



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



# EMPLEO JUVENIL

Grado en Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2015/ 2016  
Convocatoria: Julio  
Autor: Anabel Yanes Pérez  
Tutor: Mónica Molina García

## **ABREVIATURAS**

DT: Derecho del Trabajo

EPA: Encuesta de la Población Activa

ET: Estatuto de los Trabajadores

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ONU: Organización de Naciones Unidas

PAPE: Plan Anual de Política de Empleo

PIB: Producto Interior Bruto

UE: Unión Europea

SEPE: Servicio de Empleo Público Estatal

SS: Seguridad Social

SPE: Servicio Público de Empleo

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

**Índice:**

<b>I.</b>	<b>Resumen/Abstract.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Objeto de estudio.....</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>Situación actual del empleo juvenil en España.....</b>	<b>2</b>
<b>IV.</b>	<b>Ley de empleo juvenil.....</b>	<b>3</b>
<b>V.</b>	<b>Causas del desempleo juvenil.....</b>	<b>4</b>
<b>VI.</b>	<b>Políticas de empleo.....</b>	<b>7</b>
	<b>a. Plan anual de políticas de empleo.....</b>	<b>9</b>
	<b>b. Garantía Juvenil.....</b>	<b>10</b>
	<b>c. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.....</b>	<b>13</b>
	<b>d. Estrategia 2020.....</b>	<b>17</b>
<b>VII.</b>	<b>Jurisprudencia.....</b>	<b>19</b>
<b>VIII.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>22</b>
<b>IX.</b>	<b>Bibliografía.....</b>	<b>23</b>
	<b>e. Web grafía.....</b>	<b>23</b>

## RESUMEN

El empleo juvenil es un tema destacado en la actualidad debido a la preocupante situación en la que se encuentran los jóvenes a la hora de encontrar un puesto de trabajo digno.

España se encuentra en una situación de crisis bastante preocupante. La población que más se ha visto afectada son los jóvenes con el aumento de la tasa de desempleo en los últimos años y la dificultad para formar parte de la población activa. Según los datos disponibles en la EPA, la tasa de paro en España de los menores de 25 años es de un 46,5%<sup>1</sup>.

Se debe ser consciente que el término empleo juvenil es muy específico y no existe una definición concreta. La ONU define juventud como la población comprendida entre los 16 a 24 años<sup>2</sup>, sin embargo, se han adoptado políticas de empleo, refiriéndose a la juventud, en las que se amplía el ámbito de aplicación a los mayores de 25 años y menores de 30 mientras su tasa de desempleo supere el 20%<sup>3</sup>.

El desempleo juvenil se consolida como uno de los grandes obstáculos del crecimiento económico de nuestro país, ya que entre sus consecuencias está la emigración de jóvenes cualificados a otros países en busca de oportunidades laborales. La importancia de esta materia radica en la disminución de la tasa de desempleo juvenil garantizando un futuro mejor a la población.

## ABSTRACT

Youth employment is an important issue because of the worrying situation in which young people are when it comes to finding a decent job.

Spain is in a situation of quite worrying crisis. The population has been affected most are young people with rising unemployment in recent years and the difficulty to join the workforce. According to the data available on the EPA, the unemployment rate in Spain of those under 25 years is 46.5%.

It should be aware that the term youth employment is very specific and there is no concrete definition. The UN defines youth as people between 16 to 24 years, however, have adopted employment policies, referring to the youth, in which the scope of those over 25 and under 30 expands as the unemployment rate exceeds 20%.

Youth unemployment is becoming one of the major obstacles to economic growth of our country, and its consequence is the migration of skilled students to other countries in search of employment opportunities. The importance of this matter lies in reducing youth unemployment rate ensuring a future for the population.

<sup>1</sup> <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana>

<sup>2</sup> <http://www.unesco.org/new/popular-topics/youth/> el 29 de junio de 2014

<sup>3</sup> BOE, resolución de 28 de julio (BOE 30/07/2015)

## **I. OBJETO DE ESTUDIO**

El objeto de estudio consiste en explicar las causas por las que surge el del desempleo juvenil junto con las medidas que se han establecido para la mejora de esta situación ante la que se encuentra nuestro país.

La crisis del empleo de los jóvenes es un aspecto importante de la crisis mundial del empleo. Su gravedad está vinculada con la duración del desempleo pero también a la menor calidad del empleo juvenil. El temor principal de la sociedad es que la crisis del empleo de los jóvenes no sea un simple acontecimiento pasajero relacionado con un crecimiento económico lento sino que pueda convertirse en una tendencia estructural si no se introducen cambios importantes en las políticas.

La mayoría de los jóvenes tendrán que vivir con las secuelas de una menor empleabilidad causada por la falta de empleo durante un período prolongado y la desvinculación del mercado de trabajo. Los jóvenes que encuentran trabajo no tienen tantas expectativas futuras como hace 10 años ya que les es más difícil progresar hacia trabajos de mayor calidad y obtener ingresos más altos en los mercados de trabajo. Cada vez les es más difícil encontrar un trabajo digno y la mayoría de ellos se han tenido que conformar con trabajos inferiores a sus estudios realizados.

Los elevados niveles de desempleo motivados por la crisis, han animado a los gobiernos europeos a introducir medidas de protección de sus mercados laborales<sup>4</sup> como el Plan Anual de Política de Empleo, el Sistema de Garantía Juvenil y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, entre otros.

