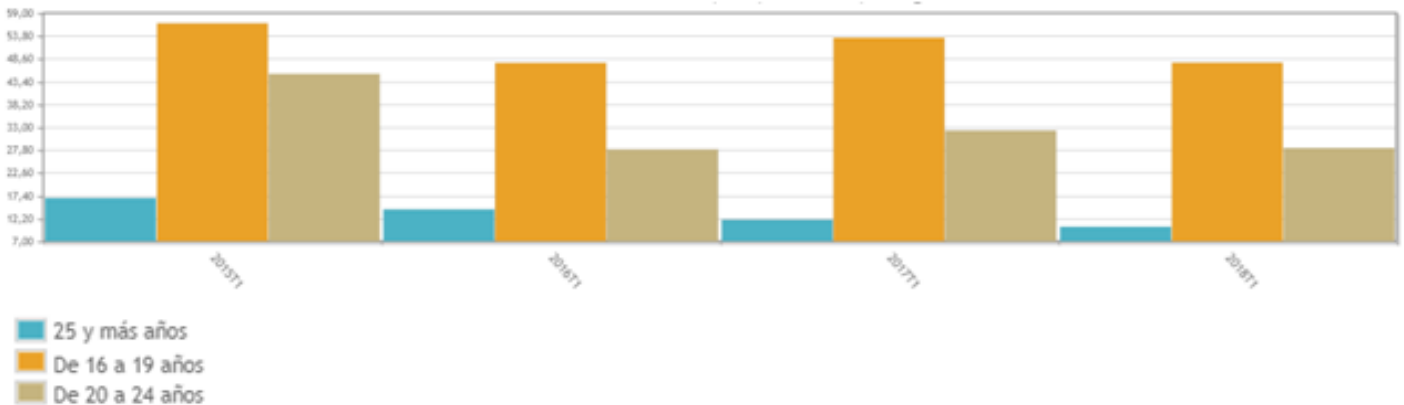


Gráfico 2. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal/ Instituto Aragonés de Estadística

¿Cómo influye la educación en las tasas de paro?

Tanto en España como en el resto de países miembros de la unión europea, cuanto mayor es el nivel de formación mayor es la tasa de ocupación y menor la de desempleo. Esta mayor cualificación también se traduce en unos salarios más elevados. Esta característica es más pronunciada entre los jóvenes. Aquellos que tienen unos niveles de cualificación más altos presentan una tasa de empleo relativamente más alta y una tasa de paro más baja, mientras que los jóvenes con apenas cualificación presentan una tasa de empleo reducida y una tasa de paro más elevada.

Según el Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo” (Marzo, 2018) “En el cuarto trimestre de 2017 los jóvenes de hasta 29 años en el mercado de trabajo con nivel educativo bajo, que suponen el 35,7% del total de los jóvenes activos, continúan estando infrarrepresentados en el empleo y por el contrario sobrerrepresentados en el paro: constituyen una tercera parte de los ocupados”.

En el gráfico 3, las tasas analizadas por Eurostat por nivel de estudios alcanzado se basan en el grupo de edad de 25 a 64 años para mostrar una visión más global de cómo afecta la educación a la tasa de empleo, ya que las personas más jóvenes pueden estar aun educándose. “En 2016, la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años que habían completado la enseñanza superior fue del 84,8 % en la EU-28, muy superior a la tasa (del 54,3 %) de quienes solo alcanzaron el nivel de la enseñanza primaria o el primer ciclo de la secundaria. En la EU-28, la tasa de empleo de quienes habían alcanzado el segundo ciclo de secundaria o la postsecundaria no terciaria fue del 74,8 %.” La crisis

afectó en mayor medida a las personas que, como mucho, habían acabado el primer ciclo de educación secundaria además de que sus probabilidades de encontrar empleo eran más bajas.

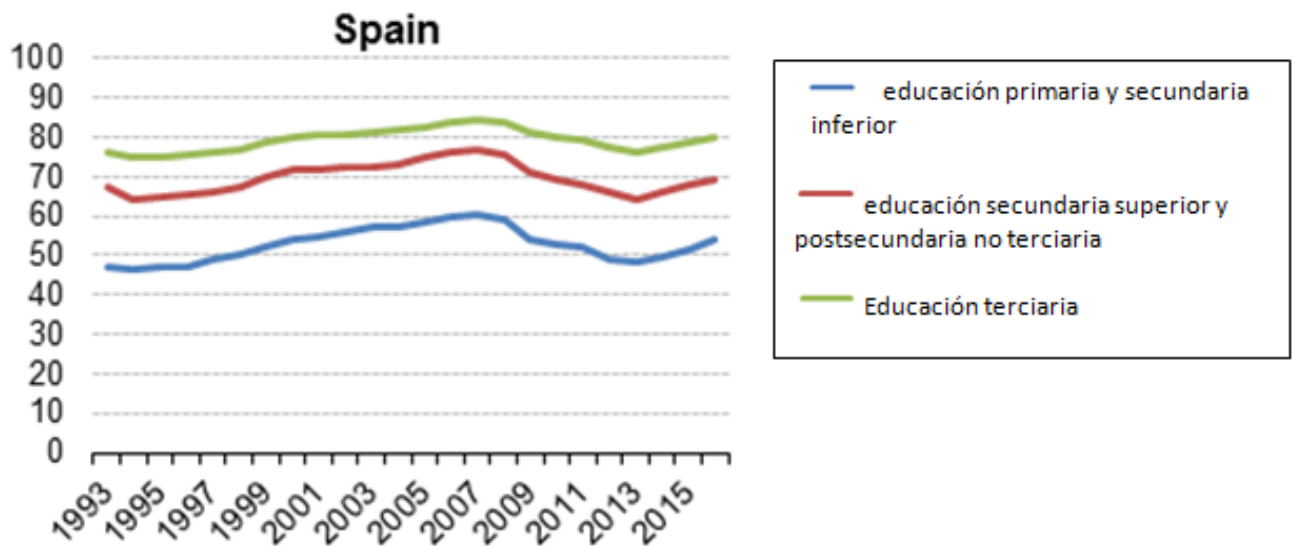


Gráfico 3. Fuente: Eurostat

En Aragón, los últimos datos de marzo de 2018 (gráfico 4), nos confirman esta característica con algunas excepciones:

