



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Los jóvenes españoles y el mercado laboral: barreras de entrada, sobre cualificación y precariedad como factores predominantes.

Young Spanish people and the labor market: entry barriers, overqualification and precariousness as predominant factors.

Autor/es

Sergio Vivas Laborda

Director/es

Francesco Marcaletti

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2020

RESUMEN

Hoy en día, los jóvenes sufren una fuerte discriminación a la hora de acceder al mercado laboral, y aquellos que lo consiguen, considerados por otros muchos como “privilegiados”, viven en condiciones muy por debajo de sus posibilidades. La precariedad y la sobre cualificación son factores condicionantes, que perduran en el transcurso de sus vidas.

El objetivo de este trabajo es interpretar las distintas variables que afectan a la inserción y la transición laboral, y exponer la realidad de este colectivo en el mercado laboral.

A través del análisis de los datos estadísticos proporcionados por el INE y el SEPE, queremos mostrar las peculiaridades y los requerimientos que tienen que afrontar los jóvenes y, por otro lado, los universitarios para obtener un empleo. El género, la edad y la formación académica de los demandantes son condicionantes que afectan en mayor o menor medida en las probabilidades de éxito de cada individuo.

Palabras clave: Jóvenes, inserción laboral, transición laboral, precariedad, sobre cualificación.

ABSTRACT

Nowadays, young people suffer a severe discrimination in accessing to the labour market and those who get it are considered by many others like “privileged”, they live in conditions below their possibilities. Precariousness and over-qualification are conditioning factors which persist throughout their lives.

The aim of this work is to interpret the different variables that affect the labour insertion and labour transition and to expose the reality of this group in the labour market.

Through the analysis of the statistical data provided by the INE and the SEPE, we want to show the peculiarities and requirements that young people and, on the other hand, university students have to face in order to obtain a job. The gender, age and education of the job applicants are conditioning factors that affect to a greater or less measure the chances of success of each individual.

Keywords: young people, labour insertion, labour transition, precariousness, over-qualification.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	6
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 INSERCIÓN Y TRANSICIÓN LABORAL	7
3.2 SOBRE CUALIFICACIÓN	9
3.3 PRECARIEDAD LABORAL	10
3.4 MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL Y OFERTAS FORMATIVAS PARA JÓVENES DESEMPLEADOS EN ARAGÓN	14
4. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO	17
5. UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES EN EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE UN ANÁLISIS DE DATOS DE FUENTE SECUNDARIA	18
5.1 Introducción al análisis	18
5.2 Metodología y fuentes estadísticas	19
5.2.1 Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2017	19
5.2.1.1. Presentación de los resultados	19
5.2.2 Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014	25
5.2.2.1. Presentación de los resultados	26
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	32
7. BIBLIOGRAFÍA	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de jóvenes (menores de 30 años) en la población española	20
Tabla 2. Contratos de jóvenes por sexo y edad. 2017	22
Tabla 3. Contratación por tipo de contrato y jornada laboral. 2017	22
Tabla 4. Jóvenes parados según sexo en Aragón y sus respectivas provincias. 2017	24
Tabla 5. Tasas de actividad, empleo y paro en el 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010	26
Tabla 6. Tasa de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por rama de conocimiento	27
Tabla 7. Tasa de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por tipo de universidad de estudio	27
Tabla 8. Titulaciones con mayores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010)	28
Tabla 9. Titulaciones con menores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010)	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de la población joven en España. 2017	20
Gráfico 2. Porcentaje de jóvenes en la contratación global del país. 2017	21
Gráfica 3. Contratación por tipo de nivel formativo y sexo. 2017	23
Gráfica 4. Demandantes parados por nivel formativo y sexo. 2017	24
Gráfica 5. Situación profesional de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por sexo. Año 2014	30

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en España, un problema esencial de nuestra sociedad es la discriminación laboral que sufren la mayoría de los jóvenes en su inserción al mercado laboral.

Se observa cierto retraso en los procesos de transición laboral, por lo tanto, de transición a la vida adulta. Esto es consiguiente de la precarización de los empleos y del retraso que tienen los jóvenes en la adquisición de su independencia económica y familiar.

A través de este estudio realizado me gustaría dar a conocer las distintas variables que influyen en la inserción laboral de los jóvenes y en exponer la realidad y así, poder afrontar el mundo laboral conociendo más a fondo las peculiaridades y requerimientos que éste nos obliga a tener.

Cabe recalcar que este trabajo se ha realizado antes de la pandemia mundial del COVID-19. Los datos obtenidos no han sido modificados respecto a la endemia y a la crisis mundial que se avecina, eso sí, se ha hecho un pequeño inciso sobre este nuevo acontecimiento que afectará a toda la sociedad, más concretamente a los jóvenes, los cuales todavía tendrán más dificultades de acceso al trabajo.

He elegido este tema ya que me encuentro en la misma situación, he acabado mis estudios y no sé que me puede deparar el futuro. Tras cuatro años de carrera uno intuye que no va a ser fácil encontrar de primera mano un trabajo acorde a lo que hemos estudiado.

Un exceso de titulados universitarios ocasiona varios problemas, uno de ellos es el nivel de exigencia, ocasionado por el declive de prestigio que están teniendo las carreras.

Los factores que propician esta situación de discriminación son los relacionados con la inestabilidad que proporcionan los contratos personales, la sobre cualificación de los candidatos, la situación personal que vive cada uno...

La precariedad de los trabajos (una escasa calidad laboral) y la inestabilidad laboral son las características más comunes que sufren los jóvenes a la hora de acceder a su primer empleo.

El principal objetivo de este estudio es dar a conocer en qué situación se encuentran hoy en día los jóvenes de cara a acceder al mercado laboral y las diferentes alternativas que tienen para ello.

Me centraré de manera más global en los jóvenes de España y de manera más concreta en Aragón, comunidad autónoma en la que resido. Los datos proporcionados son los más actualizados y accesibles que he encontrado.

Por un lado, analizaré la inserción laboral de los titulados universitarios, tanto hombres como mujeres, recalcando así las diferencias que pudieran apreciarse entre los dos géneros y las vías de acceso al mercado laboral que tienen, diferenciando por edades y por ramas de conocimiento (hay carreras que tienen mejores salidas que otras).

Por otro lado, encontramos otras dos vertientes, aquellos jóvenes que no han optado por la vía universitaria y se han decantado por cursar ciclos formativos y los que abandonaron sus estudios para adentrarse de manera más pronta al mercado laboral, así como el porcentaje de ocupación de cada uno de ellos.

Para concluir, expongo los objetivos del trabajo, así como la estructura que llevaré a cabo, la metodología que emplearé para conseguir todo tipo de información contrastada y, por último, expondré mis conclusiones y mi punto de vista acerca de esta situación que nos afecta a todos.

2. OBJETIVOS

La juventud es una etapa fundamental en la vida de las personas, una etapa de formación y crecimiento, de incorporarse a la sociedad como una persona independiente económicamente y, por lo tanto, el tener la capacidad de poder organizar su propio hogar y formar una familia. Para que esto sea posible, cada persona tendrá que conseguir un trabajo estable con el que ser remunerado y así poder hacer frente a las nuevas situaciones que le deparará la vida.

La inserción laboral de los jóvenes está estancada y es considerado uno de los problemas más graves a los que se enfrenta nuestra sociedad hoy en día. El capital humano es clave en el crecimiento económico y competitivo de los países y, de sus respectivas sociedades.

A través de este trabajo queremos exponer documentos e investigaciones con la finalidad de conocer la realidad sobre la inserción laboral. Este estudio se ha basado en una investigación descriptiva acerca de las dificultades que tienen los jóvenes a la hora de acceder al mercado laboral. Hay un objetivo general que es describir la inserción y la transición laboral en la que se analizan las diferencias por género y por niveles educativos. Hay otros objetivos que están ligados con el principal, detallar la precariedad laboral y la sobre cualificación.

3. MARCO TEÓRICO

Este apartado consta de la revisión bibliográfica que se ha llevado a cabo para obtener la información pertinente sobre el tema de investigación del trabajo, centrado en el colectivo de los jóvenes. Constará del fenómeno de la inserción y la transición laboral, la sobre cualificación y la precariedad laboral. Incluirá la presentación y explicación de varias ofertas formativas para jóvenes desempleados en Aragón y la exposición de las posibles consecuencias del COVID-19 en el actual mercado laboral.

Para poder completar la revisión bibliográfica se han consultado varias herramientas de información, informes, páginas web, periódicos digitales, manuales científicos y libros. La búsqueda se ha realizado a través de "Alcorze" que es el buscador de fuentes informativas en formato electrónico de la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ) y de "Google Scholar" o "Google Académico" que es el explorador de Google con el que accedes a todo tipo de material científico y de investigación.

Las palabras clave que se han utilizado son: "inserción laboral", "transición laboral", "mercado de trabajo", "oportunidades" y programas laborales", "precariedad laboral", "precariedad juvenil", "sobre cualificación", "universitarios".

3.1 INSERCIÓN Y TRANSICIÓN LABORAL

La inserción laboral en este caso de los jóvenes es un elemento fundamental para evolucionar y pasar a la vida adulta, obtener sus propios ingresos, eliminar la dependencia económica respecto a los padres y así, poder crear un hogar propio en el que poder formar una familia (Weller, 2007).

La transición al mercado de trabajo no se centra exclusivamente en el acceso al empleo, sino que como nos expone Casal (1997) es un proceso complejo que va desde la adolescencia social hasta la emancipación plena, la vida adulta: la formación escolar, las experiencias antes de trabajar, la transición profesional, las prácticas de ciudadano y los procesos de autonomía familiar.

La inserción laboral de los jóvenes ha estado caracterizada por la temporalidad, el desempleo, la alta rotación entre los puestos de trabajo y los bajos salarios que estos reciben (Guerrero, 2007).

La denominada transición laboral se caracteriza por tres aspectos, la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales (Jacinto & Chitarroni, 2010). La diversidad engloba todo tipo de diferencias étnicas, de raza, edad, género, orientación sexual, creencias religiosas, lugar de nacimiento y perspectivas personales y culturales (Triandis, 2003). La inestabilidad laboral es la incapacidad que tienen los trabajadores para poder mantener su continuidad ante posibles amenazas del trabajo (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La Real Academia Española define precariedad como la ausencia de medios o recursos (Real Academia Española, 2020), en este caso, la ausencia de experiencia requerida para poder trabajar en un puesto acorde a sus cualidades.