## **II. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA**

Entre los años 2008 y 2010, la proporción de jóvenes sin trabajo, educación o formación de la totalidad de la población de jóvenes, los llamados NiNi, los que ni estudian ni trabajan, aumentó en 2,1% hasta situarse en un 15,8 por ciento de media en

---

<sup>4</sup> Hernando, R. Cauces 018, pág.4

los países de la Organización para la Corporación y el Desarrollo Económico. Esto significa que uno de cada seis jóvenes no tenía trabajo, ni estudiaba o recibía formación. La crisis del empleo juvenil en las economías avanzadas se refleja en la dificultad que conlleva el encontrar un empleo digno. En la mayoría de los países de la OCDE, un tercio o más de los jóvenes que buscan trabajo llevan desempleados como mínimo 6 meses. En el año 2009, un informe del Centro de Análisis estratégico del Gobierno francés, “La mesure du déclassement”, hablaba por primera vez del fenómeno llamado del desclasamiento, una realidad en progresión a la evolución de la economía, el paro y el deterioro del contrato de trabajo. Este fenómeno se ha venido observando mediante la comparación de la situación de las personas activas con la de sus padres a la misma edad, teniendo en cuenta diversos criterios como la categoría profesional y el nivel de ingresos. Otro factor que se considera para hablar del desclasamiento es el tipo de contrato de trabajo, que para los jóvenes de hoy en día en Europa, la mayoría son contratos atípicos, temporales o a tiempo parcial. Los datos apuntan a que una parte considerable de estos jóvenes no trabajan en estas condiciones voluntariamente ni por propia elección. Las cifras son escandalosas, 73 millones de jóvenes en el mundo, de los cuales 6 millones se encuentran en la Unión Europea, y casi 3 millones viven en España, el 56%, no tienen trabajo. El futuro de los jóvenes en Europa está hipotecado. El colectivo de menores de veinticinco años es el que más sufre la falta de empleo y la precariedad del mundo laboral en una crisis aún no resuelta.

### **III. LEY DE EMPLEO JUVENIL**

La Ley de Empleo Juvenil es un instrumento que tiene como objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes de 15 a 29 años, incentivando la mejora de su empleabilidad y promoviendo la compatibilización del estudio con el trabajo. El objetivo es estimular a las empresas privadas a la contratación de jóvenes para que tengan una primera experiencia laboral, prácticas laborales para estudiantes y beneficios tributarios para empresas que contraten jóvenes.

Esta ley busca fomentar el trabajo decente y la promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación por raza, edad, género, orientación sexual, nivel socioeconómico o cualquier otro tipo.

La Ley prevé principalmente cuatro modalidades de apoyo al trabajo de jóvenes:

1. Primera experiencia laboral en el ámbito privado y público.
2. Prácticas laborales para graduados.
3. Práctica formativa en empresas.
4. Trabajo protegido y promovido.

La promoción del trabajo decente juvenil deberá tener en consideración la situación de las personas jóvenes provenientes de hogares de menores recursos. Apuntará la continuidad educativa de los jóvenes y promoverá las instancias de capacitación y pasantías que complementen la formación.<sup>5</sup>

#### **IV. CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL**

La crisis mundial del empleo ha golpeado a los jóvenes con fuerza. De las aproximadamente 81 millones de personas desempleadas en 2009 casi el 40% estaban entre 15 y 24 años. En muchos países, esta situación de desempleo empeorará aún más por el gran número de jóvenes involucrados en trabajos mal remunerados, de mala calidad y con acuerdos laborales discontinuos e inseguros, incluyendo la economía irregular. El desempleo juvenil y el subempleo dan lugar a pérdidas de oportunidades en términos de crecimiento económico y desarrollo. Cabe destacar que ambos conceptos no significan lo mismo, el desempleo hace referencia a aquellas personas que se encuentran dentro de la población activa, aptas para trabajar y que no encuentran empleo a pesar de estar buscándolo; y el subempleo hace referencia al trabajo precario, aquel que no reúne las condiciones que la ley establece para garantizar un trabajo digno<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> INJU, 29 de octubre de 2013 de Ley de Empleo Juvenil

<sup>6</sup> Hilda, 19 de octubre de 2010. [www.derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/desempleo-y-subempleo](http://www.derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/desempleo-y-subempleo)

Muchos gobiernos han tomado medidas para sostener el empleo de los jóvenes a través de una combinación de incentivos para el nuevo empleo, servicios de empleo, desarrollo de habilidades, ayuda a la renta, obras públicas y servicios comunitarios, y el emprendimiento juvenil.

Durante la crisis, el desempleo juvenil aumentó a un ritmo más rápido que el desempleo global. Hoy en día, los jóvenes tienen entre dos y tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos. La crisis ha desanimado a muchos jóvenes en la búsqueda de empleo. Un estudio de la UNESCO alerta que tras las altas cifras de paro juvenil se oculta el hecho de que los jóvenes dejan de buscar trabajo porque creen que no lo van a encontrar debido a las escasas posibilidades de empleo de los jóvenes ya que, en los últimos años ha disminuido notablemente.

El desempleo juvenil en España es un problema que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento de la economía española en el largo plazo.