PARO REGISTRADO JÓVENES ≤35 AÑOS POR NIVEL FORMATIVO - ARAGÓN MARZO 2018

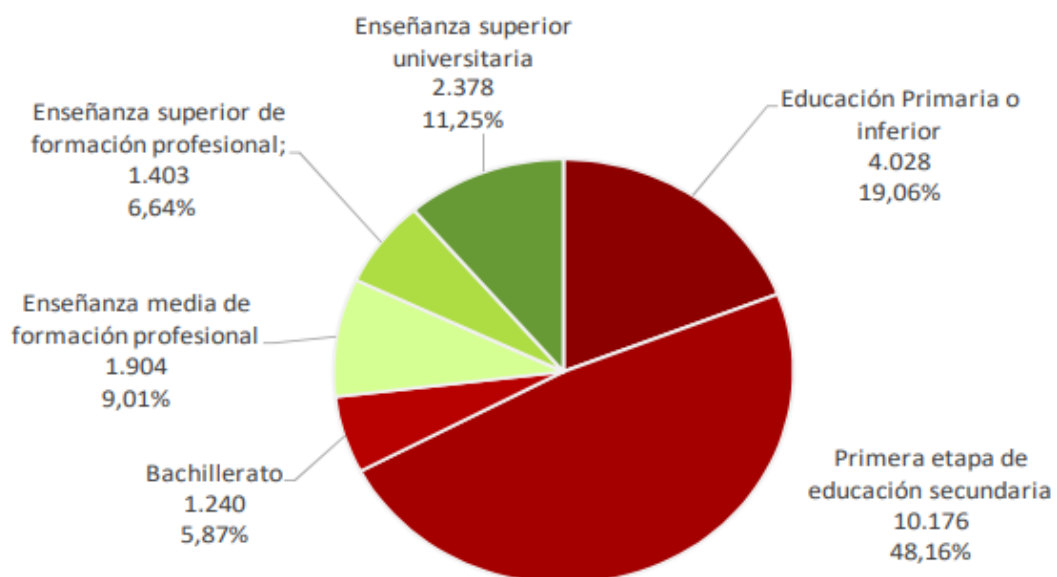


Gráfico 4 Fuente: Plan aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven 2018-2020

Cabe destacar que el 26,9% de los jóvenes aragoneses, según indica el Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven 18-20, se encuentran en situación de desempleo aun estando en posesión de un título de formación profesional de grado medio/superior o incluso formación universitaria. Señalar también que el 67,22% de las personas menores de 35 años desempleadas sólo tienen un nivel académico correspondiente con la primera etapa de educación secundaria o inferior.

Los adultos jóvenes que ya no están en el proceso educativo pueden estar activos (empleados y desempleados) o inactivos (no están buscando empleo de manera activa). Según el informe español “Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE¹ 2018”, en promedio en los países de la OCDE, el 32,2% de los jóvenes de 18-24 años de edad que no están ya en la educación están empleados. Los jóvenes en esta situación superan el 40% en países como Noruega (40,9%) y Reino Unido (42,7%). En otros países, los jóvenes tienen más dificultades para ingresar al mercado laboral cuando finalizan los estudios, como por ejemplo en España (18,4%) e Italia (19,3%). Un tercer grupo lo componen los jóvenes que han dejado de estudiar pero no han encontrado empleo o están inactivos.

En España, de entre los jóvenes de 15 y 29 años, el 50,5% está estudiando, el 27,8% no estudia, pero está trabajando, y el 21,7% ni estudia ni trabaja.

La transición de los jóvenes de la educación al mundo laboral es una de las principales preocupaciones de la sociedad actual. Este proceso se va a ver afectado por la duración y la calidad de la enseñanza recibida; el tiempo que tardan en encontrar trabajo las personas demandantes de empleo es inversamente proporcional a su nivel de formación. La carencia o deficiencia en la formación es una de las causas del desempleo. Es en los niveles de estudios más bajos en los que se concentra el mayor número de personas en paro.

¹ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 37 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.

Contratación registrada en España y Aragón.

En Aragón se suscribieron en el año 2017 un total de 628.564 contratos, 62.893 más que en 2016 (+11,12%).

Teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores, los varones han firmados 68.992 contratos más que mujeres, por lo que la distribución del empleo en porcentaje quedaría de la siguiente manera: en un 55,49% para ellos y un 44,51% para ellas.

Atendiendo a la línea temporal, se muestra una tendencia positiva aunque más acentuada para hombres, con un 11,27% de crecimiento, frente al 10,93% en las mujeres.

A nivel nacional, este es el resumen de la contratación registrada en los últimos 6 años según los datos estadísticos de contratos aportados por el SEPE.

MODALIDAD DE CONTRATACION	2011	2012	2012(*)	2013	2014	2015	2016
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif./no Bonif.)	544.428	674.175	1.021.514	728.986	928.664	1.022.340	1.121.350
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	97.504	9.111	9.111				
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7.166	6.469	6.469	6.062	7.158	8.120	9.886
OBRA O SERVICIO	5.599.364	5.385.625	5.510.176	5.932.482	6.680.679	7.334.750	7.715.112
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	5.890.664	5.656.174	5.656.174	6.078.973	6.883.223	7.722.400	8.641.593
INTERINIDAD	1.585.936	1.402.614	1.402.722	1.347.471	1.455.176	1.581.739	1.591.346
TEMPORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	15.416	14.659	14.659	16.279	18.364	20.706	22.657
RELEVO	19.117	20.609	20.609	12.225	14.715	14.811	15.537
JUBILACIÓN PARCIAL	27.268	32.929	32.929	15.554	24.361	26.155	29.287
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	2.327	2.922	2.922	695	618	724	783
PRÁCTICAS	51.545	41.675	41.675	48.481	62.618	82.886	97.403
FORMACIÓN	60.022	60.584	60.584	106.101	139.864	174.923	46.384
OTROS CONTRATOS	71.410	65.565	65.565	99.404	97.140	108.021	105.590
TOTAL CONTRATOS INICIALES	13.972.167	13.373.111	13.845.109	14.392.713	16.312.580	18.097.575	19.396.928
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	461.065	395.882	395.882	399.901	414.509	478.705	582.026
ADSCRIPCIONES EN COLABORACION SOCIAL	4.066	4.538	4.538	9.767	7.920	5.403	3.418
TOTAL	14.437.298	13.773.531	14.245.529	14.802.381	16.735.009	18.581.683	19.982.372

Cuadro 1. Fuente: Servicio de Empleo Estatal

Se puede observar que ha ido aumentando la contratación registrada sobre todo en los últimos 3 años. Sin embargo, este aumento no se traduce en una mayor calidad de empleo, es decir, sigue siendo

muy complicado poder acceder, por ejemplo, a un empleo indefinido a jornada completa. En 2017, solo el 10% de la contratación corresponde a empleos indefinidos.