“La inserción será más exitosa cuanto más rápida sea y menor duración del desempleo suponga, con un menor período de búsqueda de empleo; cuanto mayor sea el ajuste entre la formación requerida por el trabajo y el nivel de estudios del individuo; cuanto mejor sea el ajuste entre los conocimientos requeridos y el ámbito concreto de los estudios realizados por el individuo, y cuanto más estable sea el empleo y más alto el salario” (Pérez, y otros, 2018, p. 57).

El colectivo juvenil se ve envuelto en una gran fragilidad ante el empleo, conocida como precariedad estructural asociada: tendremos por un lado la tendencia a los múltiples contratos a tiempo parcial y, por otro lado, el reducido poder adquisitivo a consecuencia de los salarios percibidos (Echaves, 2017).

Se pueden apreciar dos tipos de trayectorias laborales: por un lado, las trayectorias de éxito precoz, aquellas en las que los jóvenes tienen expectativas altas encaminadas a sus carreras profesionales, y las trayectorias obreras, relacionadas con jóvenes que han dejado sus estudios para centrarse en la “cultura del trabajo manual” (Casal, 1997).

Una nueva realidad que caracteriza la condición juvenil es el aplazamiento de la vida adulta, por consiguiente, un alargamiento de la juventud ocasionado por las dificultades que se tiene a la hora de afrontar un futuro tanto laboral como personal (Coelho & Estramiana, 2014).

Tras el paso de los años hasta hoy en día, el aumento del nivel educativo de los trabajadores españoles ha ido en aumento. En cambio, el modelo productivo y los requerimientos de las organizaciones respecto a los puestos de trabajo no parecen que hayan avanzado de manera igualatoria (Montalvo, 2009).

A causa de la prolongación de los estudios por parte de los jóvenes, se ha retrasado la transición de la educación al primero empleo y desde la inserción laboral hasta la consolidación del empleo pueden pasar varios años debido a tres motivos: a) los períodos de desempleo por búsqueda del primer empleo se han prolongado; b) la diversidad de cambios de empleo que están teniendo los trabajadores; c) la intercalación de períodos de formación entre desempleo y empleo o entre dos empleos (Guerrero, 2007).

Estas situaciones ocasionan un desempleo juvenil generado principalmente por factores personales, educativos o, por otro lado, socioculturales. La educación de los individuos ha sido considerada como un instrumento muy útil y eficaz para aumentar así las posibilidades de éxito a la hora de encontrar empleo. El resto de las variables explicativas no tiene una consecuencia tan significativa (Vaquero & Rahona, 2000).

Los factores personales son determinantes cuando el individuo domina las competencias de búsqueda de empleo, de análisis de las transformaciones del entorno laboral y de identificación de las nuevas demandas y oportunidades laborales y profesionales que puedan aparecer (Pérez, y otros, 2018).

La cultura representa una variable influyente en la búsqueda de empleo, influenciada por el medio en el que uno vive, medio rural o urbano, uno con más oportunidades que otro. En el caso de las mujeres, los roles de género transmitidos socialmente y perpetuados por la misma socialización familiar y los prejuicios existentes hacia el trabajo femenino, obstaculizan el éxito en la inserción laboral (Rodríguez & Muñoz, 2018).

Las dificultades de acceso al mercado laboral de los graduados universitarios en España son visibles e importantes, eso sí, más flexibles que las de otros colectivos que están menos formados (García, 2018).

Los jóvenes tienen dos alternativas una vez finalizados sus estudios: por un lado, centrarse en la actividad o por otro lado en la inactividad. El proceso de la inserción laboral tiene tanto un coste personal, centrándonos en el sujeto en búsqueda de empleo, como un coste en el terreno social, siendo así motivo de preocupación a nivel estatal (Albert, Juárez, Sánchez, & Toharía, 1998).

La crisis, la globalización y la veloz revolución tecnológica son elementos que condicionan tanto las políticas estatales como las vidas de los individuos, en nuestro caso los jóvenes, que están abriéndose hueco en el mercado de trabajo y debido a ello, no pueden formar una familia y no pueden contribuir a su propio mantenimiento (Martin, 2015).

Los jóvenes más formados y los que han pasado más años de su vida formándose, han pasado a ocupar puestos de trabajo que no se corresponden con su cualificación, produciéndose así un proceso de sustitución en que se ha ido expulsando del sistema productivo a todos aquellos jóvenes menos formados. Esta situación o tendencia provoca dos tipos de problemas: por un lado, ocasiona el abandono escolar temprano y, por otro lado, la alta tasa de sobre cualificación de todos los titulados superiores, todos aquellos que han estudiado una carrera y un máster (Rodríguez P. C., 2014).

“Las dificultades de inserción de los titulados universitarios en España existen y son importantes, pero mucho menores que las de otros colectivos menos formados” (Pérez, y otros, 2018, p. 28). “Al margen de la influencia de la situación económica general, que afecta a todos los colectivos de trabajadores, puede observarse que las tasas de paro de los universitarios son siempre más bajas que las personas con menores niveles educativos” (Pérez, y otros, 2018, p. 31).

El crecimiento de los universitarios ha ido aumentando con el paso de los años, y la oferta de trabajo cualificado también. La inserción de los universitarios se ve afectada por un conjunto de distintos factores:

- La evolución del mercado laboral por niveles educativos está muy influenciada por la coyuntura económica, la situación económica del momento. Durante la crisis del 2008 se han agravado las dificultades de inserción.
- La especialización productiva ocasiona que haya sectores que no tengan tanto peso en ocupaciones cualificadas, esto provoca que aumenten las posibilidades de sobre cualificación de los egresados.
- La rápida inserción de los jóvenes está condicionada por el territorio en el que habiten, ya que hay unos más especializados que otros, y, por lo tanto, desarrollan puestos de empleo más cualificados.
- La rigidez de las instituciones laborales españolas y las deficiencias de su estructura productiva, ocasionan altas tasas de desempleo y, una cantidad masiva de universitarios en puestos de trabajo carecientes de formación académica.
- Las carencias del sistema educativo afectan a la hora de acceder al empleo, reflejan carencias en competencias.
- Las oportunidades laborales están ligadas al tipo de formación universitaria y rama de conocimiento que cada estudiante elija (García, 2018).

Desde la fundación CYD (2018)¹ se redactan pautas y condiciones que la Universidad Nebrija propone y encomienda a sus estudiantes y así, agilizarles el proceso de transición al mercado laboral. Son las siguientes:

- Desarrollo de la capacidad para hacer frente a todo tipo de condiciones adversas ocasionadas por sus exigentes niveles académicos.
- Absorción de todo tipo de habilidades: personal (inteligencia emocional, autoconocimiento y hábitos para el éxito), profesional (innovación creatividad, trabajo en equipo y emprendimiento), orientación al empleo (marca personal, generación de oportunidades y proyecto profesional), digital (manejo de todo tipo de herramientas y habilidades digitales). Es conveniente que estas tres habilidades estén ante todo certificadas e incluidas en el curriculum vitae.
- La vivencia de una experiencia internacional, salir de la zona de confort, convivir en universidades con estudiantes de todo el mundo (nuevas culturas y conocimientos) y experimentar un proceso de enriquecimiento y madurez personal.

3.2 SOBRE CUALIFICACIÓN

El concepto o término de la sobre cualificación forma parte de la relación entre las capacidades del individuo y las capacidades requeridas por su ocupación. La definimos como las situaciones en las que el nivel de instrucción del individuo es superior al requerido en su respectiva ocupación (Melendres, 2006).

Según Ortega (2003), conforme ha ido aumentando el nivel de estudios de los jóvenes, se ha producido de manera pronunciada, un desajuste entre los requerimientos de los empleos actuales y de la formación obtenida.

¹ Fundación CYD (Fundación Conocimiento y Desarrollo): promotora de la contribución que las universidades españolas ejercen sobre el desarrollo económico y social del país.

En las últimas décadas en nuestro país, España, se ha producido una gran expansión educativa que no ha venido acompañada de un crecimiento equivalente de la demanda de trabajadores cualificados en el mercado laboral. El aumento de los titulados superiores ha sido constante, y por consiguiente, mayor que el incremento de la demanda de puestos altamente cualificados (Ramos, 2017).

Por norma general, no todos los universitarios tienen el mismo riesgo de sobre cualificación. La carrera que cada estudiante elige es un importante predictor de los resultados laborales posteriores, como son las probabilidades de empleo, los salarios o el riesgo de sobre cualificación (Ramos, 2017).

“Los trabajos menos cualificados no suelen ser una plataforma para obtener más experiencia laboral y acceder a puestos mejores, sino que se convierten en callejones sin salida que perpetúan el desajuste educativo” (Ramos, 2017, p. 15).

Según el INE, tres de cada cuatro estudiantes que se matricularon en el curso 2009-2010 y se graduaron en el 2014 consideraban que estaban desarrollando en su puesto de trabajo funciones propias acorde a su título universitario. El 11,3% de los encuestados afirmaba que el título con mejores salidas profesionales era el Titulado en Formación Profesional de Grado superior y el 7,2% todos aquellos que terminaron sus dos años de Formación Profesional de Grado Medio o Bachillerato (INE, 2014).

Más adelante mostraremos la justificación de estos estudios a través de tablas y gráficas.

3.3 PRECARIEDAD LABORAL

La RAE (Real Academia Española) define el término precario como aquello de poca estabilidad o duración y que no posee los medios o recursos suficientes.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) ha definido este término en función de cuatro dimensiones: la inestabilidad en el trabajo, la vulnerabilidad, los ingresos mediocres y la escasa accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales que proporciona el Estado (CCOO, 2020).

La precariedad afecta de manera muy negativa a la salud de los trabajadores. Se ha demostrado que la inestabilidad laboral se puede asociar a un empeoramiento de la salud mental, y por consiguiente, todos aquellos trabajadores con contratos temporales tienen más riesgos de sufrir un accidente en su puesto de trabajo (CCOO, 2020).

La drástica caída de las remuneraciones de los ciudadanos españoles de entre 16 y 29 años hace prácticamente imposible que puedan independizarse y crear proyectos de vida con sueldos medios anuales entre 8.000 y los 16.000 euros (Silva, 2019).