Las causas del desempleo juvenil en España se encuentran tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral y la ineficacia de las políticas activas de empleo. Entre las primeras destacan el abandono escolar precoz y el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo por nivel educativo, que dificultan la transición al empleo de los jóvenes y repercuten de forma negativa sobre su carrera laboral<sup>7</sup>. Abandonar el sistema educativo antes de completar la educación secundaria obligatoria dificulta la transición al empleo de los jóvenes, ya que esto supone que carezcan de conocimientos básicos para poder acceder al mercado laboral. Sin embargo, otra parte de jóvenes, con la ampliación del período de escolarización obligatoria y el acceso masivo de los jóvenes a los estudios superiores o universitarios, el nivel educativo y de formación de este segmento de población se ha incrementado notablemente. Estamos ante la generación de jóvenes mejor formados, con más recursos materiales, culturales y educativos pero sin trabajo. Ninguna otra generación a lo largo de la historia española ha estado mejor preparada en el plano formativo para incorporarse al mercado laboral.

---

<sup>7</sup> Ramón García, J. Desempleo juvenil en España: causas y soluciones. 26 de Septiembre de 2011, p. 54

Los datos que las instancias internacionales y comunitarias nos proporcionan en relación al nivel de desempleo juvenil nos sumergen en una realidad donde predomina la desorientación, la precariedad, la desmotivación, los elevados niveles de abandono temprano en los estudios y el preocupante incremento de dos subgrupos de jóvenes con importante riesgo de exclusión social: uno que se identifican con aquellos que ni estudian ni buscan un empleo, y otro que son los trabajadores pobres en la que predominan los contratos temporales y los bajos salarios.

El desempleo juvenil en España constituye una de las principales causas del mercado de trabajo que conlleva a que un gran número de jóvenes emigre a países extranjeros en busca de oportunidades, tanto laborales como personales, conseguir un trabajo y poder emanciparse, es la solución que aparentemente está ocurriendo, el exilio juvenil, emigrar sin saber cuándo se regresará. La emigración no se produce sólo por la dificultad de encontrar trabajo, sino por el tipo de trabajos que se ofrecen, la OCDE señala que el 44% de los jóvenes universitarios entre 25 y 29 años está sobrecualificado y desempeña una ocupación para la que no haría falta su nivel de formación<sup>8</sup>.

Existen numerosos titulares referentes a este tema, entre otros: “*Volar del nido*”, la edad de emancipación de los jóvenes españoles se sitúa en los 28,9 años, entre las más elevadas de Europa, los motivos principales son los precios de las viviendas y la precariedad laboral<sup>9</sup>; “*Frente al paro no hay nada que hacer sólo en una generación*”, según César Molinas, España ha superado el 20% de tasa de desempleo tres veces en los últimos 30 años.<sup>10</sup> Me llama mucho la atención una frase que expone “*si buscamos una solución en cinco años, no la hay. En un plazo de 15, 20, 25, sí*”, bajo mi punto de vista, puedo decir que si se adoptan las medidas adecuadas la tasa de desempleo juvenil podrá descender en un plazo de cinco años aproximadamente; otra noticia que llamó mi atención fue la de “*El drama del desempleo juvenil*”, en la que se expone que la solución al paro juvenil se puede mejorar actuando sobre el crecimiento, la reforma laboral y la formación profesional<sup>11</sup>, ya que la crisis ha afectado más a los jóvenes que a

<sup>8</sup> García Montalvo, J. Desempleo Juvenil, 2 de Octubre de 2013

<sup>9</sup> Salvatierra, J., El País, a 24 de Junio 2016

<sup>10</sup> Gómez, Manuel V., El País, a 16 Mayo de 2016

<sup>11</sup> Donges Juergen B., ABC, 22 de Abril de 2013

los mayores debido a que los primeros tienen menor cualificación y menor o ninguna experiencia profesional y esto es exigible en la mayoría de trabajos.

El Consejo de la Juventud de España propone proyectar un plan de formación y empleo especialmente adaptado a jóvenes, así como políticas de empleo que faciliten la incorporación al mercado de trabajo y permitan a las personas jóvenes emanciparse.

## **V. POLÍTICAS DE EMPLEO**

Las políticas de empleo son las acciones de los poderes públicos que tienen como objetivo la satisfacción de los objetivos cuantitativos y cualitativos sobre ocupación de los ciudadanos, encaminadas a la consecución de pleno empleo y de calidad para la población activa.<sup>12</sup>

Los jóvenes son generalmente los primeros en perder sus puestos de trabajo en tiempos de contracción económica y los últimos en obtener un empleo cuando la economía se recupera. La experiencia de crisis de empleo pasadas demuestra que se necesita más tiempo para que los jóvenes puedan aprovechar los beneficios de la recuperación económica y del crecimiento del empleo. Además, los jóvenes que experimentaron déficit de trabajo decente durante la crisis estarán compitiendo por puestos de trabajo con millones de nuevos jóvenes que ingresarán al mercado de trabajo en los próximos años.

Los desafíos de políticas están vinculados con el número creciente de trabajadores jóvenes con acuerdos laborales discontinuos e inseguros en los países desarrollados y la creciente participación de jóvenes trabajadores pobres y jóvenes que trabajan en la economía informal en los países en desarrollo.