En la siguiente tabla podemos comprobar los contratos registrados en Abril de 2018 tanto en España como en Aragón:

Contratos registrados por sexo y edad.

Aragón						
	Dato mensual	Variaciones				
		Mes anterior		Mismo mes año anterior		
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)	
Hombres	25.233	1.462	6,15	-684	-2,64	
Mujeres	21.947	1.288	6,23	1.271	6,15	
< 25 años	9.128	335	3,81	182	2,03	
>= 25 años	38.052	2.415	6,78	405	1,08	

España						
	Dato mensual	Variaciones				
		Mes anterior		Mismo mes año anterior		
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)	
Hombres	988.752	82.460	9,10	93.218	10,41	
Mujeres	783.805	43.251	5,84	74.863	10,56	
< 25 años	312.643	20.771	7,12	27.626	9,69	
>= 25 años	1.459.914	104.940	7,74	140.455	10,64	

Cuadro 2. Fuente: Instituto Aragonés de Estadística

Al margen de esta mejora en las tasas de empleo, sobre todo en aquellos colectivos con formación superior, cabe destacar la alta tasa de temporalidad en aquellos contratos suscritos por los jóvenes. Este colectivo se caracteriza por presentar unas tasas de temporalidad más elevadas, por lo que su acceso al empleo se basa principalmente en modelos de contrato temporal. A pesar del concepto negativo que se tiene sobre los contratos temporales, son muchos los expertos que se niegan a utilizar el concepto de temporalidad como sinónimo de precariedad laboral y defienden la existencia de los contratos eventuales para casos concretos.

Según datos de Eurostat recogidos por el Instituto de Estudios Económicos (IEE), el 56,5% de los empleados españoles de entre 15 y 29 años tienen un contrato a tiempo parcial, un porcentaje muy elevado que contrasta con el promedio de la Unión Europea (32,4%). De esta forma, España tiene la mayor tasa de temporalidad entre los contratados con edades entre 15 y 29 años.

El primer contacto con el mundo laboral de la población de 16 a 29 es en su mayoría a través de un trabajo temporal.

Las entradas en el empleo de la población de 16 a 29 años se caracterizan por ser en su mayoría de carácter temporal. La proporción de entradas en el empleo con contrato temporal mantiene una tendencia a la alza desde 2007, con un aumento de casi cuatro puntos porcentuales entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto trimestre de 2016. La dinámica del mercado de trabajo de los jóvenes mantiene tendencias similares a la del conjunto de la población.

La temporalidad es una de las grandes preocupaciones y asignaturas a mejorar sobretodo cuando hablamos de los jóvenes en su reciente incorporación al empleo. Además, esta situación no solo empobrece al mercado laboral, también afecta a la seguridad social; pues deteriora su base recaudatoria y hace más pronunciado el déficit del sistema de pensiones. También afecta a la productividad y desincentiva la inversión en capital humano. Sin embargo, la contratación eventual ha sido uno de los factores determinantes en la recuperación del empleo.

4. Medidas de política de empleo

Las **políticas de empleo**, son el conjunto de medidas y actuaciones que toma el Estado para corregir los principales desequilibrios en el mercado de trabajo. El trabajo se centra en las políticas activas de empleo: En el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se definen como aquel conjunto de servicios y programas de orientación , empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. En definitiva, aquellas políticas que van dirigidas fundamentalmente a trabajadores parados para lograr su vuelta a la población activa.

Se comentan las políticas activas de empleo a tres niveles:

- Comunitario
- Estatal
- Comunidad Autónoma

A) Nivel Comunitario

En 2013, debido a las graves consecuencias que sufrió el empleo joven por el impacto de la crisis, los Estados miembros se comprometieron a aplicar un planteamiento global para combatir el desempleo juvenil como objetivo específico e inmediato. De este modo se creó la Garantía Juvenil.

A partir de 2014 se empezó a aplicar con rapidez en toda la UE. Más de 14 millones de jóvenes se han inscrito en el programa desde entonces y unos 9 millones aceptaron una oferta de empleo, de educación, de aprendizaje o de prácticas.

Además de esto, la Garantía Juvenil ha servido de impulsor de más políticas de reforma, fomentando su innovación y la inversión en capital humano. Entre 2013 y 2015, los Estados miembros aprobaron un total de 132 medidas para el mercado laboral dirigidas a los jóvenes, cuyo eje principal eran las políticas de empleo juvenil.

El objetivo principal de esta iniciativa europea es garantizar que todos los jóvenes de entre 16 y 30 años, una vez finalizada su etapa académica reciban:

- Una buena oferta de empleo
- Educación continua
- Formación de aprendiz
- Período de prácticas

En definitiva, y según la ORDEN EIE/2247/2017, de 27 de diciembre - Subvenciones a entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro, para la contratación de jóvenes desempleados inscritos en el Sistema Nacional de GARANTÍA JUVENIL², su finalidad es “favorecer la empleabilidad y la experiencia laboral de jóvenes desempleados inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil mediante su participación en proyectos de interés general y social puestos en marcha por entidades locales, organismos, corporaciones y empresas públicas, universidades y entidades sin ánimo de lucro”.

Cuatro años después de ponerse en marcha la Garantía Juvenil, según la Comisión Europea, han mejorado en gran medida los resultados obtenidos del mercado laboral de los jóvenes:

- Hay casi 2 millones de jóvenes desempleados menos en la UE y 1 millón menos de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis).
- El desempleo juvenil ha disminuido desde un pico del 23,7% en 2013 al 18,7% en 2016.
- El porcentaje de jóvenes de entre 15 y 24 años que ni estudian ni trabajan se ha reducido, pasando del 13,2% en 2012 al 11,5% en 2016.