FORMAS DEL PRECARIADO

Según CCOO (2020) la precariedad puede tener varias formas y, por lo tanto, diferentes intensidades. Aquí se exponen las cuatro variables que influyen en las distintas formas que podría tomar la precariedad:

- La subcontratación en cadena: Una empresa con cierto poder (tamaño y estabilidad empresarial) se adjudica por un precio la ejecución de un trabajo de índole público o privado. Esa empresa subcontrata la totalidad del trabajo o partes de él con otras empresas de menor tamaño por un

precio inferior. Las subcontratistas, a su vez, pueden repetir lo mismo y sub-subcontratar, a un menor precio, la totalidad o parte de la obra que se les adjudicó, y así sucesivamente. A veces el trabajo se realiza en los propios y habituales lugares de trabajo o de manera externa en otras instalaciones.

Esto ocasiona que por el camino se pierda la calidad en los materiales, calidad en el trabajo, calidad en la seguridad y calidad en el empleo. Este fenómeno se encuentra tanto en alza, que se está expandiendo en un sector de elevada siniestralidad como es el de la construcción, llegando incluso a que el parlamento haya aprobado una norma con rango de ley, con el fin de proteger todos aquellos trabajadores que estén afectados por estas dichas cadenas de subcontratación.

- Falsos autónomos: Esta figura se está generalizando y se encuentra en expansión también en el sector de la construcción. La cadena de subcontratación que se ha mencionado anteriormente puede acabar en vez de en una microempresa, en unos o varios trabajadores autónomos. Aquí se muestra un sencillo ejemplo en el que se escenifica a la perfección esta forma de precariado: El constructor de la empresa principal subcontrata parte de la actividad a la empresa X, que tiene tres trabajadores. Con esta situación, la ley ya ha detectado las intenciones y responsabiliza al constructor principal de lo que ocurre en la empresa X. La manera que tiene el constructor principal para desentenderse de toda responsabilidad es subcontratando el trabajo a los tres trabajadores autónomos de la empresa X. Esta relación ya está fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, por lo que todos los instrumentos creados para conseguir la igualdad... no se pueden aplicar. Esto en principio favorece a que el trabajador autónomo no tenga ninguna dependencia con el contratista principal y pueda negociar todo aquello que le interese, plazos, precio... En la realidad nada es como parece, todos los falsos autónomos dependen de una sola empresa y no de una pluralidad de clientes como tendría que ser el caso, no tienen ningún margen para negociar, esperar o elegir la mejor oferta, se encuentran sometidos, con miedo a discutir o revertir la situación.
- Economía sumergida: El nivel de protección jurídica de estas relaciones de trabajo es todavía inferior al la de los falsos autónomos. Las condiciones de trabajo en la economía sumergida (trabajo a domicilio, fábricas clandestinas, jornaleros en el campo) no están sometidas a ningún control. La vigilancia de la salud, la formación en el empleo, la información, la igualdad de género, la prevención de riesgos laborales, son derechos que estos trabajadores no pueden ni reclamar dada su condición laboral.
- Segregación y "sin papeles": De manera general, este fenómeno afecta mayoritariamente a los inmigrantes que llegan a España desde fuera de la Unión Europea. Éstos sufren elementos de precariedad añadidos a los que afectan a los propios españoles o a los ciudadanos europeos. Todas las restricciones que se les impone, su falta de arraigo cultural y social, el racismo, la xenofobia, hacen que no solo sean trabajadores precarios, sino también ciudadanos precarios. Temen a la caducidad de su visado de ingreso y a la posible expulsión del país, no tienen derecho a la reagrupación familiar, obligados a moverse en la economía sumergida, sufren abusos y condiciones laborales nefastas. Sectores como el de la construcción y el de la agricultura suman la mayor parte de los trabajadores "sin papeles". Estos sectores tienen altas cifras de siniestralidad, por lo que se conocen los intentos de ocultamiento de daños a la salud y accidentes menores de los trabajadores.

EL PRECARIADO DE GUY STANDING

Este apartado dentro de la precariedad laboral se ha llevado a cabo a través de la lectura y el análisis del ensayo de Guy Standing, *El Precariado: una nueva clase social* (2013). Se analiza el auge y la creación de una nueva clase social caracterizada por personas con trabajos precarios, sueldos mediocres y carencias de seguridad en el empleo.

“Aunque el precariado se venía configurando desde hace décadas, su crecimiento se aceleró cuando el *crash* financiero de 2008 hundió el país en una sima oscura austeridad” (Standing, 2013, p. 7).

“El precariado es algo distinto de la <<clase obrera>> o del <<proletariado>>. Estos trabajadores tampoco son de clase media ya que no tienen un salario estable y, por lo tanto, no tienen ni el estatus ni las ventajas que supone formar parte de la clase media, se encuentran en un escalón por debajo (Standing, 2013, p. 25).

El precariado es la combinación del adjetivo precario y del sustantivo proletariado.

Hoy en día el precariado constituye una nueva clase social, en ella podemos determinar varios estratos sociales:

- Élite: “pequeño grupo de ciudadanos globales que dominan el universo con sus millardos de dólares, capaces de condicionar la acción de los gobiernos” (Standing, 2013, p. 26).
- Altos directivos o ejecutivos: “empleo estable y a tiempo completo, con aspiraciones a formar parte de la élite, este grupo lo encontramos en las grandes empresas, las agencias gubernamentales y el funcionariado que dirige y gestiona la administración pública” (Standing, 2013, p. 26-27).
- Profitécnicos: combinación de las palabras profesional y técnico. Son todos aquellos que poseen las aptitudes necesarias para obtener elevados ingresos por contrato, asesores o trabajadores por cuenta propia.
- Clase obrera: es el reflejo de la clase trabajadora o proletaria. No son dueños de los medios de producción, son trabajadores manuales que aportan su trabajo y su esfuerzo a cambio de un dudoso salario.
- Precariado: “flanqueado por un ejército de desempleados y un grupo deshilvanado de fracasados e inadaptados sociales que viven de los desechos de la sociedad” (Standing, 2013, p. 27).

Figura 1. Pirámide social.



Fuente: Elaboración propia. Documentación proporcionada en el libro *El Precariado* de Guy Standing (2013).

En la década de 1980, el término precariado ya fue utilizado por primera vez por algunos sociólogos franceses para detallar a los trabajadores temporales o estacionales.

El significado del precariado ha ido variando tras el paso de los años y según el país o región en el que se usaba.

- En Italia que el “precariado” es algo más que un trabajo eventual, ocasional, va más allá de eso, es una existencia precaria como estado de vida normal. (Grimm & Ronneberger, 2007).
- En Alemania no solo se ha utilizado el término para centrarse exclusivamente en los trabajadores eventuales o temporales, sino también en todos aquellos que son “desempleados sin esperanzas de integración social”.
- En Japón, precario o precariado se ha utilizado como sinónimo de trabajador pobre, eso sí, este parecer ha ido evolucionando y aplicando a todos esos jóvenes que terminan sus estudios, tienen trabajos temporales o eventuales, o están desocupados, y exigen mejores condiciones sociales y laborales.

“El precariado consiste en personas carentes de alguna de las siete formas de seguridad relacionada con el trabajo para la clase obrera o el proletariado” (Standing, 2013, p. 30).

No todas las personas consideradas precarias perciben de la misma manera las siete formas de seguridad, eso sí, éstas se están deteriorando.

Aquí se exponen los siete aspectos de la seguridad laboral bajo la ciudadanía industrial que establece este autor:

- Seguridad del mercado laboral. Oportunidades adecuadas para obtener unos ingresos decentes.

- Seguridad en el empleo: Protección frente a despidos arbitrarios, regulaciones sobre la contratación y el despido...
- Seguridad en el puesto de trabajo: Capacidad y facilidad para mantener un nicho en el empleo.
- Seguridad en el trabajo: Protección frente a accidentes y enfermedades laborales mediante regulaciones para la prevención de riesgos, límites a la jornada de trabajo...
- Seguridad en la reproducción de las habilidades: Ocasiones para mejorarlas mediante cursos de aprendizaje y formación.
- Seguridad en los ingresos: Seguridad en un ingreso estable adecuado, protegido a través de disposiciones sobre el salario mínimo, impuestos progresivos para reducir la desigualdad...
- Seguridad en la representación: Representación colectiva en el mercado laboral, derecho a organizar sindicatos independientes y derecho a huelga.

A la luz de estos factores de seguridad, se puede entonces entender que lo que califica al precariado no es su nivel salarial, su nivel de renta o la cantidad de ingresos monetarios que haya recibido en determinados momentos, sino las carencias de apoyo comunitario en tiempos de necesidad (es el valor proporcionado por la familia o la comunidad local), las carencias de los subsidios empresariales o estatales asegurados (subsidios a cargo del Estado, asistencia local...), y las faltas de beneficios privados que complementen las ganancias monetarias obtenidas (ahorros e inversiones).

Una manera para acercarse al fenómeno conocido como precariado, sería ver cómo la gente se ve instigada a realizar de forma insegura tareas que difícilmente le ayudarán a construirse una identidad o una carrera deseable.

Uno de los peligros es la ansiedad, el precariado vive con una inseguridad crónica, saber que al mínimo error se puede inclinar la balanza y quedarse prácticamente en la intemperie, el miedo a perder lo poco que se tiene y, por consiguiente, sentirse frustrado por no tener más.

Se puede analizar más a fondo este concepto, no hay que quedarse solo con las imágenes de empleos inseguros, de duraciones limitadas, escasez de protección laboral... va mas allá, es la idea de quedarse anclado en un estatus social que no da para más, no ofrece ninguna posibilidad de carrera profesional ni ningún sentido de identidad ocupacional segura. (Standing, 2013).

Los jóvenes y su perpetua búsqueda de empleo. ¿Hay facilidades y ayudas de inserción? ¿Los gobiernos se preocupan? Aragón es uno de ellos?

3.4 MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL Y OFERTAS FORMATIVAS PARA JÓVENES DESEMPLEADOS EN ARAGÓN

Este apartado se centra más concretamente en Aragón ya que es la Comunidad Autónoma en la que residimos y, por lo tanto, nos reporta más interés el saber que alternativas laborales se proponen en nuestro territorio.

El Instituto Aragonés de Empleo proporciona facilidades para que los jóvenes puedan acceder al mercado de la mejor manera posible. Para ello, a través de la página web del INAEM (2016) se pone a disposición el Sistema Nacional de Garantía juvenil. Es una iniciativa de la Unión Europea para facilitar a los jóvenes su acceso al mercado laboral. Su objetivo principal es garantizar que todos aquellos jóvenes desocupados y carecientes de educación o formación, tengan la opción de conseguir una oferta de empleo, una educación, una formación y unas prácticas en las que puedan desenvolverse en su ámbito y así facilitarles un puesto de trabajo.