El Estado y las comunidades autónomas tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a conseguir el pleno empleo, así como la calidad del

---

<sup>12</sup> Monereo Perez, J. L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Olarte Encabo, S., Marquez Prieto, A., Fernandez Aviles, J.A., Molina Hermosilla. O., Peran Quesada, S. Manual De Política Y Derecho Del Empleo, pág. 15.

mismo<sup>13</sup>. Para ello, se han implantado una serie de políticas de empleo con el objetivo de mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral, 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. Dichas políticas deberán desarrollarse en todo el Estado teniendo en cuenta las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los mercados de trabajo, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo<sup>14</sup>.

Estimular la demanda es fundamental para la creación de empleo, para lo cual se han adoptado una serie de medidas de empleo para amortiguar el impacto negativo de la crisis de empleo dirigidas específicamente a los jóvenes. Los subsidios de empleo (por ejemplo, contribución al salario, exenciones a contribuciones del seguro social, beneficios fiscales) para la contratación de jóvenes o las primas especiales para transformar contratos temporales en indefinidos, se introdujeron para sostener la demanda de trabajo para los trabajadores jóvenes. Incentivos para promover la iniciativa empresarial de jóvenes, la formación y el acceso a los servicios financieros y no financieros, se utilizaron para crear puestos de trabajo. Algunos gobiernos aportaron más fondos a programas que ofrecen empleo remunerado en el verano, mientras que otros apoyaron el empleo de los jóvenes a través de obras públicas a gran escala y programas de servicios comunitarios para mejorar la infraestructura y el medio ambiente, así como para proporcionar apoyo a los ingresos. Se destinaron recursos adicionales a los Servicios Públicos de Empleo para la asistencia en la búsqueda de puestos de trabajo y otros servicios del mercado laboral. Durante la crisis, muchos países han patrocinado programas de desarrollo de habilidades, programas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos, en particular a través de nuevas ocupaciones (por ejemplo, los empleos verdes que pueden producir bienes o prestar servicios que beneficien al medio ambiente). Se animó a los empleadores a ofrecer programas de aprendizaje y otros programas de experiencia laboral a través de bonos y

---

<sup>13</sup> Art. 1 de Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo

<sup>14</sup> Art. 114.17, de Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

otros incentivos. Las prestaciones por desempleo y asistencia social se han concedido para proteger los ingresos de los jóvenes y para ayudarlos a permanecer en la escuela a través de becas y otras transferencias condicionales en efectivo.

Hay diferentes políticas de empleo adoptadas, entre las más importantes se destacan las siguientes:

### **I. Plan Anual de Política de Empleo**

El Plan Anual de Políticas de Empleo contiene servicios y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su ámbito de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

Los servicios y medidas del Plan 2015<sup>15</sup> que se desarrollen por los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de los cinco objetivos estratégicos siguientes:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y desarrollar el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular la de los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración y beneficiarios del PREPARA, que es la prórroga de la ayuda de 400 euros a los parados que han terminado de cobrar las prestaciones y no tienen derecho a ninguna otra ayuda. Se prorrogará de forma indefinida mientras el paro continúe por encima del 20%.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo que se traduce en un mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.

---

<sup>15</sup> Artículo 114. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo

- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, como forma de ofrecer la mejor protección y vías de retorno al empleo para las personas en situación de desempleo.
- Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación de empleo.

Asimismo, para alcanzar estos objetivos, contendrán la previsión de los servicios y programas de políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial. Los servicios y programas incluidos en cada Plan Anual podrán ser excepcionalmente modificados por el Servicio Público de Empleo Estatal, a petición justificada de la correspondiente Comunidad Autónoma, cuando necesidades de carácter extraordinario sobrevenidas lo hagan necesario para la adecuada gestión y ejecución del Plan.<sup>16</sup>

## **II. Sistema Nacional de Garantía Juvenil**

La garantía juvenil, propuesta por la Comisión Europea, tiene por finalidad que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación, y que sean mayores de 16 años y menores de 25 puedan recibir una oferta de empleo, educación, formación de aprendiz o prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas en un plazo máximo de cuatro meses. En el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% la edad se eleva hasta los 30 años.

Para ser beneficiario del Sistema Nacional de la Garantía Juvenil es necesario estar inscritos en el fichero del propio sistema, cumplir varios requisitos personales que son: tener entre 16 y 30 años; tener nacionalidad española o ser ciudadano de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en el ejercicio de la libre circulación y residencia; estar empadronado en cualquier localidad del territorio español; y también podrán inscribirse los extranjeros titulares de

---

<sup>16</sup> Art. 4ter, Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar. También se deben cumplir otra serie de requisitos, son: no haber trabajado en los últimos 30 días; no haber recibido acciones educativas en los últimos 90 días ni haber recibido acciones formativas en los últimos 30 días; y haber adquirido un compromiso de participación activa.

La garantía juvenil cuenta con unas medidas para favorecer la contratación y el emprendimiento. Entre estas medidas se encuentran: ayudas al empleo para la contratación de jóvenes durante un período superior a tres meses; incentivos en las cuotas de la Seguridad Social de hasta el 100% para jóvenes; la rebaja de las cotizaciones sociales para jóvenes menores de 25 años en riesgo de exclusión y/o con discapacidad; ayudas al autoempleo para jóvenes; compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad emprendedora; capitalización de la prestación por desempleo; fomento de la cultura emprendedora; asesoramiento y orientación en oficinas de referencia; y tarifa plana para autónomos.

La Garantía Juvenil cuenta con incentivos para la contratación.