A modo resumen, estos son los aspectos a destacar de lo que ha supuesto la Garantía Juvenil a los tres años de su puesta en marcha:

- Ha contribuido a impulsar la demanda del mercado laboral para los jóvenes y ha apoyado la adopción de medidas para crear empleo.
- Ha actuado como un gran impulsor político. Ha complementado la intervención de políticas de empleo juvenil, centrando la atención en la intervención temprana y en los “ninis” no registrados. En 2013-2015, los Estados miembros aprobaron un total de 132 reformas del

² BOA nº 6 de 9 de enero de 2018

mercado laboral dirigidas a los jóvenes, cuyo eje principal eran las políticas de empleo juvenil. (Comisión Europea, LABREF)

- El gran estímulo que se ha creado por los planes de aplicación de la Garantía Juvenil en los Estados miembros ha reforzado la coordinación entre las políticas de los ámbitos de empleo, educación y juventud. Además se han constituido nuevas organizaciones y servicios para jóvenes.
- Gracias a los sistemas de formación de aprendices y de prácticas, se ha conseguido que los jóvenes estén más preparados para enfrentarse y saber responder a las necesidades del mercado laboral. Además de esto, se ha fortalecido el compromiso de la comunidad empresarial. “La mitad de los Estados miembros han realizado —o informan de que prevén realizar— modificaciones en la legislación para ajustar su marco nacional al marco de calidad para los períodos de prácticas tras su aprobación en 2014³. Casi todos los Estados miembros han adoptado medidas para mejorar la calidad, la oferta o el atractivo de la formación de aprendices”.⁴
- Se ha conseguido que la mayoría de los servicios públicos de empleo ofrezcan una oferta más amplia y un servicio específicamente orientado a la población joven. También se ha reforzado la capacidad del personal: más de la mitad de los servicios públicos de empleo ofrecieron formación específica en 2014. Algunos de los estados miembros ofrecen ayudas a través de, por ejemplo, estancias de estudio o periodos de prácticas e itinerarios orientados a jóvenes con más dificultades durante la etapa académica.
- La mayoría de los Estados miembros animaron a los jóvenes a registrarse en proveedores de la Garantía Juvenil. Muchos servicios públicos de empleo participaron en las labores de difusión durante la aplicación de la garantía juvenil. A pesar de esto, los sistemas de Garantía Juvenil aún no han llegado a todos los jóvenes que han abandonado la educación o no consiguen un empleo.

La Unión Europea ha apoyado a los Estados miembros en el establecimiento de sus propios sistemas nacionales de Garantía Juvenil, ayudándoles de manera económica y estructural, además de actividades de aprendizaje mutuo. Es muy importante actuar con rapidez y fomentar las medidas que contribuyen a la activación de los jóvenes. Muchas veces son necesarias reformas estructurales como mejorar la formación profesional, los sistemas de educación, y reforzar la capacidad de los servicios

³ Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (2014/C 88/01).

⁴ Informe de la Comisión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil. Situación al cabo de tres años.

públicos de empleo para aplicar la Garantía Juvenil, la cual exige una gran cooperación entre las principales partes interesadas para su correcto desarrollo y puesta en marcha. La Comisión también facilita el intercambio de buenas prácticas entre gobiernos, principalmente a través del “Programa de Aprendizaje Mutuo de la Estrategia Europea de Empleo”.

Se ha comprobado que los beneficios de la creación de un sistema nacional de Garantía Juvenil son mayores que los costes de su implantación. Se calcula que los jóvenes que no trabajan ni estudian ni están ampliando su formación siguiendo un programa académico cuestan a la Unión Europea 162 mil millones de euros al año en subsidios, ingresos no percibidos e impuestos no recaudados (Eurofound, 2014). Frente a los 50 mil millones de euros que se estima que cuesta la implantación de los sistemas de Garantía Juvenil en todos los Estados de la Unión Europea.

B) Nivel Estatal

El sistema de Garantía Juvenil se enmarca dentro de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Esta iniciativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, fue aprobada en febrero de 2013, para dar respuesta a la precaria situación en la que se encuentran muchos jóvenes en España. Esta Estrategia contempla 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, tanto por cuenta ajena como si desean lanzarse a emprender.

Inicialmente, esta estrategia se lanzó para el periodo 2013-2016 y ayudó en gran medida a la implantación de la Garantía Juvenil. Posteriormente La ministra de Empleo y Seguridad Social ha anunciado la prórroga de esta estrategia para el periodo 2017-2020.

La principal misión de la la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2017-2020 es reducir la tasa de desempleo juvenil y combatir las causas que hacen que sea superior a la tasa de desempleo de la población general. Esta misión está enmarcada en 4 objetivos principales:

1. Contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes
2. Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven
3. Promover la igualdad de oportunidades
4. Fomentar el espíritu emprendedor

Las 100 medidas que contempla el plan, se centran en estos aspectos:

- Educación, formación y mejora de la empleabilidad
- Fomento del emprendimiento y el autoempleo

- Mejora de la intermediación
- Estímulos a la contratación
- Actuaciones encaminadas a avanzar en la colaboración público-privada en la búsqueda de un puesto de trabajo y para la consecución de los objetivos que marca la Estrategia.