Estos son los requisitos de inscripción que tienen que cumplir los demandantes:

- Inscripción en el fichero del sistema.
- Nacionalidad española o ser ciudadano de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza. También se incluye a todos aquellos extranjeros que tengan autorización de residencia y trabajen en territorio español.
- Empadronamiento en cualquier localidad del territorio español.
- Tener más de 16 años y menos de 25, en caso de tener un grado de discapacidad mayor al 33% se permiten menores de 30 años. Tener más de 25 años y menos de 30 cuando en el momento de solicitar la inscripción para la Garantía Juvenil, la tasa de desempleo de los jóvenes se sitúe por encima del 20% según la Encuesta de Población Activa del último trimestre registrado.
- No haber trabajado en el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido ningún tipo de formación en el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- Entrega de una declaración en la que se exponga el interés en participar en el Sistema de Garantía Juvenil. En el caso de los demandantes de empleo bastará con su suscripción en los servicios públicos de empleo.

Aquí se exponen las distintas alternativas que se ofrecen, que se diferencian entre cursos formativos, escuelas taller, talleres de empleo y emprendimiento, certificado de profesionalidad y prácticas no laborales:

- Los Cursos formativos se realizan a través de las entidades colaboradoras del INAEM y a través de la página web podemos encontrar el listado general. Cada curso cuenta con información sobre su contenido, cual es la entidad que lo realiza, lugar de impartición, en el caso de que sea presencial, fechas y horario previsto de cada uno y, por último, los requisitos anteriormente citados que debe tener la persona interesada para poder acceder. Hay un máximo, no se pueden solicitar más de 5 cursos. Las inscripciones para solicitar los cursos se efectúan a través de la página web.
- Las Escuelas Taller son programas temporales de formación en alternancia con el empleo. Este trabajo está relacionado principalmente con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la recuperación o creación de infraestructuras públicas, las nuevas tecnologías, la industria agraria y la alimentaria, las energías renovables y la atención a la dependencia y el turismo sostenible.

Están dirigidas a aquellos jóvenes desempleados menores de 25 años, que se encuentren inscritos en una oficina de empleo del INAEM y estén disponibles para el empleo. La duración mínima de estos talleres es de 1 año y máximo 2 años. Habrá 6 meses de formación con derecho a beca de 9,00 euros

por día asistido (incompatible con prestaciones, subsidios o trabajo por cuenta propia o ajena). El resto del tiempo, formación-trabajo y práctica profesional. Los alumnos trabajadores percibirán las retribuciones pertinentes conforme a la normativa vigente.

- Los talleres de empleo son proyectos de carácter temporal, en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo en actividades de interés público, social o artesanal que permitan la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes. Están dirigidas a personas desempleadas de 25 años o más, que se encuentren inscritos en una oficina de empleo del INAEM, estén disponibles para el empleo y cumplan con los requisitos para formalizar un contrato de formación. Desde el inicio del taller, los participantes trabajadores tendrán un contrato para la formación y el aprendizaje con entidad promotora, y la duración es de mínimo 6 meses y máximo 1 año.
Tanto en las escuelas taller como en los talleres de empleo, el trabajo está relacionado con las actividades de interés público, social o artesanal.
- Los talleres de empleo de emprendedores son aquellos que están subvencionados por el INAEM y dirigidos a trabajadores desempleados de 25 años o más, cuyo objetivo sea el desarrollo de un proyecto empresarial con la finalidad favorecer el autoempleo de los participantes. La duración estará comprendida entre los 3 y 6 meses. Los alumnos trabajadores suscribirán con la entidad promotora un contrato para la formación y el aprendizaje.
- El certificado de profesionalidad es una acreditación oficial que certifica que la persona que lo posee tiene adquiridos los conocimientos y las habilidades necesarias para desarrollar una actividad laboral determinada, por lo tanto, está cualificada para ello. Está constituido por módulos formativos, cada uno asociados a una unidad de competencia. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, y son expedidos en Aragón por el Instituto Aragonés de Empleo.
- Las prácticas no laborales asociadas a un curso de formación se imparten para favorecer el desarrollo de los recursos humanos de manera acorde a las necesidades productivas de las empresas, estableciendo un contacto directo entre los alumnos y el mercado laboral actual, fomentando la adquisición de una experiencia que ayude y favorezca su futura inserción profesional, facilitar el proceso de transición laboral.

Están dirigidas a los alumnos desempleados que estén inscritos como demandantes de empleo o hayan participado en cursos para la obtención de un Certificado de Profesionalidad con las horas de formación en práctica pendientes de aprobar.

El alumno cuenta con un tutor en la empresa y un tutor o supervisor en la entidad gestora que realizará el seguimiento de las prácticas. La duración no podrá ser inferior a 50 horas, ni superior a 250 horas. La relación entre alumno y empresa se formaliza a través de la firma y una vez finalizadas, éste recibirá un diploma acreditativo. Las prácticas no suponen una relación laboral entre la empresa y el alumno, eso sí, los alumnos tendrán cubierto el riesgo de accidente por un seguro suscrito por las entidades gestoras de las prácticas.

Para poder participar, el sujeto tendrá que inscribirse a través de varias vías, en la página web del INAEM, en el centro de formación, en los servicios de formación y empleo de CREA, CEPYME, CCOO y UGT, en los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional existentes en nuestra Comunidad Autónoma, Aragón, en la Universidad de Zaragoza o en los Centros de Educación Permanente para adultos.

- Las prácticas no laborales para jóvenes titulados sin experiencia engloban a personas con edades comprendidas entre 18 y 25 años, o hasta 30 años en caso de estar inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con escasa o nula experiencia profesional, en aquellas empresas que previamente hayan celebrado convenios con el INAEM.

Se desarrollan en centros de trabajo de empresas bajo la dirección y supervisión de un tutor. La duración está en torno a los 3 y 9 meses. Una vez finalizadas, los alumnos recibirán un certificado acreditativo de su realización. Todos los participantes obtendrán una beca de apoyo, cuya cuantía será como mínimo el 80% del IPREM mensual en ese momento.

Los jóvenes interesados tienen que poseer titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, incluidos también los correspondientes a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas o por último certificado de profesionalidad. Para que se puedan cumplir estas prácticas, los alumnos no tienen que haber tenido ninguna relación laboral o experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

Para participar los miembros interesados tendrán que manifestarlo en su oficina de empleo correspondiente, quedando registrada así dicha solicitud en su demanda de empleo.

4. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO

En conclusión, la revisión de la literatura nos ha permitido elaborar un marco teórico en el que hemos expuesto que la inserción laboral es el proceso que realizan las personas para encontrar el puesto de trabajo más adecuado, y la transición laboral expone el camino profesional que irán desarrollando los individuos una vez hayan encontrado empleo. Estos dos fenómenos desencadenan consecuencias muy influyentes en el mercado laboral de los jóvenes:

- La sobre cualificación: El aumento notable del nivel de estudios de los jóvenes, ha desencadenado un desajuste entre los requisitos de los puestos de trabajo y la formación de aquellos que ocupan ese puesto. La gran expansión educativa no se ha visto acompañada por una creciente demanda de puestos cualificados.
- La precariedad laboral: Hoy en día, los jóvenes se ven envueltos en trabajos de poca estabilidad, muy mal remunerados. Por consiguiente, esto provoca que no tengan los recursos suficientes para poder crear proyectos de vida.

Por otro lado, exhibimos las ofertas formativas que se proponen en Aragón y sus diferentes cursos y talleres que se imparten.

Para concluir con el marco teórico, exponemos una nueva problemática. Nuevos sucesos se han producido en la actualidad, fuerte incertidumbre y graves problemas para los demandantes de empleo ¿Cómo afectará el Covid-19 al mercado laboral? ¿Y a los jóvenes?

- El Covid-19 y sus consecuencias en el mercado laboral:

Pequeño inciso sobre el impacto que tendrá el coronavirus. Nos encontramos una situación de incertidumbre en la que no somos capaces de anticiparnos al impacto que generará esta crisis mundial.

La pandemia del Covid-19 se ha encargado de recordarnos la fragilidad que tiene nuestro mercado laboral, sumido en una precariedad reforzada tras la crisis del 2008 (Sala, 2020).

El sector primario y la alimentación aguantan, la industria y el consumo se hunden y las farmacéuticas y las empresas químicas crecen (Sala, 2020).

“Dada la naturaleza de la crisis, el impacto laboral en el corto plazo va a ser desigual del perfil de los trabajadores, por territorios y por ramas de actividad” (Iriando, 2020, p. 1).

El coronavirus ha confinado las expectativas y el futuro de miles de jóvenes. 6,5 millones de jóvenes españoles van a afrontar su segunda crisis económica mundial en apenas 12 años. Todos aquellos jóvenes que emprendieron su búsqueda de empleo entre 2008 y 2013 sufren esta nueva recaída, ahora cuando su vida empezaba a organizarse, con un puesto de trabajo estable (García, 2020).

Los sindicatos están temerosos de que esta nueva crisis económica afecte de nuevo entre los más jóvenes, las contrataciones se han frenado y pasará un tiempo hasta que se vuelvan a reactivar (López, 2020).

5. UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES EN EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE UN ANÁLISIS DE DATOS DE FUENTE SECUNDARIA

5.1 Introducción al análisis

Este apartado se ha ejecutado a través del marco teórico expuesto anteriormente. Analizaremos de la mejor manera posible aquellos aspectos que nos han resultado más apropiados para confeccionar el trabajo. El objetivo es exponer la situación laboral de los jóvenes en España, tanto hombres como mujeres, así como de los universitarios, sus situaciones profesionales tras finalizar sus estudios y las diferentes salidas que tiene cada uno respecto a la rama de conocimiento elegida.

5.2 Metodología y fuentes estadísticas

Para confeccionar este apartado hemos tomado como referencia dos fuentes estadísticas oficiales que nos muestran una realidad parcial a través de encuestas y cuestionarios sobre la materia en cuestión, los jóvenes y sus participaciones en el mercado laboral.

Por un lado, tenemos los datos obtenidos a través del Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes, elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en el año 2017, y por otro lado, los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en el año 2014 obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Estas dos fuentes empleadas para elaborar las tablas y gráficas que exponemos a continuación son las más actualizadas que se nos han proporcionado. Hay informes que datan de datos más recientes sobre la inserción laboral de los jóvenes, pero en nuestro caso, en el análisis de los universitarios, la encuesta del 2014 es la única que se ha llevado a cabo.