- Se establece una bonificación para la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que implica para las empresas una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la SS de 300 euros durante un máximo de seis meses, la medida es compatible con el resto de incentivos.
- El contrato para la Formación y el Aprendizaje contará con una reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las de 250 o más trabajadores, también se incrementa la bonificación adicional por la actividad formativa y los costes derivados de la tutorización del trabajador hasta el 50%.
- El contrato en Prácticas cuenta con una reducción del 50% en las cotizaciones por contingencias comunes a la SS. Además, las empresas que contraten a un joven inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil contarán con una bonificación adicional del 50%, por lo que tendrán un incentivo del 100% en las cotizaciones por contingencias comunes.

- El contrato a tiempo parcial tiene una vinculación formativa con una reducción del 75-100% de la cuota por contingencias comunes por la contratación de menores de 30 años sin empleo anterior, con una experiencia laboral inferior a 3 meses o que procedan de otro sector, y que compatibilicen empleo con formación. Este incentivo se amplía a los inscritos en el sistema de Garantía Juvenil sin necesidad de cumplir el resto de requisitos.

La coordinación de actuaciones y seguimiento de la implantación y desarrollo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se llevará a cabo en el ámbito de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales a través de una Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La Comisión estará integrada por cada una de las comunidades autónomas y la Administración General del Estado.

La Garantía Juvenil ofrece alternativas a más de 10.000 jóvenes, así es el titular de una noticia de *murciaeconomía*, este programa proporciona a los jóvenes menores de 30 años actuaciones específicas para la inserción laboral. El consejero de la Región de Murcia, Juan Hernández, destacó que el empleo juvenil va por buen camino ya que este tipo de programa tiene un impacto en el ritmo de crecimiento respecto de la contratación indefinida de los jóvenes ya que, está siendo mayor que el de la población en general.

Otro titular, en el periódico de La Palma, a destacar es: *“un 94% de los inscritos en el Programa de Garantía Juvenil ha superado los exámenes que mejoran su formación”*.<sup>17</sup> Jordi Pérez Camacho, consejero de Promoción Económica, Comercio y Empleo del Cabildo de La Palma asegura que los resultados obtenidos han sido muy buenos gracias a la implicación del alumnado y éstos han adquirido tanto conocimientos teóricos, como habilidades sociales y relacionales, y así mejorarán sus niveles de formación y cualificación profesional.

En Barcelona, el plan de Garantía Juvenil da empleo a 6200 jóvenes, es otro titular destacado acerca de esta política de empleo adoptada<sup>18</sup>, el plan busca solucionar un

<sup>17</sup> El diario, La Palma, a 20 de junio de 2016

<sup>18</sup> Gozzer, Stefania, El País, a 15 de Marzo de 2016

problema que afecta a 172.900 catalanes de entre 16 y 29 años aunque sólo 24724 personas han cumplido los requisitos: no tener trabajo ni estar formándose. Un dato relevante es que el 44% de los beneficiarios tienen entre 20 y 24 años; el 35% eran menores de 19 y el 21% superaban los 25 años.

En cambio, en el ámbito general de España, hay noticias como: *“Sólo el 19% de los españoles se apuntan al Plan de Garantía Juvenil”*<sup>19</sup>, respecto a este resultado imprevisto de la participación de los jóvenes, el Ministerio de Hacienda junto al de Empleo se han propuesto planificar una estrategia distinta de comunicación con el fin de obtener un mayor número de participantes de dicho colectivo, considerando fundamental la participación del SPE, redes sociales, administraciones, etc.

### III. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016

La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016<sup>20</sup> tiene como objetivo impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento. Está en línea con los objetivos de la Garantía Juvenil europea y desarrolla parte de las recomendaciones específicas o líneas de actuación que se proponen desde los ámbitos de la UE.

Sus objetivos son mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor. Los objetivos se pretenden conseguir mediante la incentivación de la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuando la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reduciendo la tasa de abandono escolar temprano.

Existe la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento al

---

<sup>19</sup> Segovia, C., El Mundo, a 23 de marzo de 2016

<sup>20</sup> BOE, de 23 de febrero de 2013, Medidas de desarrollo de la estrategia de emprendimiento y Empleo joven

empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo.<sup>21</sup>

Para hacerlo posible, la Estrategia contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. Por un lado, introduce 15 medidas de impacto inmediato con efectos a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento y la mejora de educación y la formación y la intermediación en el mercado de trabajo. Y por otro, recoge 85 medidas con impacto a medio y largo plazo, actuaciones que requieren 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. Entre ellas se encuentran las encaminadas a adecuar la educación y la formación que reciben los jóvenes a las necesidades reales del mercado.

La Estrategia será el instrumento de impulso de estas medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil. Se ha articulado como un instrumento abierto, al que podrán sumarse todos aquellos que quieran contribuir con sus propias iniciativas a hacer frente al reto del empleo juvenil en cualquiera de sus formas, también la del emprendimiento y el autoempleo, y contará con un sello o distintivo que podrá ser utilizado en reconocimiento de su contribución. Este enfoque abierto parte de la conciencia de que es necesario el concurso de todos para recuperar la senda de crecimiento y de creación de empleo estable y de calidad, especialmente para los jóvenes, ya que son ellos la garantía del futuro del Estado del Bienestar y quienes personifican la creatividad, la fuerza y el empuje que hoy hacen tanta falta.

Algunas de las medidas de desarrollo de dicha Estrategia son el fomento del emprendimiento y el autoempleo en el que existe la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta ajena cuando así lo establezcan los programas de fomento al empleo<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>22</sup> Art. 2 BOE de 23 de febrero de 2013, Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

Otra medida adoptada son los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. Tendrán derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial de la SS durante los doce meses siguientes a la contratación, los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años que contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años, inscritas como desempleadas de manera ininterrumpida al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo<sup>23</sup>. Para la aplicación de dichos beneficios se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba.

Entre las medidas adoptadas, también está regulado el primer empleo joven que consiste en que las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses. Estos contratos se regirán por lo establecido en el art. 15.1 b) del ET y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

- Se considerarán causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.
- La duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima de seis meses salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso la duración pueda exceder los doce meses.
- El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas

---

<sup>23</sup> Art. 11BOE de 23 de febrero, Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante, al menos, doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Para la aplicación de las medidas a que se refiere este apartado será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal<sup>24</sup>.

Por último, se han establecido unos incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo. Podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de sus

---

<sup>24</sup> Art. 12 BOE de 23 de febrero, Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

correspondientes estudios. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato<sup>25</sup>.

#### **IV. Estrategia 2020**

La Estrategia 2020 es una estrategia política reformulada del Proceso de Luxemburgo de noviembre de 1997. Es una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador<sup>26</sup>. Constituye una declaración que permite visualizar la Europa ansiada –la Europa que se quiere- en el horizonte 2020. Su objetivo es mejorar la competitividad de la UE, manteniendo su modelo de economía social de mercado y mejorando considerablemente el uso efectivo de sus recursos. Se dirige en particular a la capacidad de inserción profesional, el espíritu empresarial, la capacidad de adaptación y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo europeo.

La Estrategia Europa 2020 debe permitir a la Unión Europea alcanzar un crecimiento inteligente, a través del desarrollo de los conocimientos y de la innovación; sostenible, basado en una economía más verde, más eficaz en la gestión de los recursos y más competitiva; integrador, orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial.

La UE se fija unos objetivos<sup>27</sup>:

- incrementar al 75% el nivel de empleo;
- reducción de la tasa de abandono temprano de los estudios;
- incrementar al 40% el nivel de jóvenes con estudios superiores (universitarios o de FP).

---

<sup>25</sup> Art. 13 BOE de 23 de febrero, Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

<sup>26</sup> Comunicación de la Comisión, Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, 3 de marzo de 2010.

Para mejorar el sistema educativo la UE considera necesario desarrollar acciones dirigidas a renovar y potenciar la formación profesional en donde se combine la formación teórica con la experiencia práctica en empresas; modernizar la educación superior y la cooperación interuniversitaria y fomentar el atractivo de los estudios superiores entre los jóvenes; y potenciar la movilidad formativa para que parte del currículum formativo de los jóvenes se realice en el extranjero para así incrementar sus posibilidades de empleabilidad.

Los Estados miembros deberán centrarse en:

- Desarrollar una Garantía juvenil, consistente en garantizar que todos los jóvenes trabajen, sigan estudiando o participen en algún programa de activación una vez transcurridos cuatro meses desde su salida de la escuela. „
- Garantizar un equilibrio adecuado entre prestaciones y medidas de activación.
- Introducir un “contrato único” indefinido para todos los empleados.<sup>28</sup>

Se han establecido medidas para favorecer la empleabilidad. Se diferencian dos tipos de actuaciones que van orientadas a reformar las políticas activas de empleo para favorecer la inserción laboral de los desempleados especialmente del colectivo de jóvenes. Las actuaciones se dirigen a revisar las medidas de inserción laboral existentes para fomentar el empleo juvenil y el autoempleo, y mejorar los servicios de orientación laboral; a desarrollar un canal de información entre el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo Autoeconómicos que permita una adecuada coordinación de las medidas que se dispongan y una mejor gestión de los recursos públicos.

Tienen como finalidad incrementar sus posibilidades de empleo a través de la formación. Se han establecido varias medidas, son:

- Reforma en el contrato para la formación y el aprendizaje, en las que se amplía el ámbito subjetivo de contratación a quienes estén recibiendo formación FP del sistema educativo; se amplía la duración del contrato que pasa de dos a tres años posibilitando a los convenios colectivos estables otra duración no menor de 6 meses ni mayor de 3 años; se flexibiliza el límite de edad (16 a 25 años) hasta los 30 años de extensión (quedan a salvo de dicho límite los individuos

---

<sup>28</sup> Hernández Rodríguez, A., Núñez Mateo, M. J., Manzanaro García, N. M., Cauces 018, p. 31

discapacitados y los trabajadores en situación de exclusión social); se permite a las empresas poder impartir la formación teórica a los trabajadores contratados bajo esta modalidad; se reduce el tiempo mínimo de formación al 15% PARA EL 2º Y 3º año del contrato.

- Fomento de las prácticas no laborales en empresas: está dirigida a facilitar la transición laboral al mercado laboral de jóvenes entre los 16 y 25 años titulados universitarios, FP o con certificado de profesionalidad pero con escasa o nula experiencia laboral.

## VI. Jurisprudencia

Entre las sentencias más recientes destaco la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2015, en la que el Tribunal Supremo declara la nulidad de una cláusula del artículo 24 del Convenio Colectivo del Sector de las Colectividades de Cataluña<sup>29</sup>, en materia de doble escala salarial, ya que considera que existe vulneración del principio de igualdad al diferenciar el salario de los trabajadores menores de 35 años en función de su ingreso antes o después del 6 de agosto de 2013, en el que se publica un nuevo convenio colectivo, y realmente el motivo es por la edad del trabajador.

Se plantea como una medida para proteger la situación grave de desempleo que sufren los menores de 35 años. Por el contrario, el sindicato demandante señala que las tareas a realizar por estos trabajadores son idénticas a los demás trabajadores que cobran un salario superior, resultando la fecha de ingreso en la empresa la única circunstancia objetiva de la que se deriva ese trato diferenciado.

El TS afirma que con dicho colectivo se consigue una contratación más barata pero no favorece al sector laboral sino que empeora la contratación general.

---

<sup>29</sup> Art. 24 del Convenio Colectivo del Sector de las Colectividades de Cataluña: Nuevo nivel retributivo, establece: *"mientras perdure la actual situación de crisis económica en la que nos encontramos y siempre que la tasa de desempleo supere el 15% (SEPE), las empresas, con el objetivo de fomentar la creación de empleo y contribuir con ello a paliar la elevada tasa de paro juvenil, podrá realizar contrataciones a trabajadores/as menores de 35 años y por un periodo máximo de 3 años"*.

El Tribunal Supremo establece que los negociadores del convenio colectivo introdujeron una doble escala salarial sin justificación alguna, incumpliendo las medidas permitidas por los artículos 41 y 82 del ET, que posibilitan la modificación o inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial cuando concurren causas económicas<sup>30</sup>.

Al establecerse una doble escala salarial condicionada a la edad del trabajador y no a la fecha de ingreso como el propio convenio colectivo expone, el Tribunal Supremo declara la nulidad de la doble escala salarial que establece una retribución inferior para los trabajadores menores de 35 años, por vulneración de la jurisprudencia y la legislación comunitaria, en la que se prohíbe la determinación del salario base de una persona en función de su edad.

---

<sup>30</sup> Art. 41 ET. 1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Art. 82 ET. 3. Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En mi opinión, debido a la situación de crisis en la que se encuentra nuestro país, las empresas se intentan aprovechar de los jóvenes, al buscar éstos trabajo desesperadamente, ya que aceptarán condiciones precarias con tal de conseguir entrar en el mercado laboral y de esta manera, obtener experiencia laboral.

Otra sentencia a destacar sobre el tema de la independencia de los jóvenes hoy en día, es la Sentencia nº 700/216 del Tribunal Supremo que trata sobre la pensión alimenticia a favor de la hija mayor de edad de un matrimonio divorciado. En dicha sentencia el padre pide que se exima su obligación de entregar la pensión alimenticia puesto que su hija ya es mayor de edad, en cambio, el derecho de los hijos a dicha prestación subsiste después de la mayoría de edad si la hija/o permanece en situación de necesidad<sup>31</sup>, esto quiere decir que mientras la hija no consiga un trabajo y obtenga ingresos propios su padre tiene la obligación de aportar dicha pensión siempre y cuando la hija dedique esfuerzo a sus estudios o habiéndolos terminado haya intentado conseguir un trabajo, incluso en distintas áreas a sus respectivos estudios, en este caso la hija ha estudiado de manera continuada y se encuentra en situación de búsqueda de empleo pero debido a la actual crisis en la que se encuentra nuestro país le es muy difícil conseguirlo y por tanto emanciparse pues la hija convive con su madre en su domicilio y carece de ingresos. Me remito al tema del desempleo juvenil refiriéndome a la hija que aun estando formada busca empleo de manera activa en cualquier sector, y aun así no lo consigue, esto conlleva a la falta de ingresos y por tanto a la imposibilidad de independizarse.

---

<sup>31</sup> Art. 152 del Código Civil: "Cesará también la obligación de dar alimentos:

1.º Por muerte del alimentista.

2.º Cuando la fortuna del obligado a darlos se hubiere reducido hasta el punto de no poder satisfacerlos sin desatender sus propias necesidades y las de su familia.

3.º Cuando el alimentista pueda ejercer un oficio, profesión o industria, o haya adquirido un destino o mejorado de fortuna, de suerte que no le sea necesaria la pensión alimenticia para su subsistencia.

4.º Cuando el alimentista, sea o no heredero forzoso, hubiese cometido alguna falta de las que dan lugar a la desheredación.

5.º Cuando el alimentista sea descendiente del obligado a dar alimentos, y la necesidad de aquél provenga de mala conducta o de falta de aplicación al trabajo, mientras subsista esta causa."

Entre las sentencias importantes destaco el tema que hace referencia a las becas para la formación en las que las empresas se aprovechan de la situación de crisis para obtener beneficios contratando a becarios que realizan tareas correspondientes a otros puestos de trabajo y de esta manera la empresa tener menos gastos, hay numerosas sentencias referidas a este tema pero comento el caso de un becario que trabajó durante cinco años en la Universidad de Sevilla realizando tareas que le corresponderían a los técnicos especialistas de la biblioteca, entre otras tenía un horario fijo, desarrollaba actividades en las dependencias de la Universidad, gestionando préstamos de libros, etc. El Alto Tribunal declaró que este es un caso de fraude de ley ya que la Universidad mantenía una relación de carácter laboral con el becario y con una categoría distinta a la del joven que es la de técnico especialista de Biblioteca. Este tipo de situaciones conlleva a que la tasa de desempleo juvenil cada vez aumente más puesto que con este tipo de contratos se les está privando a los jóvenes de conseguir oportunidades de integrarse en el mercado laboral con unas condiciones legales y estables.

Otro caso referente a las becas para la formación se encuentra en la sentencia nº 0000092/2014-00 en la que a un joven le concedieron una beca por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria para prestar servicios para la Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias pero se encontró realizando tareas que le eran propias de un técnico superior. En cuanto el joven vio tal situación denunció y el Tribunal Superior de Justicia le dio la razón estableciendo que es un caso de fraude de ley por las mismas razones que el caso anterior. Es importante resaltar este tipo de contratos que actualmente prevalecen en la actualidad donde las empresas se aprovechan de los jóvenes con tanta ilusión de trabajar y obtener experiencia laboral y que por culpa de estas situaciones los jóvenes van perdiendo la ilusión por formar parte del mercado laboral.

## VII. Conclusiones

La crisis mundial del empleo ha sido y sigue siendo un obstáculo para los jóvenes a la hora de acceder a los mercados laborales y encontrar un trabajo digno. Hay que tener

esperanzas de que las políticas de empleo adoptadas y orientadas a la población joven mejoren las condiciones de inserción laboral y las modalidades de contratación.

Después de estos ocho años de crisis y que aún continúa, la creación de empleo continúa débil y el número de ingresos en el mercado laboral sigue igual, lo positivo es que los jóvenes tienen tiempo para estudiar y así aumentan sus conocimientos y esto fortalece el mercado laboral. Es importante concienciar a la sociedad del problema tan grave como es el desempleo juvenil para que se hagan las propuestas adecuadas y, de esa manera, se tomen las medidas convenientes para poder solventar esta crisis.

A medida que van pasando los años y esta situación persiste, los jóvenes necesitan ser cada vez más optimistas con vistas de futuro para lograr lo que se proponen y conseguir un futuro mejor, para ello se debe presionar a los políticos y a los que tengan facultades para crear las mejores políticas de empleo.

El pensar que muchos jóvenes graduados o con estudios en formación profesional tienen que emigrar de España para encontrar trabajo es una situación realmente preocupante y cada vez más los jóvenes optan por esta opción aunque es una decisión lógica puesto que fuera del país encontrarán las oportunidades que en España no encuentran

## VIII. Bibliografía

- Monereo Perez, J. L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Olarte Encabo, S., Marquez Prieto, A., Fernandez Aviles, J.A., Molina Hermosilla. O., Peran Quesada, S. Manual De Política Y Derecho Del Empleo.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., la estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico español.
- FRANCISCA FERNÁNDEZ, P. y JAIME CABEZA PEREIRO., Políticas de Empleo.
- Cabeza Pereiro, J. y Fernández Prol, F. Políticas de empleo.
- Ferrer I Guardia, F., La juventud y el mercado de trabajo en España.

**Webgrafía:**

- <http://www.un.org/youthenvoy/es/2013/08/la-organizacion-internacional-del-trabajo-y-la-juventud/>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2013/02/23/pdfs/BOE-A-2013-2030.pdf>
- [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_3/contenido/guia\\_3\\_9\\_2.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_9_2.htm)
- [http://economia.elpais.com/economia/2013/05/31/actualidad/1370002005\\_648043.html](http://economia.elpais.com/economia/2013/05/31/actualidad/1370002005_648043.html)
- [https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/WP\\_1130\\_tcm346-270043.pdf?ts=1542013](https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf?ts=1542013)
- [http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf)
- <https://www.boe.es/boe/dias/2013/02/23/pdfs/BOE-A-2013-2030.pdf>
- [http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/PRESENTACION\\_GARANTIA\\_JUVENIL\\_web.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/PRESENTACION_GARANTIA_JUVENIL_web.pdf)
- [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/normativa/politicas\\_activas\\_empleo.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/politicas_activas_empleo.html)
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/publication/wcms\\_151462.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_151462.pdf)
- <http://www.inju.gub.uy/innovaportal/v/24358/5/innova.front/poder-ejecutivo-promulgo-ley-de-empleo-juvenil-que-promueve-el-trabajo-decente>
- <http://www.expansion.com/2012/10/16/entorno/1350384627.html>
- <http://murciaeconomia.com/not/43908/la-garantia-juvenil-ofrece-alternativas-a-mas-de-10-000-jovenes>
- [http://www.eldiario.es/lapalmaahora/sociedad/inscritos-Programa-Garantia-Juvenil-formacion\\_0\\_528798027.html](http://www.eldiario.es/lapalmaahora/sociedad/inscritos-Programa-Garantia-Juvenil-formacion_0_528798027.html)
- [http://ccaa.elpais.com/ccaa/2016/03/15/catalunya/1458039324\\_308635.html](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2016/03/15/catalunya/1458039324_308635.html)
- <https://www.lexaonline.com/publicaciones/SENTENCIA del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2015 en materia de es valida la doble escala salarial que establece retribuciones distintas para los trabajadores de nuevo ingreso menores de 35 anos mientras perdure la situacion de crisis economica.html>
- [http://cemical.diba.cat/es/sentencias/RSTS/RSTS304\\_2014.pdf](http://cemical.diba.cat/es/sentencias/RSTS/RSTS304_2014.pdf)