Ejemplos de medidas que se incluyen dentro del plan:

- **Tarifa Plana para Jóvenes Autónomos.** Una cuota de 50 euros para el inicio de una actividad por cuenta propia a los jóvenes menores de 30 años.
- **Ayudas ESO.** Desarrollo de programas para que los desempleados que abandonaron temprano sus estudios puedan obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria.
- **Contrato “Generaciones”.** Incentivo a la contratación de personas con experiencia para su incorporación a nuevos proyectos de emprendimiento joven.
- **Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.**
- **Contrato “Primer Empleo” joven.** Fomento de la modalidad para contratación de jóvenes sin experiencia con incentivos para la transformación del contrato en indefinido.
- **Contrato en “Prácticas”.** Incentivos para el contrato en prácticas primer empleo.
- **Otras medidas** encaminada a la mejora del conocimiento de idiomas y el manejo de las herramientas tecnológicas, orientación, acompañamiento y mejora de la intermediación de los servicios públicos de empleo y sus entidades colaboradoras, colaboración público-privada en la búsqueda de un puesto de trabajo, etc. (Iberley, 2017)

Para llevar a cabo, tanto en cuanto a la financiación como la programación y la evaluación de las políticas de un Estado, durante los últimos años resultó clave la **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**. También fueron de gran importancia **los Planes Anuales de Política de Empleo** para mejorar la integración de los desempleados en el mercado de trabajo y homogeneizar los servicios públicos de empleo. Una vez finalizada la vigencia de la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016, se aprobó la EEAE 2017-2020, la cual persigue principalmente desarrollar y poner a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras o sistemas de información, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas contribuyan a la modernización del Sistema.

La Estrategia de Activación para el Empleo 2017-2020 es el primer instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, según lo previsto en el texto refundido de la Ley de Empleo. Se centra en la

planificación, evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo. Para conseguirlo, se establecen tres tipos de objetivos:

- Objetivos clave: son la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la Política de Empleo.
- Objetivos estratégicos: Son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, sobre los cuales se tiene que focalizar el esfuerzo durante un tiempo. Se agrupan en los seis ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo: orientación, formación, igualdad de oportunidades...
- Objetivos estructurales: Son estables, tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo de forma ordinaria mediante servicios sostenidos en el tiempo.

La finalidad última de esta estrategia se puede resumir en estos cuatro objetivos más concretos:

1. Reducir el desempleo.
2. Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
3. Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
4. Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

El Plan Anual de Política de Empleo 2018, recoge los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las Comunidades Autónomas, según lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, atendiendo a los tres tipos de objetivos descritos en la Estrategia Activación para el Empleo 2017-2020. También establece los indicadores que se van a utilizar para evaluar el nivel de consecución de los objetivos planteados. Son los instrumentos operativos a través de los cuales tienen que desarrollarse y concretarse mediante actuaciones específicas lo establecido en la Estrategia.

Durante el pasado año se pusieron en marcha medidas concretas para dotar de mayor eficacia a las políticas activas de empleo y para mejorar la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo. La revisión intermedia del Marco Financiero Plurianual 2014-2020 ⁵ ha supuesto un incremento de recursos financieros para España, destinados al ámbito del empleo juvenil. En este contexto, se ha dado un impulso adicional al **Sistema Nacional de Garantía Juvenil** con medidas que favorecen el acceso y la inscripción de jóvenes y mejoran su gestión.

⁵ El Marco Financiero Plurianual es una herramienta de planificación presupuestaria para hacer efectivas las prioridades políticas de la Unión Europea. Se regula en el Reglamento 1311/2013 del Consejo de 2 de diciembre de 2013 por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2014-2020 (DOCE L 347, de 20.12.2013).

C) A nivel de Comunidad Autónoma

El Estatuto de Autonomía de Aragón en su artículo 99.3 establece que “Las instituciones aragonesas velarán por el equilibrio territorial y desarrollo sostenible de Aragón y por la realización interna del principio de solidaridad, y orientarán su actuación económica a la consecución del pleno empleo y la mejora de la calidad de vida de los aragoneses”.

Los datos relativos al mercado de trabajo ponen de manifiesto la constante necesidad de poner en marcha medidas específicas para mejorar la situación de los jóvenes aragoneses. Por esta razón, el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón) han puesto en marcha el **Plan para la Mejora de la Empleabilidad Joven 2018-2020** para conseguir la participación plena de los jóvenes en la sociedad que les rodea y para garantizarles posibilidades reales de emancipación a través de un empleo digno.

El Gobierno de Aragón ha presentado este plan para personas de entre 16 y 35 años de edad, en el cuál se contemplan hasta 35 medidas que se espera que estén disponibles para este verano. Un plan necesario porque, de los casi 70.000 parados que hay en Aragón, 21.000 tiene menos de 35 años.

Se espera de este plan que cumpla principalmente estos 2 objetivos:

- 1- Crear medidas que sitúen a los jóvenes en el centro de todos los programas y servicios, facilitar su incorporación en proyectos que sean de su interés y que respondan a sus necesidades. Para ello, primeramente hay que conocer y estudiar al colectivo para poder dar una respuesta adecuada a sus necesidades. Con este plan se pretende dar cobertura a todos los jóvenes, tanto aquellos que se encuentran en situación o riesgo de exclusión, como a aquellos que se encuentran altamente cualificados. Por último, a través de este objetivo, se pretende conseguir que todos los programas y servicios que se impulsen dirigidos a las personas jóvenes tomen en consideración los sectores estratégicos o con especial potencial para generar empleo, el enfoque de género y el contexto local.
- 2- El segundo objetivo es acercar a las personas jóvenes al tejido productivo. Es decir, que se incorporen al mundo laboral con los conocimientos y confianza necesarios para afrontar el mundo laboral, lo cual les facilitará adaptarse a los requerimientos del puesto de trabajo a la vez que las

empresas valorarán el talento joven. Esto último es muy importante, que las compañías conozcan el potencial de las nuevas generaciones y sepan aprovechar sus conocimientos.

Las 35 medidas comprendidas en este Plan, se han estructurado en tres bloques:

Las dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes, como son:

- Orientación profesional especializada para el empleo y el autoempleo de las personas jóvenes.
- Orientación profesional para el empleo y el autoempleo de las personas jóvenes a través de la tecnología.
- Lanzaderas de empleo joven
- Formación para personas jóvenes universitarias.

Las orientadas a acompañarlas hacia la inserción laboral:

- Prácticas no laborales para personas jóvenes con formación y sin experiencia.
- Plan de formación e inserción juvenil de Aragón
- Formación en alternancia con el empleo para personas con cualificación baja y media.
- Programas de recualificación del talento joven hacia sectores estratégicos.

Las que buscan proporcionarles oportunidades de contratación y de emprendimiento directas.

- Programa de prospección y asesoramiento a empresas para la contratación de personas jóvenes.
- Información y apoyo cualificado al emprendimiento.
- Ayudas a personas jóvenes emprendedoras.
- Contratación de personas jóvenes de garantía juvenil.