5.2.1 Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2017

A través de su página web, el Informe del Mercado de Trabajo, aborda temas y colectivos de interés para el empleo, los jóvenes, las mujeres, los extranjeros, las personas con grados de discapacidad y, por último, los mayores de 45 años. El objetivo de este informe es proporcionar a todos los interesados una información completa, veraz y actualizada acerca del mercado de trabajo.

Análisis de ciertos aspectos que he seleccionado del SEPE²:

- Porcentaje de jóvenes (menores de 30 años) en la población española.
- Porcentaje de la población joven en España.
- Porcentaje de jóvenes en la contratación global del país.
- Contratos de jóvenes por sexo y edad.
- Contratación por tipo de contrato y jornada laboral.
- Contratación por tipo de nivel formativo y sexo.
- Demandantes parados por nivel formativo y sexo.
- Jóvenes parados según sexo en Aragón y sus respectivas provincias.

5.2.1.1. Presentación de los resultados

En la población joven se ha producido una variación interanual negativa del 0,48% respecto al año anterior, el 2016 (Tabla 1). Las causas más probables de que se haya reducido el número de jóvenes empadronados se pueden deber a dos cuestiones: por un lado, la población de menor edad no crece ya que el saldo natural es negativo (número de nacimientos inferior al número de jóvenes que cumplen 30 años de un año con el

² Enlace al informe del SEPE: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3067-1.pdf

otro) y por otro lado, el saldo migratorio es positivo (más inmigraciones procedentes del extranjero y menos emigraciones con destino al extranjero) aunque aún no está compensado.

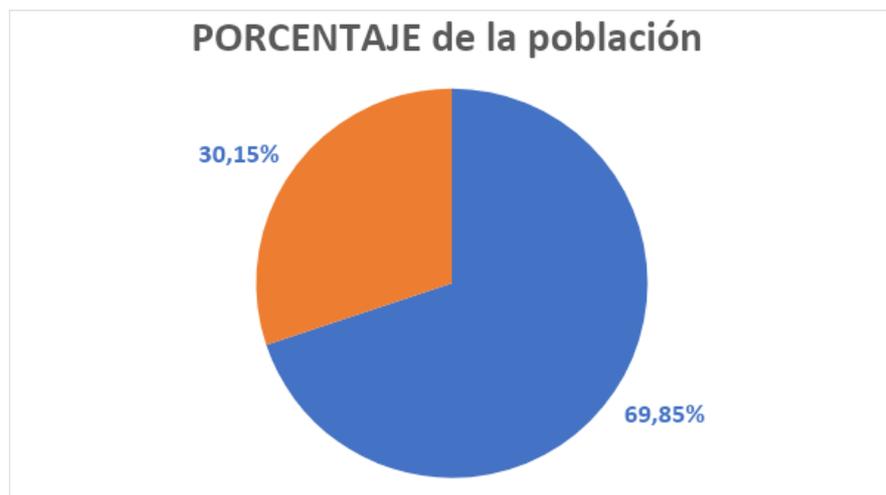
Tabla 1. Porcentaje de jóvenes (menores de 30 años) en la población española

Indicadores básicos de la población joven	Hombres	Mujeres	Total, Año 2017	%variación 2017/2016
Población	7.177.828	6.862.263	14.040.091	-0,48
EPA activos (miles)	1.868,90	1.722,70	3.591,50	1,06
EPA ocupados (miles)	1.344,70	1.232,40	2.577,20	6,10
EPA parados (miles)	524,2	490,2	1014,40	-9,80
Afiliados a la Seguridad Social	1.387.052	1.263.263	2.650.316	4,76
Contratos registrados	4.081.550	3.516.771	7.598.321	10,12
Parados inscritos en los servicios de empleo	268.578	303.319	571.897	-8,61

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE, 2017.

La población activa menor de 30 años ha aumentado un 1,06%. La población ocupada se ha incrementado un 6,10% (más afiliados a la seguridad social y mayores contratos registrados) y el número de jóvenes parados, se ha reducido en un 9,80%. En ese año la recuperación económica ya empezaba a ser visible.

Gráfico 1. Porcentaje de la población joven en España. 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

En total, la población española a 1 de enero de 2017 (Gráfica 1) es de 46.572.132 personas, mientras que la población joven, en la misma fecha, con 14.040.091 personas, representa un 30,15% de la población total.

Gráfico 2. Porcentaje de jóvenes en la contratación global del país. 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

El número total de contratos registrados en España en el 2017 fue de 21.501.303. Un 35,34% del total (7.598.321) representa el porcentaje de contratos que se realizaron para jóvenes menores de 30 años (Gráfica 2).

Por otro lado, el número de personas que fueron contratadas asciende a los 7.460.693, un 35,30% sobre el total fueron jóvenes (2.633.514). A raíz de estos datos, se puede obtener la media general de contratos, 2,88 por persona, y en el caso de los jóvenes, que es el colectivo que más nos interesa en este caso, 2,89 por persona.

Aquí se muestra la progresiva evolución del porcentaje de jóvenes menores de 30 años respecto a la contratación global a lo largo de los siguientes años (2008-2017):

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
44,57	41,49	40,27	38,39	35,23	34,35	33,82	33,97	34,54	35,34

A través de estos datos proporcionados por el SEPE, podemos considerar una evolución descendente hasta el 2014 de la representatividad del colectivo de jóvenes en el mercado laboral. A partir de ese momento se aprecia una leve mejora tras los siguientes años, de forma gradual ascendente, pero siendo muy inferior a otros años, más concretamente en el año 2008, un 44,57%, unos 10 puntos por debajo de los valores que se registraban hace una década, algo preocupante.

En 2017, de cada 100 contratos suscritos, más de 35 (35,34%) lo fue con jóvenes menores de 30 años.

Tabla 2. Contratos de jóvenes por sexo y edad. 2017

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total jóvenes	% Variación 2017/2016
De 16 a 19	443.413	326.883	770.296	26,03
De 20 a 24	1.743.490	1.549.838	3.293.328	10,93
De 25 a 29	1.894.647	1.640.050	3.534.697	6,48
Total	4.081.550	3.516.771	7.598.321	10,21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

El tramo de edad que tuvo mas incidencia en la contratación oscila entre los 25 y 29 años (Tabla 2), representando entre hombres (1.894.647) y mujeres (1.640.050) un total de 3.534.697 contratos, un incremento del 6,48% respecto al año anterior.

Por otro lado, el tramo de edad que menos repercusión tuvo en la contratación fue el de los 16 a los 19 años, con un total de 770.296 contratos entre hombres y mujeres. Lo más destacable es el porcentaje de variación entre un año y otro, un 26,03% superior al año anterior, esto deja visible una pronta incorporación al mercado laboral de los más jóvenes y una fuerte fomentación de trabajos, cursos, prácticas remuneradas para aquellos que pueden carecer de formación académica superior.

Tabla 3. Contratación por tipo de contrato y jornada laboral. 2017

Modalidad contractual	Sexo			Tipo de jornada		Tasa de jóvenes (%)	% variación 2017/2016
	Hombres	Mujeres	Total	Completa	Tiempo parcial		
Indefinido ordinario	206.418	184.470	390.888	190.271	145.779	31,72	14,78
Indefinido personas con discapacidad	931	690	1.621	773	720	15,18	5,67
Conversión ordinaria	121.623	108.313	229.936	131.488	86.651	33,50	18,97
Total indefinidos	328.972	293.473	622.445	322.532	233.150	32,26	16,27
Obra o servicio	1.591.701	1.097.390	2.689.091	1.619.146	1.069.945	32,48	9,66
Eventual circunstancias de la producción	1.912.999	1.680.392	3.593.391	1.850.834	1.742.557	38,18	11,49
Interinidad	164.830	358.559	523.389	321.068	202.321	33,48	-0,15
Temporal personas con discapacidad	2.486	1.708	4.194	2.162	2.032	16,58	11,45
Sustitución jubilación anticipada	51	79	130	130	0	17,59	-15,03
Jubilación parcial	0	0	0	0	0	0,00	---
Relevo	1.747	2.091	3.838	1.573	2.265	24,78	0,76
Prácticas	47.452	45.157	92.609	70.134	22.475	89,58	6,37
Formación	18.664	20.474	39.138	39.138	0	81,00	3,59
Otros	12.648	17.448	30.096	27.271	2.825	32,25	-6,62
Total temporales	3.752.578	3.223.298	6.975.876	3.931.456	3.044.420	35,64	9,61
Total	4.081.550	3.516.771	7.598.321	4.253.988	3.277.579	35,34	10,12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

Considerando los datos presentados (Tabla 3), podemos enfocarnos en varios ámbitos: la modalidad de los contratos (de relevo, de prácticas de formación...), la estabilidad laboral (indefinidos o temporales) y el tipo de jornada (completa o parcial).

El número total de contratos de los jóvenes fue de 7.598.321, por un lado 4.081.550 hombres (53,72%), y por otro lado, 3.516.771 mujeres (46,28%).

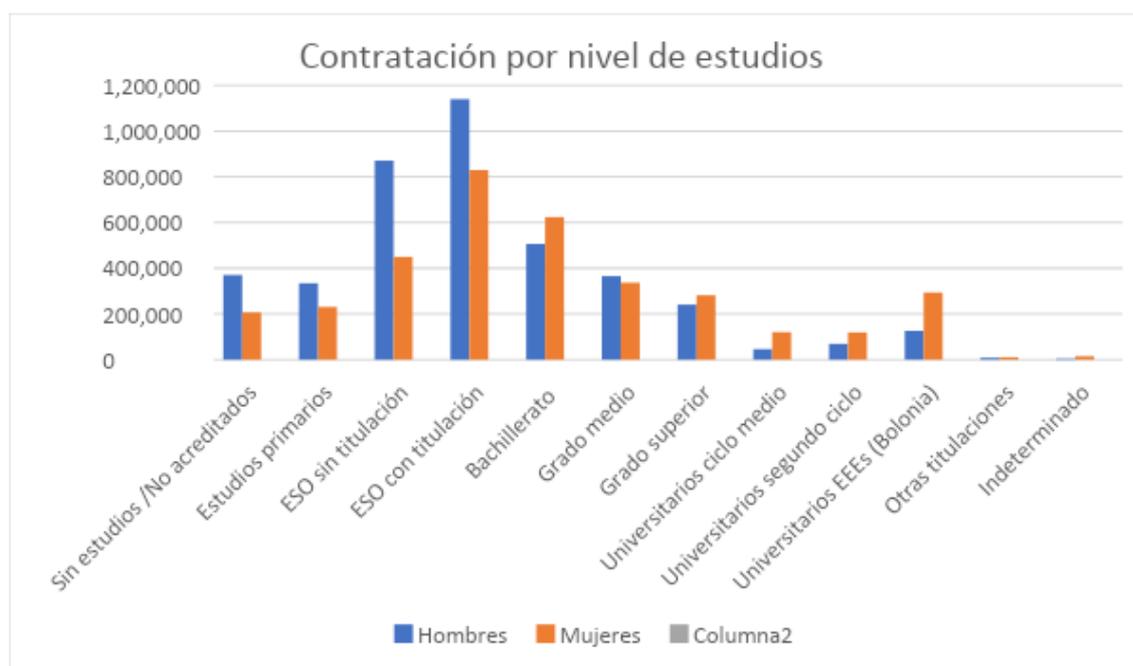
Las modalidades contractuales temporales tuvieron más protagonismo en el sexo masculino, exceptuando el relevo, la formación, la interinidad y la sustitución por jubilación anticipada. En las modalidades contractuales indefinidas se observaba un cierto equilibrio entre ambos sexos.

Las dos modalidades más empleadas fueron la eventual por circunstancia de la producción (3.593.391) y la de obra o servicio (2.689.091), con un 82,68% del total de la contratación juvenil.

Se apreciaba una clara diferencia entre contratos temporales (6.975.876) y contratos indefinidos (622.445), representando así el 91,80% frente al 8,20%. Cabe destacar que se produjo un incremento interanual de los contratos temporales en un 16,27%, y en los indefinidos en un 9,61% respecto al año anterior.

El tipo de jornada que predominó fue la completa (56,48%) frente a la parcial (43,52%).

Gráfica 3. Contratación por tipo de nivel formativo y sexo. 2017

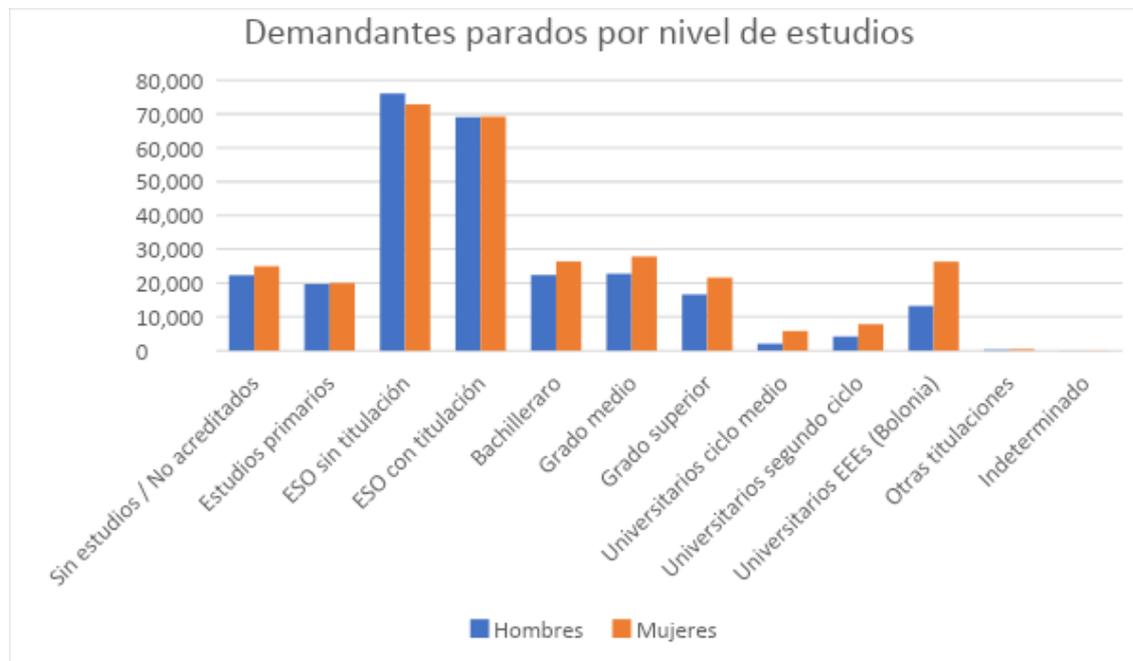


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

En el año 2017 (Gráfica 3) las mujeres estaban por delante de los hombres en la contratación de empleos que requerían estudios superiores (bachillerato, grado superior, grado universitario), en cambio los hombres, destacaban en trabajos que no requerían tanta titulación, en niveles formativos más bajos (sin estudios, estudios primarios, educación secundaria obligatoria, grado medio).

Por otro lado, las mujeres no recibían las mismas oportunidades que los hombres en empleos que podían requerir más fuerza física que mental.

Gráfica 4. Demandantes parados por nivel formativo y sexo. 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

Si nos centramos en el sexo de los demandantes parados podemos aclarar que los niveles formativos más bajos, que menos estudios tenían, eran hombres, mientras que cuanto mayor era el nivel de cualificación de la persona parada, mayor era el número de mujeres (Gráfica 4).

La situación aquí presente está más equilibrada que en la gráfica anterior (Gráfica 3), en la que podíamos apreciar una gran disparidad en los contratos que sólo requerían estudios primarios.

Tabla 4. Jóvenes parados según sexo en Aragón y sus respectivas provincias. 2017

Comunidad Autónoma	Hombres		Mujeres		% variación 2017/16
	Demandantes parados	% variación 2017/16	Demandantes parados	% variación 2017/16	
ARAGÓN	6.052	-14,37	6.718	-20,63	-12,44
Huesca	899	-7,13	994	-5,06	-6,05
Teruel	570	-19,72	708	-9,92	-14,57
Zaragoza	4.583	-14,97	5.016	-11,75	-13,32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el SEPE.

Considerando el caso de Aragón (Tabla 4), Zaragoza, por regla general, al ser la provincia con más población de la comunidad autónoma, concentraba el porcentaje más alto de demandantes de paro, un 75,73% entre los hombres, y un 74,66% entre las mujeres. Huesca, un 14,85% de demandantes de paro masculinos, y un 14,80% femeninos. Teruel, la provincia con menor población en Aragón, tenía un 9,42% hombres, y un 10,54% mujeres.

En las tres provincias, a partir de los valores absolutos de los demandantes, resulta evidente que las mujeres son más numerosas que los hombres.

Lo más destacable es la mejora de los datos y sus correspondientes provincias respecto al año anterior, todas las variaciones interanuales son negativas, se aprecia un avance y una mejora de la economía aragonesa, sobre todo en los hombres. Para puntualizar, Teruel es la provincia que más ha mejorado, con la tasa negativa más elevada en ambos sexos.

Exponemos los aspectos más significativos del mercado laboral de los jóvenes en el 2017 respecto al año anterior, el 2016:

- La población activa menor de 30 años ha aumentado, la población ocupada se ha incrementado y el número de parados jóvenes se ha reducido.
- Los jóvenes entre 25 y 29 años representan el tramo de edad con más incidencia en la contratación.
- En el colectivo de los más jóvenes predominan los contratos temporales a jornada completa.
- Las mujeres están por delante de los hombres en la contratación de empleos más cualificados. Los hombres en cambio tienen más incidencia en empleos que requieren más fuerza física que mental.

5.2.2 Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014

El Instituto Nacional de Estadística ha publicado por primera vez una encuesta sobre la inserción laboral de los titulados universitarios con datos son recogidos entre septiembre de 2014 y febrero de 2015. Su objetivo principal era proporcionar información sobre los diversos aspectos que encontraríamos en el proceso de transición de la universidad al mercado laboral. Se han analizado los titulados universitarios de primer y segundo ciclo, y los que se graduaron en la universidad en el curso 2009-2010.

Análisis de ciertos aspectos que he seleccionado del INE³:

- Tasas de actividad, empleo y paro en el 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010.
- Tasa de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por rama de conocimiento.

³ Enlace a la encuesta del INE: <https://www.ine.es/prensa/np957.pdf>

- Tasa de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por tipo de universidad de estudio.
- Titulaciones con mayores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010).
- Titulaciones con menores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010).
- Situación profesional de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por sexo. Año 2014.

5.2.2.1. Presentación de los resultados

La Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios se llevó a cabo a través de un método combinado de obtención de información, las entrevistas directas y la utilización de datos administrativos.

Tabla 5. Tasas de actividad, empleo y paro en el 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010

	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Total	93,6	75,6	19,2
SEXO			
Hombres	94,2	78,0	17,2
Mujeres	93,2	74,1	20,5
GRUPOS DE EDAD			
De 25 a 29 años	93,3	74,5	20,1
De 30 a 34 años	94,8	76,1	19,7
De 35 y más años	93,0	78,9	15,1
Discapacidad reconocida (>33%)	85,7	64,9	24,3

Fuentes: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

Para la realización de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios se recogieron los datos entre septiembre de 2014 y febrero de 2015 de todos aquellos estudiantes que se graduaron en el curso 2009-2010. La muestra ha sido aproximadamente de 30.000 titulados.

Los estudiantes matriculados en el curso 2009-2010 y graduados en el año 2014 tenían una tasa de actividad del 93,6%, un 94,2% los hombres y un 93,2% las mujeres, se aprecia una ligera diferencia de un 1 punto. Los graduados de 30 a 34 años tenían el mayor porcentaje, un 94,8% (Tabla 5).

El 75,6% de los titulados en el año 2010 estaban ocupados en 2014. Podemos analizar que el porcentaje más elevado se encontraba en los hombres, con 78,0%, en cambio las mujeres, un 74,1%. El rango de edad con la tasa de empleo más abultada es el de los 35 y más años.

Un 19,2% es el porcentaje que hace alusión a la tasa de paro de los estudiantes graduados en el año 2014. Por sexo podemos distinguir entre un 17,2% los varones, y un 20,5% las mujeres. El desempleo afectaba de manera más clara a los graduados más jóvenes, un 20,1% para los menores de 30 años, frente a un 15,1% para aquellos de 35 y más años.

Por otro lado, todos aquellos estudiantes que tuvieran una discapacidad reconocida superior al 33% tenían una tasa de actividad del 85,7%, por tanto 7,9 puntos por debajo de los titulados sin discapacidad. La tasa de empleo era del 64,9%, 10,7 puntos menos que los otros estudiantes graduados. Por último, la tasa de paro de éstos fue del 24,3%, 5,1 puntos superior respecto a los jóvenes licenciados sin discapacidad.