Recientemente ha finalizado el plazo establecido en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que se aprobó hace ya 5 años para combatir el alto nivel de desempleo entre los jóvenes.

Esta estrategia contemplaba los siguientes objetivos:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes
- Aumentar la calidad y estabilidad del empleo
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral
- Fomentar el espíritu emprendedor

En ella había recogidas 100 medidas destinadas a facilitar la transición de la educación o la situación de desempleo al mercado de trabajo. Estas medidas se clasificaron de la siguiente manera:

15 medidas de impacto inmediato, cuyos efectos se esperaban a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento, así como la mejora de la educación y formación, y la intermediación en el mercado de trabajo.

85 medidas con efecto a medio-largo plazo, por tratarse de actuaciones que requieren de un mayor desarrollo en el tiempo y a través de las cuales se busca hacer frente a los problemas estructurales, con incidencia en el empleo joven.

Además, gracias a los incentivos que se ofrecen a las empresas para la contratación de jóvenes, desde que se lanzó la estrategia ha ascendido el número de contratos en prácticas.

Por otra parte, fruto del acuerdo entre el INAEM y los agentes sociales CCOO-Aragón, UGT-Aragón, CEPYME-Aragón y CREA nace el **Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón** (Plan Fija), un programa de empleo juvenil, financiado por el Gobierno de Aragón. Su misión es insertar en el mercado laboral a jóvenes desempleados, menores de 30 años, a través de modalidades de contratación que se ajustan a su perfil tanto personal como profesional. Coordina iniciativas de empleo y formación que permiten el acceso al empleo y la capacitación profesional de los jóvenes, así como el incremento de la competitividad de las empresas al adaptar la cualificación de los jóvenes demandantes de empleo a los requerimientos del tejido empresarial aragonés.

El Plan Fija nace en el año 1999 en el marco del Acuerdo para el Fomento de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este plan fue pionero en orientar, formar e insertar laboralmente a los jóvenes a través de la capacitación profesional. El principal instrumento utilizado en base a este plan son los contratos para la formación y el aprendizaje, alternando la actividad laboral retribuida con actividades formativas.

Tiene como objetivo favorecer la inserción laboral de los jóvenes aragoneses menores 30 años, a través de todas las modalidades contractuales cuyo objetivo sea la promoción del empleo juvenil, especialmente las modalidades que permitan implantar modelos de formación profesional dual y las recogidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Algunas de sus acciones a realizar son:

- Acciones de publicidad y difusión del Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón.
- Acciones de información y orientación a candidatos potenciales para ser jóvenes trabajadores a través del Plan.
- Acciones de prospección y captación de empresas para la celebración de contratos de trabajo.
- Gestión de la selección de jóvenes y empresas y apoyo a la gestión de la contratación.

- Coordinación con los tutores de empresa.
- Gestión administrativa completa del proceso.

Los destinatarios del Plan Fija son aquellos jóvenes desempleados aptos para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje u otra modalidad contractual cuyo objetivo sea la promoción del empleo juvenil, así como los jóvenes que reúnan los requisitos para ser beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Finalmente, mencionar el **Plan para la Mejora del Empleo en Aragón 2016-2019**.

El plan pretende fomentar la escucha activa de las necesidades del mercado laboral; analizar de forma permanente el impacto de los servicios de empleo; incorporar las tecnologías de la información; ofrecer los programas de empleo de forma permanente; valorar el impacto de los programas en términos de género y reforzar el papel del INAEM. Algunos de sus principales objetivos son:

- Conseguir un mercado de trabajo más transparente, eficaz y sobre todo más solidario a la hora de ofrecer igualdad de oportunidades.
- Estrategias a seguir para acceder al empleo, mantenerse en el mismo y promocionar laboralmente.
- Ajustar al máximo la cualificación del capital humano para que se adapte a las necesidades del mercado laboral
- Adecuar la oferta educativa y formativa a las necesidades del mercado de trabajo;
- Formar y recualificar a los trabajadores desempleados hacia los sectores de actividad con más posibilidades de empleo.
- Favorecer el emprendimiento: dinamizar el espíritu emprendedor y apoyar el desarrollo de los proyectos de autoempleo y de microempresas.

Aquellos jóvenes aragoneses que quieran inscribirse al Sistema de Garantía Juvenil o informarse sobre ella, pueden acudir al Instituto Aragonés de la Juventud, donde se pone a su disposición toda la información necesaria y se les facilita el usuario y contraseña para inscribirse.

El Instituto Aragonés de la Juventud ha hecho distintas encuestas a jóvenes en Aragón inscritos en el sistema, para conocer su grado de satisfacción con el programa.

En la encuesta realizada en 2016, el 79% de los encuestados aseguraba que su opinión sobre la Garantía Juvenil y su cometido era “Buena”. Porcentaje que ha disminuido en la encuesta realizada en febrero de este año, un 47%. Un 50% de los encuestados tiene una opinión “Muy buena” sobre el Sistema.

Sin embargo, pese a que generalmente se ha calificado el programa con una buena opinión, me ha sorprendido ver que un 71% de los jóvenes aseguran en la encuesta que, posteriormente al alta en el Sistema de Garantía Juvenil, no se pusieron en contacto con ellos para ofrecerles ni una oferta formativa, ni de trabajo, ni de prácticas laborales. En 2016, este porcentaje era menor, un 44%.

5. Formación y cualificación profesional para los jóvenes.

Hay vías específicas de acceso de los jóvenes al mercado laboral, como los contratos formativos o de prácticas que conviene analizar. ¿Cómo preparar desde la educación a los jóvenes para su entrada en el mundo laboral?

Es importante empezar a capacitar a los jóvenes para enfrentarse al mercado de trabajo también durante el proceso educativo, además de instruirles en las nuevas destrezas digitales o en el fomento del emprendimiento.

En enero de este año, la Comisión Europea ha presentado unas recomendaciones que tienen por objeto el fomento del aprendizaje de nuevos aspectos clave en la Unión Europea. Se concede gran importancia a la formación continua, prestando especial atención a la promoción del emprendimiento, a fomentar los pensamientos orientados a la innovación, el potencial personal, la creatividad y la iniciativa propia. Además se refuerza la idea de lo importante que es preparar a los jóvenes para tener éxito en mercados laborales cambiantes.