Como podemos observar, tanto jóvenes, mujeres y personas con discapacidad son los grupos más afectados y con más dificultades de acceso al mercado laboral.

Tabla 6. Tasa de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por rama de conocimiento

	Número de titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
TOTAL	197.525	93,6	75,6	19,2
Ciencias de la Salud	23.744	94,7	81,3	14,2
Ingeniería y Arquitectura	44.448	95,6	80,8	15,4
Ciencias Sociales y Jurídicas	104.836	93,2	74,2	20,4
Ciencias	11.254	92,2	70,0	24,1
Artes y Humanidades	13.253	89,4	64,3	28,0

Fuentes: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

La rama de conocimientos más demandada es la de Ciencias Sociales y Jurídicas con 104.836 titulados (Tabla 6), le siguen Ingeniería y Arquitectura con 44.448 titulados, Ciencias de la Salud con 23.774 titulados, Artes y Humanidades con 13.253 titulados y, por último, Ciencias con 11.254 titulados.

La tasa de actividad con el porcentaje más elevado es Ingeniería y Arquitectura con un 95,6%, 6,2 puntos por encima de Artes y Humanidades que ocupa el último lugar con un 89,4%.

Esta tabla nos muestra que la mayor tasa de empleo para el año 2014 la encontramos en la rama de las Ciencias de la Salud con un 81,3%, y, por otro lado, la ingeniería y la arquitectura con un 80,8%. En el resto de los valores no hay claras diferencias, excepto Artes y Humanidades que ocupa el último lugar con una tasa de empleo del 64,3%.

La tasa de paro más elevada la encontramos en la rama de Artes y Humanidades con un 28% y la rama de Ciencias con un 24,1%.

Tabla 7. Tasa de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por tipo de universidad de estudio

	Número de titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Universidad pública	169.410	93,5	74,6	20,2

Universidad privada	28.125	94,1	81,8	13,1
---------------------	--------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

El número de titulados de la universidad pública (169.410) es muy superior al de la universidad privada (28.125).

Los titulados en la universidad pública tienen una tasa de empleo del 74,6%, 7,2 puntos por debajo de la universidad privada, 81,8% (Tabla 7).

La tasa de paro en la universidad privada es del 13,1%, 7,1 puntos por debajo de la universidad pública, 20,2%.

Tras estos datos llegamos a la conclusión de que aquellos estudiantes que se matriculaban en el 2010 y se graduaban en el 2014 en la universidad privada tenían más posibilidades de encontrar trabajo, respecto a aquellos que habían cursado su grado en la universidad pública.

Tabla 8. Titulaciones con mayores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010)

	Total titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Ing. en Electrónica	143	99,4	98,0	1,4
Lic. en Medicina	4.107	98,3	97,7	0,6
Ing. en Automática y Electrónica industrial	270	96,2	96,2	0,0
Ing. Aeronáutico	368	98,8	96,0	2,8
Ing. Naval y Oceánico	86	100,0	94,6	5,4
Ing. en Informática	2.989	97,0	93,4	3,8
Lic. en Investigación y Técnicas de Mercado	696	96,5	92,3	4,4
Ing. de Telecomunicación	1.984	96,5	91,7	5,0
Ing. Industrial	3.542	98,6	91,7	7,0
Lic. en Máquinas Navales	58	96,8	91,3	5,7
Lic. en Historia y Ciencias de la Música	266	98,4	90,7	7,8
Grad. en Fisioterapia	243	95,0	90,1	5,2
Lic. en Ciencias y Técnicas Estadísticas	96	98,0	89,1	9,2
Ing. Tec. en Informática	1.150	97,7	89,0	8,9
Ing. de Organización industrial	848	99,3	88,8	10,6
Lic. en Farmacia	2.204	94,2	88,2	6,3
Dip. en Óptica y Optometría	808	94,7	88,1	6,9
Dip. en Podología	425	98,5	87,9	10,8

Lic. en Ciencias Actuariales y Financieras	225	97,6	87,3	10,5
Grad. en Enfermería	381	94,3	86,6	8,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

La rama de conocimientos con el mayor número de licenciados es la Licenciatura en Medicina con 4.107 estudiantes, y la que menos, con 58 graduados, es la Licenciatura en Máquinas Navales (Tabla 8).

Las titulaciones que mostraron mayores tasas de empleo en el año 2014 fueron la Ingeniería en Electrónica (98,0%), la Licenciatura en Medicina (97,7%), la Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial (96,2%) y, por último, la Ingeniería Naval y Oceánica (94,6%).

Tabla 9. Titulaciones con menores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010)

	Total Titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Lic. en Filología Francesa	233	92,7	50,6	45,4
Dip. en Navegación Marítima	147	88,1	50,8	42,3
Lic. en Filología Árabe	82	92,5	51,4	44,5
Lic. en Historia del Arte	1.138	83,4	53,2	36,3
Lic. en Ciencias del Mar	229	92,4	54,0	41,5
Lic. en Bellas Artes	1.927	90,9	54,2	40,3
Lic. en Filología Gallega	37	85,6	54,5	36,3
Lic. en Historia	1.943	88,7	54,9	38,1
Otras titulaciones (no grados)	94	89,1	56,4	36,7
Lic. en Filología Clásica	133	85,5	60,3	29,5
Lic. en Geografía	373	90,9	60,4	33,6
Ing. Téc. De Minas	380	98,6	60,6	38,5
Ing. Geólogo	100	95,6	61,0	36,2
Lic. en Filología Alemana	70	81,1	61,0	24,8
Lic. en Filosofía	582	85,8	61,2	28,6
Ing. Téc. Forestal	514	97,5	61,3	37,1
Lic. Teoría de Literatura y Literat. Comparada	110	86,2	61,4	28,8
Lic. en Biología	2.578	91,3	62,7	31,3
Lic. en Filología Hispánica	913	91,8	62,8	31,5

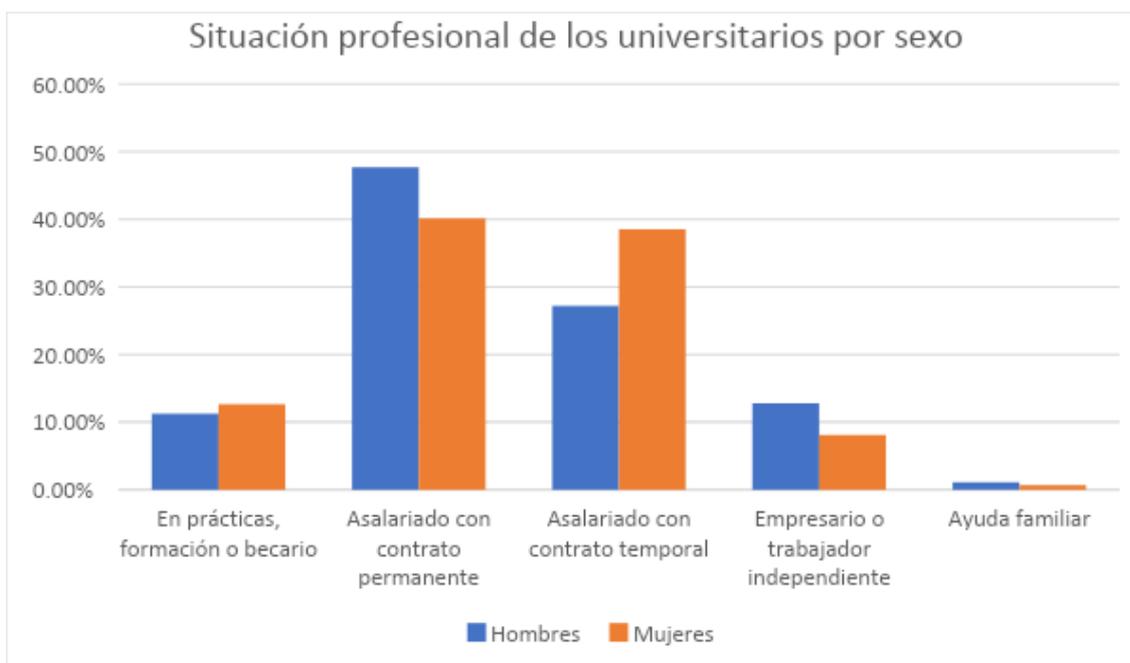
Lic. en Ciencias Ambientales	1.587	92,7	63,4	31,6
------------------------------	-------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

La rama de conocimientos con más estudiantes graduados en el año 2014 fue la Licenciatura en Biología, aportando así 2.578 licenciados, y, por el contrario, la titulación que menos, con sólo 37 estudiantes, fue la Licenciatura en Filología Gallega (Tabla 9).

Las titulaciones que mostraron las menores tasas de empleo fueron la Licenciatura en Filología Francesa (50,6%), la Diplomatura en Navegación Marítima (50,8%), la Licenciatura en Filología árabe (51,4%), y, por último, la Licenciatura en Historia del Arte (53,2%).

Gráfica 5. Situación profesional de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por sexo. Año 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

El 11,9% de los estudiantes universitarios que se graduaron en el 2014 estaban de prácticas, de formación o realizaban funciones de becario, el 43,9% eran salariables con contratos permanentes, el grupo mayoritario (Gráfica 5).

Además, el 32,85% eran asalariados con contratos temporales, con ciertas inseguridades respecto a su futuro laboral, el 10,45% tomaron el riesgo y se convirtieron en empresarios o trabajadores independientes y, por último, el 0,9% todavía necesitaban ayuda familiar para subsistir.

Por un lado, las mujeres predominan en los contratos temporales (38,5%), y por la mínima en prácticas, formación o becario (12,6%). Por otro lado, los hombres tienen más peso en los contratos permanentes (47,7%) y en emprender su propio negocio (12,8%).

Exponemos los aspectos más relevantes de los titulados universitarios en el año 2014:

- Los hombres tienen una tasa de empleo superior respecto a las mujeres.
- Los estudiantes con discapacidades reconocidas superiores al 33%, tienen más dificultades de acceso al mercado laboral.
- La rama de conocimientos con mayor tasa de empleo es la de Ciencias de la Salud.
- Las mujeres tienen más peso en los contratos temporales y los hombres en los contratos permanentes.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este trabajo hemos expuesto qué es la inserción y la transición laboral y qué problemas y dificultades genera en el colectivo de los más jóvenes.

La sobre cualificación y la precariedad laboral son conceptos muy ligados a este proceso de búsqueda de empleo. Exponemos medidas de inserción laboral mostradas a través del Inaem, para aquellos demandantes de empleo que las desconozcan. Por último, un pequeño inciso acerca del Covid-19 por los acontecimientos sufridos estos meses, nuevos problemas y dificultades a sumar a las que ya teníamos.