En síntesis, para conseguir unos jóvenes preparados, con capacidad para enfrentarse al mundo laboral con éxito y con las herramientas adecuadas es necesario reforzar la formación profesional y las alianzas con las empresas.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), por la que se modifica la Ley Orgánica de Educación, atribuye a la Formación Profesional (FP) la finalidad de “preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida” (art. 39.2).

La FP en España pretende preparar a las personas para la actividad profesional y así contribuir al desarrollo del país, dirigida tanto a trabajadores desempleados como en activo. Los programas de Formación Profesional dotan a los jóvenes de las competencias profesionales, personales y sociales a través de conocimientos teóricos y prácticos. La formación profesional inicial (FPI) está especialmente dirigida a los jóvenes.

6. Incentivos a la contratación y emprendimiento de jóvenes.

En el cuadro resumen publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal podemos encontrar todas las bonificaciones y reducciones a la contratación. Se analizan a continuación aquellas referidas al colectivo joven, atendiendo a la exposición de motivos de cada norma para ver la justificación dada a cada bonificación o reducción.

- Contrato de apoyo a los emprendedores. Esta modalidad de contratación, recogida en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, tiene como objetivo facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial. Las empresas (de menos de 50 trabajadores) que formalicen, con jóvenes de entre 16 y 30 años inscritos en la oficina de empleo, un contrato de trabajo de esta modalidad, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones⁶:
 - La empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.
 - Duración: 3 años

- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: Esta modalidad de contratación está recogida en el artículo 9 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Su finalidad es estimular la contratación, a la vez que da la posibilidad a los jóvenes de mejorar su empleabilidad al compatibilizar su formación con la experiencia profesional. Otorga a aquellas empresas que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años, inscritos como demandantes de empleo:
 - Una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. Los

⁶ Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

trabajadores deberán cumplir alguno de los requisitos contemplados en el art. 9 apartado 2 de la citada Ley.

- Duración: 12 meses, prorrogable otros 12 meses más siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación.
- Contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos: El objetivo de este contrato de trabajo, recogido en el art. 10 de la Ley 11/2013 es fomentar la contratación estable por parte de los emprendedores y de las PYMES con una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores, de jóvenes menores de 30 años (35 en el caso de poseer un grado de discapacidad igual o superior al 33%).
 - Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos que formalicen un contrato de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de 30, tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador.
 - Duración: 12 meses
- Contrato para la formación y el aprendizaje: Este tipo de contratación (recogido en el artículo 3 de la Ley 3/2012) tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores alternando la actividad laboral retribuida dentro de la empresa con la formación recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Aquellas empresas que utilicen este tipo de contrato con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho a:
 - Una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas con una plantilla inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, si es superior a esa cifra. Si una vez finalizado el contrato, la empresa transforma el contrato en indefinido, tendrán derecho a una reducción empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años.
 - Duración: Toda la vigencia del contrato
- Contrato en prácticas: Esta modalidad de contratación, recogida en el artículo 13 de la Ley 11/2013, tiene como finalidad que el trabajador obtenga la práctica profesional adecuada a la formación que ha recibido. Es decir, que además de adquirir experiencia laboral, ésta se relacione con los estudios

cursados. Podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años (35 discapacitados), aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que formalicen un contrato en prácticas con aquellos trabajadores que cumplan los requisitos, tendrán derecho a:

- Una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. En el caso de que el contrato se formalice con personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará de forma adicional una bonificación del 50 por ciento.
 - Duración: toda la vigencia del contrato

Para mejorar la situación del empleo en la Comunidad autónoma de Aragón y seguir trabajando en políticas de empleo eficaces que fomenten la creación de empleo y que contribuyan a reducir la tasa de desempleo se publicó la ORDEN EIE/529/2016, de 30 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad.

El Estatuto de Autonomía del Gobierno de Aragón, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 26 que " los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral". Por otro lado, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada mediante Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, recoge también entre sus objetivos estratégicos mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

La citada orden tiene por objeto estimular el mercado de trabajo y la calidad en el empleo mediante incentivos a la contratación laboral estable de personas en situación de desempleo, haciendo especial hincapié en aquellos colectivos con más dificultades para acceder al empleo como son los jóvenes a través de, por ejemplo, contratos en prácticas.

Las ayudas contempladas en este plan tiene carácter de ayudas de "minimis"⁷; aquellas que son concedidas por un importe inferior a 200.000€. Además, forman parte de un conjunto de políticas activas

⁷ Son ayudas que se conceden a una única empresa durante un cierto espacio de tiempo y no superan una cantidad fija determinada, no cumplen todos los criterios que establece el artículo 107, apartado 1, del Tratado y, por lo tanto, no están sujetas al procedimiento de notificación y están reguladas en el Reglamento 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis (DOCE L 352, de 24.12.2013)

de empleo cuyo principal objetivo es facilitar el acceso al empleo a aquellas personas desempleadas como trabajadores por cuenta ajena.

¿Quiénes pueden beneficiarse de las subvenciones que se contemplan en esta orden? De manera general, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la presente norma, son los siguientes:

- “Las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y trabajadores autónomos, las entidades privadas sin ánimo de lucro, las comunidades de bienes y las sociedades civiles que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que contraten a trabajadores por cuenta ajena”.⁸
- Los jóvenes menores de 30 años, los mayores de 45 años, las mujeres y los desempleados de larga duración.

La medida más importante para los jóvenes objeto de este trabajo se recoge en su Artículo 9. “Subvención de contratos en prácticas celebrados con titulados universitarios”.

Aquellos contratos de prácticas que cumplan las exigencias contempladas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, realizados con personas menores de 30 años (o de 35 en el caso de que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%) podrán ser objeto de subvención. Siempre y cuando figuren como desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo en el momento de su contratación y que posean el título universitario.

En su artículo 7 también se establecen subvenciones a la contratación indefinida de jóvenes desempleados menores de 30 años. La cuantía de esta subvención se aumentará en un 10% cuando la persona contratada sea joven menor de 25 años.