Con el marco teórico sobre la inserción y la transición laboral resaltan las dificultades de acceso de los jóvenes a un puesto de trabajo digno, o carencias de experiencia o de formación. No es solo encontrar empleo, es un proceso algo más complejo, es la evolución de la persona hasta llegar a la vida adulta. Conseguir su propia independencia económica y poder formar una familia.

Por un lado, la sobre cualificación aparece cuando el nivel académico del individuo es muy superior al que se requiere en su puesto de trabajo. Este fenómeno origina una fuerte desesperación y frustración entre los afectados, jóvenes muy bien preparados que ven como sus esfuerzos no han servido para nada. Por otro lado, la precariedad laboral se manifiesta en aquellos individuos que carecen de estabilidad o duración en su trabajo, y sus condiciones y salarios son tan mediocres que luchan por subsistir.

Hoy en día nos encontramos en una sociedad que avanza a pasos agigantados, muy competitiva. Los resultados son jóvenes frustrados, su esfuerzo y su constancia no se ve recompensada. No tienen oportunidades para demostrar todo su potencial.

A través del análisis de los datos hemos comprobado que, a la hora de encontrar trabajo, el sexo de los candidatos desempeña un papel muy notable. Con las distintas tablas y gráficas, hemos reconocido que hoy en día, en el siglo XXI, sigue presente cierto grado de discriminación, propicio para los hombres y adverso para las mujeres.

Los jóvenes predominan en empleos con contratos temporales, destacando así los contratos por obra o servicios y los eventuales por circunstancias de la producción. El número de indefinidos está muy por debajo. Esta situación típica obstaculiza a los jóvenes a la hora de tener una vida estable, generando así una fuerte incertidumbre sobre su situación, y un temeroso desconocimiento sobre un futuro próximo.

El nivel académico también es una variable para tener en cuenta a la hora de valorar las opciones que puede tener cada candidato. Los universitarios tienen más posibilidades de acceder a puestos de trabajo que aquellos que sólo tienen estudios primarios, pueden tener el “privilegio” de elegir, pueden optar a más empleos que otros debido a su formación, eso sí, la rama de conocimiento que escoja cada estudiante aumentará o no el éxito. Hay grados con más salidas que otros, con más peso en la actualidad. El mundo evoluciona, avanza, se globaliza, los avances tecnológicos e informáticos requieren grados universitarios que antes ni existían. Un claro ejemplo es la ingeniería informática, con la mayor tasa de empleo. En cambio, los estudios de Humanidades se han quedado en un segundo plano, parece que ya no son perfiles tan demandados como esenciales en el mercado laboral.

A partir de los análisis que hemos realizado sobre los titulados universitarios, hemos discernido que, tanto en la tasa de actividad más alta como en la más baja, se supera el 80%. Las diferencias empiezan a ser notables cuando nos centramos en analizar la tasa de empleo de las diferentes licenciaturas. Podemos

resaltar que tener un grado universitario es un factor que motiva mucho a la participación en el mercado laboral, con diferencias eso sí, pero reducidas. Estas diferencias o “discriminaciones” se producen una vez se quiere acceder al empleo, se imponen barreras reales que benefician o perjudican a unos y a otros. El género y la edad son factores que juegan en ocasiones papeles determinantes en la elección de un candidato. Un claro ejemplo es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Cabe destacar que los titulados de ciencias de la salud tienen la tasa de empleo más alta, esto se debe a que la carrera sanitaria desempeña un empleo “obligatorio” en nuestra sociedad, eso sí, no significa que no trabajen en condiciones precarias. Tras los últimos sucesos ocasionados por la pandemia del Covid-19, se han dejado visibles las graves carencias que tiene la sanidad. Muchos sanitarios trabajan con equipos de protección de dudosa calidad, poniendo en riesgo sus vidas y las de sus allegados.

En este estudio podemos sugerir alguna que otra alternativa que pueden mejorar la inserción de los jóvenes, más concretamente en los universitarios. La falta de experiencia es un factor predominante a la hora de seleccionar candidato, eso sí, un estudiante que acaba de finalizar sus estudios carece de ello. Tras “cuatro” años de estudio y trabajo constante, uno se adentra en el mercado laboral con escasas probabilidades de éxito. Por necesidad, muchos de ellos tienen que aceptar cualquier puesto de becario, con sueldos insignificantes y realizando funciones muy por debajo respecto a su categoría profesional. Un claro ejemplo es la administración, graduados de administración trabajando como auxiliares.

Las universidades tienen que fomentar más las prácticas en empresas, son una vía esencial para promover la contratación de estudiantes. Las prácticas carecen de experiencia en el currículum del estudiante, por lo que deben tener más peso e importancia, así se conseguiría que los estudiantes no partiesen de cero nada más acabar su formación, por lo que aumentarían sus opciones de éxito.

Los jóvenes representan el presente y el futuro de la sociedad. Para que el mundo, que hoy conocemos, pueda mejorar y progresar, hay que darles una oportunidad. Hay que invertir en ellos; ya que simbolizan energía, vitalidad, compromiso ganas de aprender, de superarse, de mejorar... y en unos años, todo estará en sus manos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Albert, C., Juárez, J. P., Sánchez, R., & Toharía, L. (1998). Las transacciones de los jóvenes de la escuela al mercado de trabajo: Un análisis de flujos. Madrid: Instituto Valenciano de investigaciones Económicas, s.a.
- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 54.
- CCOO. (2020). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de Trabajo precario: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario>.
- Coelho, R. N., & Estramiana, J. L. (2014). Alargamiento de la juventud e identidad: un estudio de los procesos de transición a la vida adulta de jóvenes en Brasil y España. *Atheneadigital*.
- CYD, F. (2018). *Fundación CYD*. Obtenido de Monografía. La inserción laboral de los graduados universitarios en España. Experiencias recientes.: <https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2019/09/ICYD2018-E-Monografia.pdf>
- Echaves, E. (2017). *Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España*. Obtenido de academia.edu: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51895544/6-Articulo_Echaves_CIJ_2017.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DJovenes_aun_mas_precarios_crisis_economi.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3
- García, F. P. (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad*. Bilbao: Fundación BBVA.
- García, M. Á. (9 de mayo de 2020). *La crisis golpea el futuro de los jóvenes: más paro y peores sueldos*. Obtenido de El País: <https://elpais.com/economia/2020-05-08/jovenes-el-eslabon-mas-debil-de-la-economia.html>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Towar Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 438-448.
- Guerrero, T. J. (2007). La precariedad temporal-salarial y sus efectos sobre la formación familiar. *Sociedad y Utopía*, 367-403.
- INAEM. (2016). *Sistema Nacional de Garantía Juvenil*. Obtenido de INAEM: https://inaem.aragon.es/sites/default/files/folleto_garantia_juvenil_2017_0.pdf
- INE. (2014). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios*. Obtenido de Notas de prensa: <https://www.ine.es/prensa/np957.pdf>
- Iriondo, I. (2020). *Los perfiles de riesgo de la crisis laboral del COVID-19: los jóvenes y el turismo*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid. Vicerrectorado de Transferencia del Conocimiento y

Emprendimiento.: <https://www.ucm.es/otri/noticias-los-perfiles-de-riesgo-de-la-crisis-laboral-del-covid-19-los-jovenes-y-el-turismo>

- Jacinto, C., & Chitarroni, H. (2010). Precariedades, rotación y movi­lidades en las trayectorias laborales juveniles. En C. J. Chitarroni, *Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET.
- Jorrín, J. G. (2017). España es el país de Europa con universitarios en trabajos sin cualificación. *El Confidencial*.
- López, R. (4 de abril de 2020). *Una generación golpeada por dos crisis*. Obtenido de El Periódico de Aragón: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/generacion-golpeada-dos-crisis_1419660.html
- Martin, M. c. (2015). Mecanismos públicos para favorecer la transición de los jóvenes en el proceso de incorporación al mundo laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo*, 3(3), 64-89.
- Melendres, P. S. (2006). La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes catalanes. Principales resultados de un nuevo sistema de indicadores. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 199-229.
- Montalvo, J. G. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*.
- Ortega, A. S. (2003). <<Jóvenes de larga duración>>: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional. *Revista Española de Sociología*, 87-97.
- Pérez, F., Aldás, J., Peiró, J. M., Serrano, L., Miravalles, B., Soler, Á., & Zaera, I. (2018). *Itinerarios de inserción y factores determinantes de la empleabilidad*. Bilbao: Fundación BBVA.
- RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/precario>
- Ramos, M. (abril de 2017). Obtenido de Observatorio Social de "la caixa": <https://observatoriosocialcaixa.org/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insersion-laboral-de-los-titulados-universitarios>
- Real Academia Española. (2020). *Pre­car­io*. Recuperado en mayo de 2020, de <https://www.rae.es>
- Rodríguez, C. R., & Muñoz, J. A. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Dialnet*, 26(52), 3-6.
- Rodríguez, P. C. (2014). La emancipación juvenil en tiempo de crisis: un diagnóstico para impulsar la inserción laboral y la transición residencial. *Metamorfosis*, 119-124.
- Sala, A. (18 de abril de 2020). *El coronavirus en el mercado de trabajo*. Obtenido de El Periódico.: <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20200418/el-coronavirus-en-el-mercado-de-trabajo-por-agusti-sala-7931492>

- Silva, C. S. (10 de marzo de 2019). La maldición de los jóvenes: paro o precariedad. *El País*.
- Standing, G. (2013). *El precariado: Una nueva clase social* (Vol. 2ª edición). Barcelona, Barcelona, España: Pasado&Presente.
- Triandis, H. C. (2003). The Future of Workforce Diversity in International Organisations: A commentary. *Applied Psychology: An international Review*, 52(3), 486-496.
- Vaquero, A., & Rahona, M. (2000). *researchgate.net*. Obtenido de La transición de los jóvenes desde el sistema educativo al mercado laboral en la Comunidad de Madrid: https://www.researchgate.net/profile/Alberto_Garcia44/publication/242737698_LA_TRANSICION_DE_LOS_JOVENES_DESDE_EL_SISTEMA_EDUCATIVO_AL_MERCADO_LABORAL_EN_LA_COMUNIDAD_DE_MADRID/links/00b4953afcd9a852eb000000/LA-TRANSICION-DE-LOS-JOVENES-DESDE-EL-SISTEMA-E
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal* 92, 61-82.