Cada vez hay más conciencia sobre la importancia de trabajar en potenciar y apoyar las políticas de empleo cuyo objetivo final es la mejora del empleo y la reducción de las tasas de paro. En octubre del año pasado se publicó en el Boletín Oficial de Aragón un incremento presupuestario centrado el programa general de Fomento del Empleo y Estímulo del Mercado de Trabajo. Dos de los principales objetivos de las medidas impulsadas se centran en fomentar la contratación indefinida y promover la estabilidad en el empleo mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos de jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, mujeres y parados de larga duración.

⁸ Artículo 4 de la ORDEN EIE/529/2016, de 30 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad.

7. Conclusiones

1. El desempleo juvenil en España sigue representando un problema en el mercado laboral y la crisis económica, aun teniendo en cuenta la mejora acontecida desde que comenzó, incidió en mayor medida sobre éste colectivo. A pesar de esta recuperación, la tasa de paro sigue siendo de un 16,74%, que impacta al comparar con la tasa de 8.57% que teníamos antes de la crisis. Además que esta situación es mucho más alarmante en nuestro país que en el resto de miembros de la Unión Europea.
2. La Ley de empleo, recoge políticas e instrumentos destinados a conseguir la calidad en el empleo, así como la adecuación de la oferta a la demanda de empleo y establece la protección frente a las situaciones de desempleo, sobre todo de aquellos colectivos con mayor dificultad de inserción en el mundo laboral.
3. La situación laboral de los jóvenes en España y Aragón ha mejorado progresivamente respecto a los inicios de la crisis pero seguimos estando muy lejos de conseguir una tasa de empleo que se acerque a la media del resto de miembros de la UE.
4. El nivel formativo sigue siendo un factor importante en las tasas de desempleo, siendo menores cuanto mayor es el nivel académico.
5. En cuanto a los tipos de contrato, del análisis se desprende que sigue predominando el modelo de contrato temporal entre los más jóvenes, lo que dificulta conseguir estabilidad económica.
6. La temporalidad en el empleo es otra cuestión a destacar ya que más de la mitad de los jóvenes de entre 16 y 30 años tienen un contrato temporal.
7. Las políticas de empleo y sus instrumentos son la herramienta fundamental que poseen las administraciones públicas para conseguir los objetivos propuestos en cuanto al mercado laboral y la protección de los colectivos más vulnerables.
8. Destacar el papel del Sistema de Garantía Juvenil en el impulso a los jóvenes en su acceso al mercado de trabajo.
9. Dentro de las políticas de empleo, existen diferentes bonificaciones y reducciones a la contratación, que buscan fomentar el empleo joven y adecuación al puesto de trabajo requerido la empresa; buscando incentivar la experiencia laboral en su puesto de trabajo y que se fomente a través de la formación continua dentro del empleo.

Para finalizar, como reflexión personal sobre las medidas que podría llevarse a cabo para facilitar la transición educación-mundo laboral, creo que sería necesario que haya más práctica dentro de la formación. Cuando acabas los estudios sabes hacer trabajos y exámenes, tienes claros conceptos que por supuesto te van a ayudar en tu puesto de trabajo, pero no sabes cómo vas a tener que aplicar eso cuando entres en una empresa. Son necesarias también herramientas más prácticas que no hagan a los jóvenes sentir esa incertidumbre una vez van a enfrentarse al mercado de trabajo.

8. Bibliografía

- Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2018). La Formación Profesional en España - 2016. Madrid: Fundae.

9. Webgrafía

- Calderón, I. (2018, 10 de enero). La temporalidad en España sigue creciendo y es la mayor de Europa. *El Economista*. Recuperado de: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8857120/01/18/La-temporalidad-en-Espana-sigue-creciendo-y-es-la-mayor-de-Europa.html>
- Comisión Europea. Datos recuperados de: <http://www.consilium.europa.eu/es/policies/youth-employment/>
- Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf
- García, Y (2017, 7 de Junio) Radiografía del paro juvenil en España: temporalidad, precariedad y exilio. *El Economista*. Recuperado de: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8411270/06/17/Radiografia-del-paro-juvenil-en-Espana-temporalidad-precariedad-y-exilio.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social - Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral (2018). *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo*. (pp. 1-18). Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/Marzo_2018.pdf
- Olías, L. (2018, 19 de abril). La realidad de la "recuperación" del empleo joven: más trabajadores temporales y menos sueldo. *El Diario*. Recuperado de: https://www.eldiario.es/economia/realidad-recuperacion-trabajos-temporales-indefinidos_0_762574295.html
- Plan Aragonés para la mejora de la Empleabilidad joven 2018-2020. Recuperado de: http://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/pamej_versiondefinitiva_0.pdf
- Population Pyramids of the World from 1950 to 2100. Recuperado de: <https://www.populationpyramid.net/es/espa%C3%B1a/2018/>
- Servicio de Empleo Estatal. (2018). *Estadísticas de Contratos desde Enero 2006*. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre_2017/RESUMEN_MES.pdf). España.

- Servicio Público de Empleo. Contratación para la formación y el aprendizaje. Instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

10. Normativa

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 305 sábado 16 de diciembre de 2017 BOE-A-2017-14858.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).
- ORDEN de 26 de septiembre de 2014, del Consejero de Presidencia y Justicia, por la que se dispone la publicación del convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo, la Confederación de Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón y la Unión General de Trabajadores de Aragón, para el desarrollo y ejecución del plan de formación e inserción juvenil de Aragón (Plan Fija).
- Orden EIE/1165/2016, de 6 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por el Instituto Aragonés de Empleo en el ámbito de colaboración con entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro, para la contratación de personas jóvenes desempleadas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- ORDEN EIE/2247/2017, de 27 de diciembre, por la que se convocan para el año 2018 las subvenciones reguladas en la Orden EIE/1165/2016, de 6 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por el Instituto Aragonés de Empleo en el ámbito de colaboración con entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro, para la contratación personas jóvenes desempleadas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- ORDEN EIE/529/2016, de 30 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad.

- Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.
- Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Reglamento 1311/2013 del Consejo de 2 de diciembre de 2013 por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2014-2020.
- Resolución de 18 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- Servicio Público de Empleo Estatal. Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral.