



Facultad de Ciencias del Trabajo

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Curso académico 2014/15

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Revisión de las medidas que se están utilizando para combatir el desempleo juvenil en España.

Autor: Fernando Ceinos García

Tutora: M^a Inmaculada Mínguez Lara.



1. ÍNDICE



1. Índice.....	Pág. 1
2. Introducción, objetivos, justificación.....	Pág.5
3. Análisis de la situación de la partida.....	Pág.7
3.1. Como ha afectado la crisis al desempleo juvenil.....	Pág.8
3.2. Principales debilidades estructurales que afecten al mercado de trabajo español de los jóvenes.....	Pág.12
3.2.1. Alta tasa de abandono escolar que dobla los valores de la UE-27.....	Pág.13
3.2.2. Marcada polarización del mercado de trabajo.....	Pág.13
3.2.3. Escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio.....	Pág.14
3.2.4. Escasa empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros.....	Pág.14
3.2.5. Alta temporalidad, con un 82.3% de jóvenes que trabajan de forma temporal sin desearlo.....	Pág.14
3.2.6. Alta contratación parcial no deseada, con un 59% de jóvenes que trabajan de forma parcial a la espera de suscribir un contrato a tiempo completo.....	Pág.16
3.2.7. Dificil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social.....	Pág.17
3.2.8. Necesidad de mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.....	Pág.17



4. Medidas utilizadas para combatir el desempleo juvenil.....	Pág.21
4.1. Estrategia europea 2020.....	Pág.21
4.1.1. Juventud en movimiento.....	Pág.22
4.1.2. Empleo y cualificaciones.....	Pág.23
4.2. Estrategia de emprendimiento y empleo joven (2013-2016).....	Pág.26
4.3. Plan de garantía juvenil.....	Pág.31
4.3.1. Objetivos del sistema nacional de garantía juvenil medidas y acciones.....	Pág.32
4.3.2. Requisitos para poderse inscribir en el plan de garantía juvenil	Pág.34
4.4. Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016.....	Pág.35
4.4.1. Eje 1 Orientación.....	Pág.38
4.4.2. Eje 2 Formación.....	Pág.39
4.4.3. Eje 3 oportunidades de empleo.....	Pág.40
4.4.4. Eje 4 igualdad de oportunidades de acceso al empleo.....	Pág.41
4.4.5. Eje 5 emprendimiento.....	Pág. 42
4.4.6. Eje 6 mejora del marco institucional del sistema nacional de empleo.....	Pág. 44



5. Instrumentos: Planes Anuales de Política de empleo, desarrollos reglamentarios y elementos vertebradores.....	Pág.44
5.1. Planes anuales de política de empleo.....	Pág. 44
5.2. Reforma del Sistema Nacional de Empleo.....	Pág.46
5.3. Reforma de la Formación Profesional.....	Pág.48
6. Resultados.....	Pág.56
7. Conclusiones.....	Pág.62
8. Bibliográfica.....	Pág.64



2. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN.

El tema elegido en este trabajo Fin de Grado ha sido la revisión de las medidas que se están utilizando en nuestros días para combatir el desempleo juvenil en España, ya que en estos momentos es un tema de máxima actualidad con grandes cifras de parados menores de 29 años.

Según la EPA del primer trimestre de 2015, el paro ha aumentado en 30.100 personas, en la actualidad en España existen 5.457.700 millones de parados, estando la tasa de paro situada en el 23.70%, llegando así a un incremento del paro del 0.55% en este año¹

Si desglosamos estos valores por sexos vemos que, los hombres han concentrado el mayor incremento del desempleo este trimestre, con 30.200 de desempleados más, llevando así a una cifra total de parados de 2.823.700. Entre las mujeres la cifra permanece prácticamente igual a la del trimestre anterior, con 2.634.000 paradas²

Por otro lado vemos que la tasa de paro masculina sube 28 centésimas y se sitúa en el 22,80%, mientras que la femenina baja en 27 centésimas hasta el 24,74%. Con lo cual podemos ver que se mantiene la composición del paro observada desde el año 2008, con relativamente poca distancia entre las tasas masculina y femenina, y un mayor número de hombres en paro que de mujeres

Centrándonos en la tasa de desempleo juvenil en España durante el año 2015, observamos que esta disminuye entre los menores de 25 años (54.000 parados

¹ Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población activa primer trimestre de 2015

² Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016)



menos) a diferencia del incremento de la misma que existe en las personas de 25 y más años (84.000 parados más).

Podemos ver con estos datos que las tasas de paro están mejorando entre los jóvenes, a lo largo del tiempo, así, en el año 2013 esta tasa de paro, para menores de 25 años era del 54.9% y del 22.7% para los mayores de esta edad, en el año 2014 pasamos a observar cifras del 51,8% y del 20.7% respectivamente, observando una mejora considerable con el año anterior³

Lo que queremos ver, es que estos resultados no son solo derivados, de los cambios producidos en la economía, sino de las medidas que se han ido poniendo en marcha para combatir el desempleo juvenil en nuestro país, las leyes, normas y factores responsables de la empleabilidad de los jóvenes y la importancia de los distintos planes para conseguir reducir la tasa de desempleo juvenil.

Este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título, teniendo en cuenta que llevaremos a cabo una aplicación y una interpretación de los datos, para examinar los cambios, sociales y económicos relativos al mercado de trabajo, especialmente para los jóvenes. Analizar los diferentes, Planes, Programas, Normas, Leyes, Reales Decretos, que recogen las diferentes medidas, que afectan a los jóvenes en cuanto a su empleabilidad. Ser capaz de interpretar esta legislación y poder aportar ideas que puedan mejorar estas medias. Para finalizar una vez analizadas todas las medidas ser capaz de exponer un comentario crítico sobre este tema.

³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Informe Trimestral análisis del mercado de trabajo marzo de 2015, Nº 112 Madrid.

3. ANALISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

El período 2007-2015, ha estado marcado por una crisis económica y financiera internacional que ha tenido una gran repercusión sobre el mercado laboral español, tras varios años de crecimiento del empleo, los países de la Unión Europea, se han visto afectados de distinta manera, aunque todos han experimentado un aumento en el número de desempleados. En el tercer trimestre de 2012, la tasa media de desempleo en la UE-27 se situaba en el 12,1%. Mientras que en España la tasa de paro se situaba en el 26.7% (2)

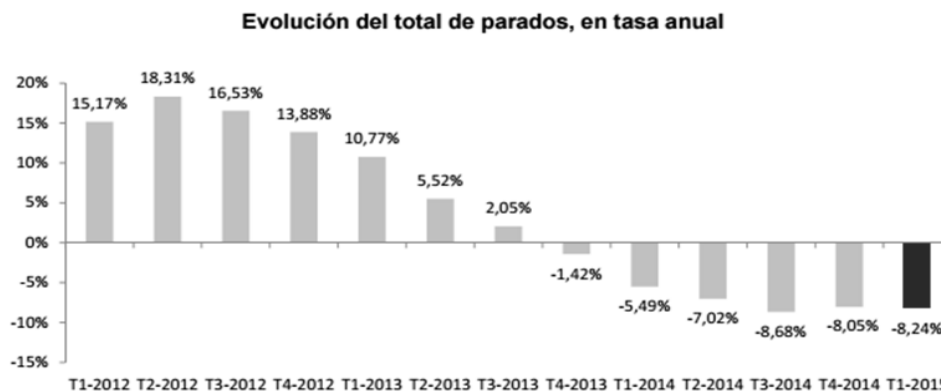


Ilustración 1: Evolución del total de parados en tasa anual EPA 2015 ⁴

En España cabe destacar que, hasta el año 2007, los índices de creación de empleo fueron muy elevados. Esto permitió que nuestro país alcanzara la



convergencia con la media de la UE en materia de empleo, con tasas de paro registradas inferiores al 8%.⁵

Sin embargo, durante la crisis económica, la destrucción de empleo ha sido más elevada en España que en los países de nuestro entorno, así desde 2008 hasta 2012, se perdieron en España el 14,7% de los puestos de trabajo. En los países de la Unión Europea, la destrucción de empleo se situó en torno al 1,8%, durante estos años. Actualmente en España, según los datos de Eurostat para el año 2015, nuestro país, lidera la caída del paro en los países de la UE aunque seguimos casi a la cabeza del desempleo, actualmente la tasa de desempleo en España es del 22.7% mientras que en la UE es del 9.7%.⁶

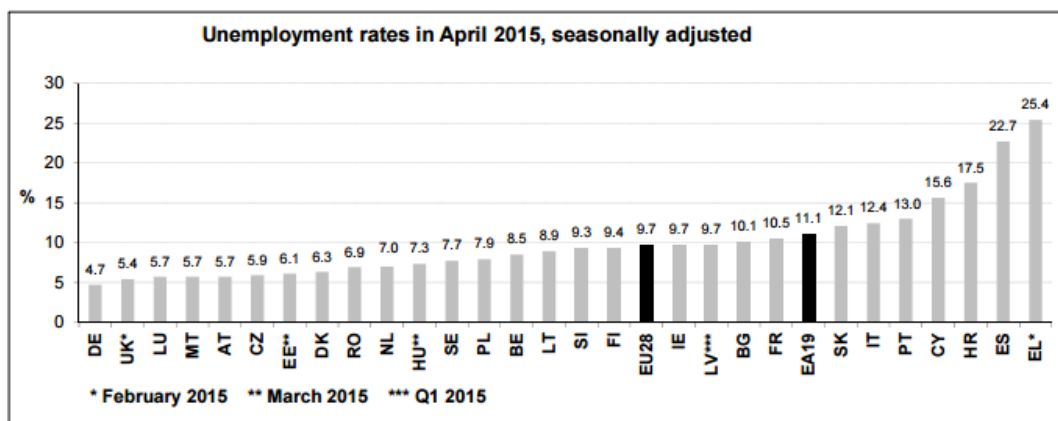


Ilustración 2: Tasa de desempleo Abril 2015 UE- 27

3.1. COMO HA AFECTADO LA CRISIS AL DESEMPELO JUVENIL.

En nuestro país, la tasa de actividad de los jóvenes, ha sido muy similar a la media europea durante los últimos años, situándose por encima del 40%. Una

⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social op. cit., (Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016)

⁶ Eurostat, Eurostat news reléase euroindicators 98/2015, 3 June 2015



cifra que aunque durante los años de bonanza económica, aumentó gradualmente hasta acercarse al 50%, después descendió rápidamente hasta situarse de nuevo entorno al 40%, lo que nos alejó de países como Alemania o Reino Unido, donde un elevado porcentaje de jóvenes forma parte de la población activa. En el año 2015 la población activa de los jóvenes en España ha bajado, en un total de 65.800 personas y paso de 1.588.500 a 1.522.700 (6).

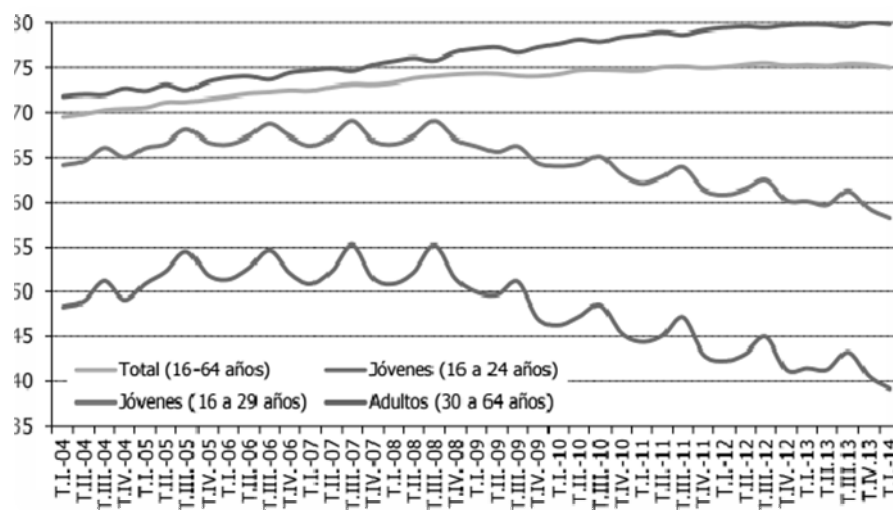


Ilustración 3: Tasa de desempleo por edad

Respecto a la tasa de ocupación juvenil, en España en el año 2012 es del (19,3%) es significativamente más baja que la media europea (34%) y, además, sufre una fuerte variabilidad con el ciclo económico, mientras que en el resto de los países es mucho más estable, actualmente en nuestro país la tasa de ocupación juvenil es del 35%⁷.

Si observamos la tasa de paro, en España, durante el periodo de mayor crecimiento, se logró reducir entre los menores de 25 años del 22,9% en 2000, hasta cerca del 18% al final del 2006 y principios de 2007. Una cifra que, sin

⁷ Ministerio de empleo y Seguridad Social. op.cit., Informe trimestral análisis del mercado de trabajo N° 112 año 2015



embargo, tras el inicio de la crisis económica, se multiplicó por 2,5 en sólo cuatro años, hasta alcanzar en el año 2011 un valor del 46,4%, en el año 2014 la tasa de paro de los jóvenes⁸ de menores de 25 años, volvió a subir situándose en el 40% en 2014, actualmente en el año 2015 esta se situó en el 51.80% para los jóvenes menores de 29 años, mientras que la media europea es del 21.1%⁹

Si nos fijamos en el desglose de los datos de la EPA, en el cuarto trimestre de 2012, la tasa de paro se sitúa en el 74,04% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,68% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, y en el 34,36% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años, desglosando la EPA del primer trimestre del año 2014, la tasa de paro se sitúa en el 70.16% en los parados de 16 a 19 años, 52.85 de 20 a 24 años y de 32.76 de 25 a 29 años.¹⁰ (Tasa de paro más altas porque los jóvenes están estudiando)

1998	18,60	44,47	32,54	23,91	14,53	9,86
1999	15,63	37,91	26,81	19,94	12,24	9,27
2000	13,87	34,35	23,48	17,19	11,01	8,96
2001	12,87	32,05	22,30	15,77	10,30	8,03
2001	10,55	29,10	18,86	13,12	8,29	6,13
2002	11,45	30,00	20,56	14,55	9,10	6,94
2003	11,48	33,16	20,41	14,51	9,22	6,80
2004	10,96	30,78	19,96	13,19	8,96	6,99
2005	9,15	29,18	17,00	11,24	7,18	6,05
2006	8,45	29,12	14,74	10,07	6,87	5,50
2007	8,23	28,72	14,97	8,96	6,81	5,70
2008	11,25	39,38	20,16	13,33	9,39	7,06
2009	17,86	55,23	33,26	21,69	15,29	11,53
2010	19,86	61,26	36,87	24,69	17,22	13,54
2011	21,39	64,02	42,33	26,31	18,79	14,39
2012	24,79	72,55	48,85	31,49	21,94	17,25
2013	26,09	73,98	51,78	33,27	23,12	19,36
2012						
I Trim.	24,19	71,45	47,71	30,37	21,46	16,67
II Trim.	24,40	73,17	48,69	30,40	21,54	17,01
III Trim.	24,79	71,92	47,68	31,60	21,91	17,22
IV Trim.	25,77	73,87	51,41	33,66	22,84	18,09
2013						
I Trim.	26,94	75,61	53,39	35,09	23,79	19,79
II Trim.	26,06	73,01	52,62	33,76	22,99	19,19
III Trim.	25,65	72,14	50,14	31,77	22,79	19,05
IV Trim.	25,73	75,54	50,92	32,39	22,92	19,42
2014						
I Trim.	25,93	70,16	52,85	32,76	23,15	19,76

Ilustración 4: Evolución tasa de desempleo en años

⁸ Eurostat news realese euroindicators 98/2015 3 june 2015

⁹ INE, Encuesta de Población activa año 2014

¹⁰ Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social, op.cit., Informe trimestral del mercado N° 112 año 2015

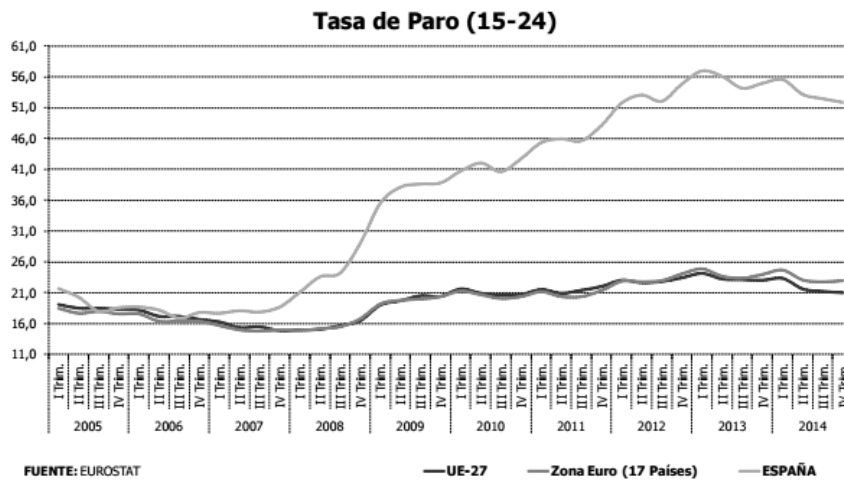


Ilustración 5: Tasa de paro 15-24 años

Los ninis en España.

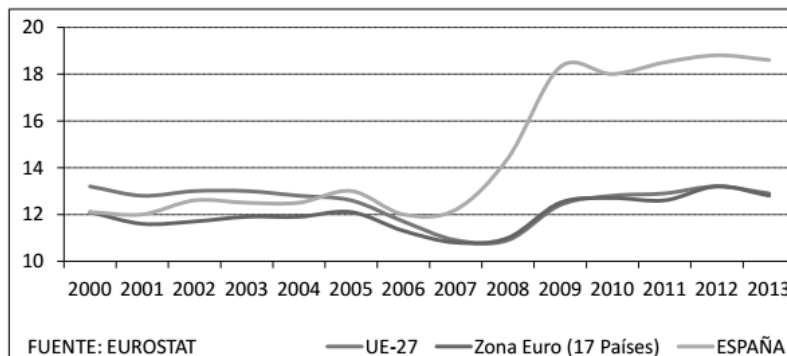


Ilustración 6: Evolución ninis anual

España presenta una de las proporciones más altas de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben otro tipo de formación. La referencia se ha popularizado en España como Ninis, en inglés NEET (Not in Employment, Education or Training)^{11 12}.

¹¹ Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Informe trimestral análisis del mercado de trabajo. Informe trimestral del año 2014.

¹² Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. op.cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven (2013-2016).



En 2008 la tasa de Ninis entre 15 y 29 años, era del 15.3%, en 2013 era del 22.5% y del 20.7% en 2014.¹³

Casi el 35% de los jóvenes desempleados en España se encuentran sin trabajo desde hace 12 meses o más¹⁴

Uno de los efectos más preocupantes que se ha producido durante los años de crisis económica ha sido el incremento de los jóvenes desempleados de larga duración, es decir, de aquellos que se encuentran en paro desde hace 12 meses o más.¹⁵¹⁶

Casi la mitad de los jóvenes menores de 25 años que se encuentran en el paro, en concreto el 47,6%, son desempleados de larga duración, pues llevan más de un año buscando un puesto de trabajo sin conseguirlo, según un informe de Asempleo.

Las comunidades con las tasas de paro juvenil más altas son Castilla-La Mancha (62,3%) y Canarias y Andalucía (59% en ambos casos), frente a Navarra (39,1%), La Rioja (42,4%) y País Vasco (43,2%).

Las grandes ciudades, como Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana, son las que están ofreciendo actualmente mayores oportunidades laborales a los jóvenes, según este estudio de Asempleo.

3.2. PRINCIPALES DEBILIDADES ESTRUCTURALES QUE AFECTAN AL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.

A continuación, se analizan las ocho principales debilidades estructurales identificadas en España que inciden especialmente en el emprendimiento y en el empleo joven por cuenta ajena, analizados por la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

¹³ INE, op. cit., Encuesta de Población Activa primer trimestre de 2015

¹⁴ Eurostat, op. cit., Eurostat news reléase euroindicators 98/2015 3 june 2015

¹⁵ Observatorio de emancipación, <http://www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion/>.

¹⁶ Gobierno de España, Ministerio de empleo y Seguridad Social. op.cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016



3.2.1 Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27.

España es líder de la Unión Europea en fracaso escolar, con una tasa del 21,9% de jóvenes entre 18 y 24 años que han abandonado prematuramente el sistema educativo habiendo completado como mucho el primer ciclo de secundaria. Este porcentaje duplica la media comunitaria (11,1%) y está todavía muy lejos del objetivo para España de reducir el abandono escolar al 15% de aquí a 2020, según un informe publicado en junio de 2015 por la oficina estadística de la UE, Eurostat ¹⁷

España ha logrado reducir la tasa de abandono prematuro desde el 30,3% que registraba en 2006 al 23,6% en 2013 y al 21,9% en 2014. La proporción de fracaso escolar es muy superior entre los hombres (25,6%) que entre las mujeres (18,1%), de acuerdo con los datos de Eurostat.¹⁸

Hay que señalar que una de las causas del desempleo juvenil es, precisamente, el abandono escolar temprano, ya que la empleabilidad depende en gran medida del nivel formativo que se haya alcanzado.

Las consecuencias de una elevada tasa de abandono escolar prematuro son muy graves ya que supone una pérdida de empleo para los jóvenes y de oportunidades para acceder a la formación a lo largo de su vida laboral ¹⁹

3.2.2. Marcada polarización del mercado de trabajo.

Factores como la alta oferta de empleos de baja cualificación durante la época de mayor crecimiento económico, que provocó el abandono escolar temprano de muchos jóvenes, y el rápido desarrollo del sistema educativo, que ha sido capaz de generar en poco tiempo un gran número de jóvenes graduados, son las principales causas de que nuestro país registre una alta polarización de la población activa por niveles de formación.

¹⁷ Eurostat, op.cit., Eurostat news reléase euroindicators 98/2015 3 June 2015

¹⁸ Periódico el Mundo,

<http://www.elmundo.es/espana/2015/04/20/5534d3ee268e3e320e8b45ae.html>

¹⁹ Gobierno de España, Ministerio de empleo y Seguridad Social. op.cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016



Esto ha dado lugar, por un lado, a la existencia de un importante número de jóvenes con escasa cualificación que presenta importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo, y por otro, de un nutrido grupo de jóvenes altamente cualificados que se encuentran subempleados.

3.2.3. Escaso peso relativo de la Formación Profesional de grado medio.

El 34% de los trabajadores de nuestro país tiene un nivel formativo alto, el 40% un nivel formativo bajo y sólo el 26% tienen un nivel de estudios de niveles intermedios en comparación con el 47% que se registra en el ámbito europeo.

En España, y aunque el número de alumnos matriculados en todos los niveles de Formación Profesional ha aumentado un 30% entre el curso 2007/2008 y el curso 2010/2011, el Bachillerato sigue siendo la opción más escogida entre los jóvenes. Así, en el curso 2010/2011 alrededor del 70% del total de alumnos que habían terminado la ESO optaron por el bachillerato, frente a algo más del 30% que optaron por la Formación Profesional de Grado Medio²⁰

3.2.4. Escasa empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros.

Según Eurostat, los jóvenes españoles con edades comprendidas entre 25 y 34 años, se encontraban a la cabeza en cuanto al porcentaje de personas que no conocían ningún idioma extranjero.

España tiene la mayor proporción de los que sólo conocen uno (5,3 puntos superior a la media de la UE-27), mientras que es inferior a la media europea la proporción de jóvenes que conocen dos o tres idiomas extranjeros²¹

3.2.5. Alta temporalidad, con un 82,3% de jóvenes que trabajan de forma temporal sin desearlo.

España que, independientemente del momento del ciclo económico, mantiene una tasa de temporalidad más alta que la media europea. Además, uno de los

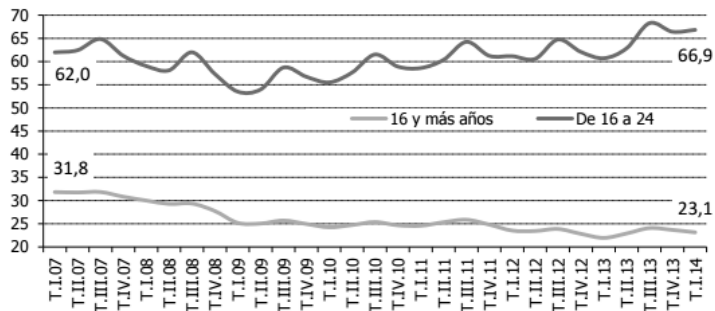
²⁰ Gobierno de España, Ministerio de empleo y Seguridad Social. op.cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

²¹ Eurostat, op.cit., Eurostat news release euroindicators 98/2015 - 3 June 2015



principales problemas a los que se enfrenta España es el alto grado de temporalidad no deseada en la contratación de personas jóvenes.

La tasa de temporalidad.



Fuente: INE. EPA
ESTADIST\INFORMEJOVENES\ACT-EMP-PAR-SX

Ilustración 7: Evolución de la tasa de temporalidad

En relación a la evolución de la temporalidad, y conforme a la evolución general de la contratación, mientras que en el tercer trimestre del año 2007, un 52,97% de los empleos para personas de entre 16 y 29 años eran temporales, en el tercer trimestre de 2012 la cifra se sitúa en el 47,51%, en un estudio publicado en 2014 del observatorio de emancipación nos dice, que el 50.6% de personas de entre 16 y 29 años, tienen contratos de carácter temporal. (10). Durante el año 2014 92,3% de las nuevas contrataciones realizadas durante el primer trimestre de 2014 a personas jóvenes de 16 a 29 años fueron de carácter temporal, el resto eran contratos de carácter indefinido²².

En concreto, los datos del cuarto trimestre de 2012 (EPA) revelan que el 26,43% de los contratos temporales de jóvenes entre 16 y 19 lo son de menos de 3 meses (aunque este valor desciende para los jóvenes entre 20 y 24 años 20,18% y aquéllos entre 25 y 29, y 17,09%, respectivamente). Actualmente en 2015 el 25% de los contratos que se firman duran una semana o menos ²³.

²² Observatorio de emancipación, op.cit.,
<http://www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion/>.

²³ Periódico el País,
http://economia.elpais.com/economia/2015/06/07/actualidad/1433702047_936901.html



3.2.6. Alta contratación parcial no deseada, con un 59% de jóvenes que trabajan de forma parcial a la espera de suscribir un contrato a tiempo completo.

España cuenta con una tasa de empleo juvenil a tiempo parcial superior a la media europea, superando en casi cuatro puntos porcentuales la media de la UE-27. El 59% de los jóvenes con empleos a tiempo parcial preferiría contar con un trabajo a tiempo completo²⁴.

Entre los jóvenes que trabajan a tiempo parcial, igualmente, el nivel de involuntariedad es alto, con tendencia al alza. En España el 59% de los jóvenes que trabajaban a tiempo parcial en 2013 lo hacían involuntariamente, frente a tan solo el 30% en la UE-27 (en 2007 esos porcentajes eran del 31% y de 23,2%, respectivamente).²⁵

Tasa de trabajo a tiempo parcial.

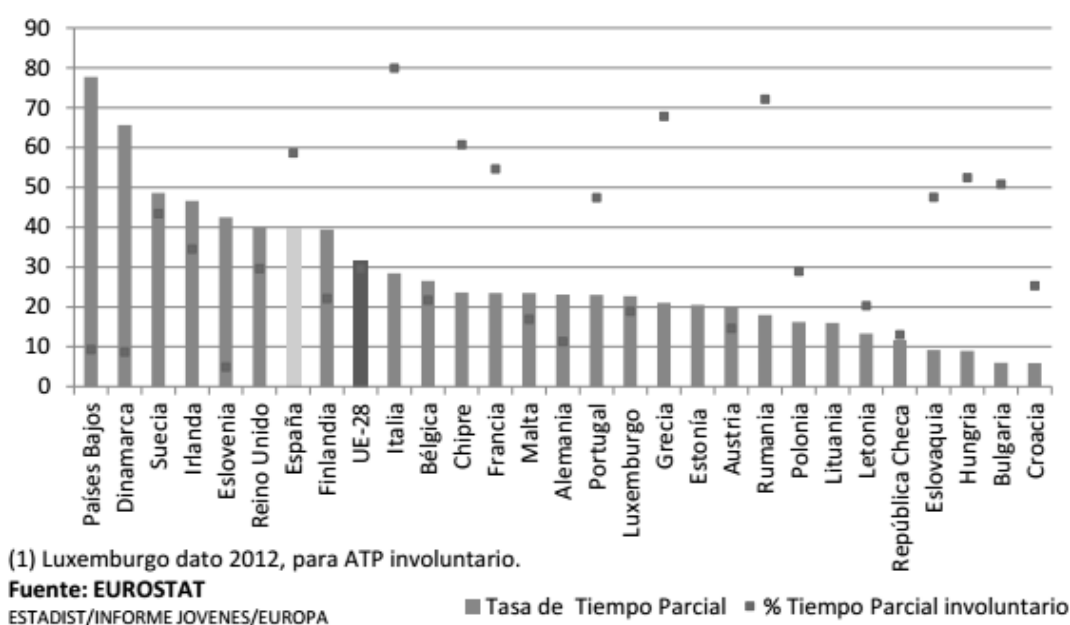
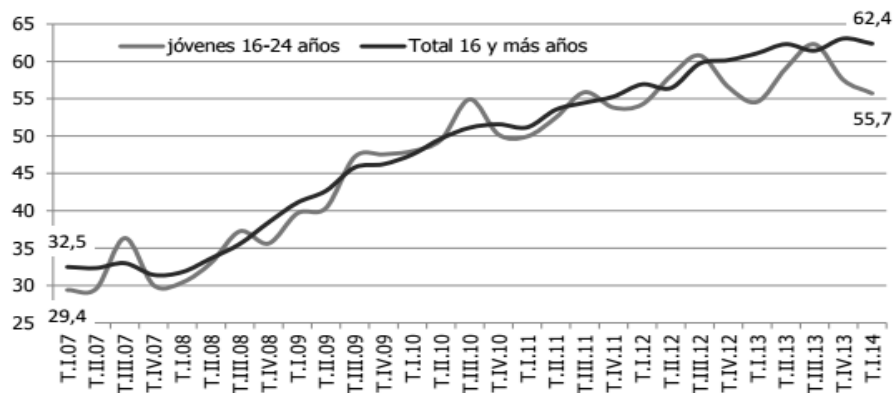


Ilustración 8: Tasa de trabajo tiempo parcial Europa

²⁴ Gobierno de España, Ministerio de empleo y Seguridad Social. op.cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

²⁵ Observatorio de emancipación, op.cit., <http://www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion/>.



Fuente: INE. EPA
ESTADÍSTICA DE INFORME JOVENES\ACT-EMP-PAR-SX

Ilustración 9: Evolución de la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial

3.2.7. Difícil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social.

España presenta también una incidencia mayor que la media de la UE de jóvenes entre 16-24 años que se encuentran en riesgo de exclusión social. En 2010, un 30,6% de los jóvenes se encontraba en esta situación, superando la media UE-27 que se situaba en el 29,1%.²⁶

Los jóvenes en riesgo de exclusión social plantean uno de los mayores retos para las políticas de empleo porque concentran las mayores dificultades para obtener y mantener un puesto de trabajo de calidad, suele influir muchos más en aquellas sectores de información menos formados y con menor titulación.²⁷

3.2.8. Necesidad de mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.

Los niveles de autoempleo y de iniciativa empresarial entre los jóvenes en España son significativamente inferiores a los que se requieren para recuperar la senda del crecimiento y de creación de empleo. De hecho, la actividad

²⁶ Gobierno de España, Ministerio de empleo y Seguridad Social. op. cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

²⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/Jovenes/Numeros/2014Junio/Jovenes_junio_2014.pdf



empresaria en nuestro país, no sólo entre los más jóvenes, es algo inferior a la de muchos de los países de nuestro entorno, si comparamos este índice con los principales países desarrollados observamos que España se encuentra un punto por debajo de la media.

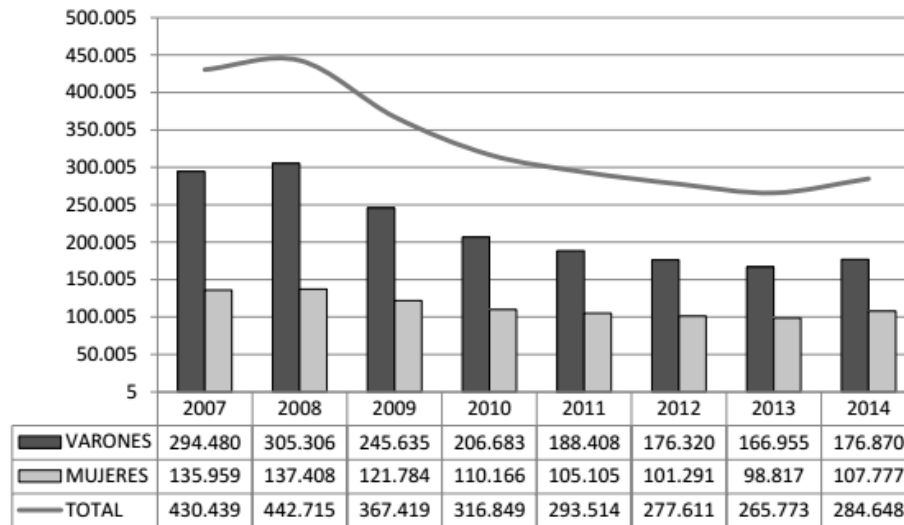
Por edades, la mayor tasa la presenta el grupo de edad de los 35-44 años (7,6%), seguida de los 25-34 años (6,9%). La tasa de actividad empresaria entre los jóvenes de entre los 18 y los 24 años (4,4%), se sitúa por debajo de la media (5,8%).

En cuanto a la situación de los jóvenes auto empleados, en el período 2007-2014 la cifra de jóvenes autónomos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) muestra un descenso global de afiliados del 33,9% (-145.791 en cifras absolutas)

No obstante, en el primer trimestre de 2014 se registra un aumento de jóvenes afiliados respecto al año 2013, 18.875 más, un 7,10%. Al finalizar el primer trimestre de 2014 la cifra de afiliados en el RETA menores de 30 años se sitúa en 284.684 jóvenes, de los que 107.777 son mujeres (el 37,9%).

Evolución de las personas inscritas al (RETA) Régimen especial de trabajadores autónomos.²⁸

²⁸ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jóvenes emprendedores y jóvenes autónomos.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/Jovenes/Numeros/2014Junio/III.pdf



Fuente: DGTAESyRSE
ESTADIST\INFORMEJOVENES\AFILIADOS

Ilustración 10: evolución de joven inscritas en el RETA

Las principales causas identificadas del escaso nivel de autoempleo y cultura emprendedora entre los más jóvenes son las siguientes:

- **Dificultad de acceso al crédito.**

La falta de acceso a vías continuadas de financiación constituye un impedimento para la puesta en marcha de nuevas empresas.

- **Amplia posibilidad de mejora respecto al fomento de la cultura emprendedora en la educación y formación.**

El desarrollo y fomento de la cultura emprendedora se ha enfocado en aquellos que estaban en condiciones de iniciar un proyecto empresarial, en vez de iniciarse en los más jóvenes desde las primeras etapas de la educación.

- **Complejidad administrativa para la creación de empresas.**

Una de las reivindicaciones históricas de los profesionales autónomos y de los emprendedores es la dificultad que encuentran a la hora de poner en marcha nuevas empresas. Entre las dificultades que señalan en este sentido se encuentran los procesos administrativos que se deben completar desde que la



iniciativa empresarial nace hasta que la empresa está creada y puede comenzar a operar, los elevados costes iniciales requeridos, y la heterogeneidad de los procesos y trámites en las distintas administraciones.

- **Escasa proyección internacional**

Principalmente debido a la baja vocación internacional que ha tenido tradicionalmente la PYME española, el escaso dominio de los idiomas por parte de los jóvenes españoles y la alta demanda interna que ha existido en nuestro país durante el periodo de expansión entre 2000 y 2007.



4. MEDIDAS UTILIZADAS PARA COMBATIR EL DESEMPLEO JUVENIL.

4.1. ESTRATEGIA EUROPEA 2020.

Europa 2020 propone tres prioridades que se refuerzan mutuamente²⁹.

- **Crecimiento inteligente.** desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- **Crecimiento sostenible.** promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- **Crecimiento integrador.** fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial

La **Comisión** propone los siguientes objetivos principales de la UE.

- El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.
- El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.
- Debería alcanzarse el objetivo 20/20/20 en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).
- El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40%, de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
- El riesgo de pobreza debería afectar a 20 millones de personas menos.

²⁹ Comisión Europea, Europa 2020, 2010 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.



Las líneas principales de la estrategia europea 2020 que más nos interesan para combatir el desempleo juvenil son las siguientes:

4.1.1. Juventud en movimiento.

Mediante la promoción de la movilidad de estudiantes y aprendices, el objetivo es reforzar los resultados y el atractivo internacional de las instituciones de enseñanza superior de Europa, incrementar la calidad general de todos los niveles educación y de formación en la UE, combinando excelencia y equidad, y mejorar la situación laboral de los jóvenes.

A escala de la UE, la Comisión trabajará con el fin de:

- **Integrar e incrementar** los programas de la UE relativos a movilidad, universidad e investigación (como Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus y Marie Curie) y ligarlos a los programas y recursos nacionales.
- Establecer la agenda de **modernización de la educación superior** (currículo, gobernanza y financiación) incluyendo la evaluación comparativa de los resultados de las universidades y de los sistemas educativos en un contexto general.
- Explorar las formas de **promover el espíritu emprendedor** mediante programas de movilidad para jóvenes profesionales.
- Promover el reconocimiento del **aprendizaje no formal e informal**.
- Lanzar un **Marco de Empleo de los Jóvenes** y que realce las políticas destinadas a reducir la tasa de desempleo de los jóvenes. Dicho Marco debería promover, junto con los Estados miembros y los interlocutores sociales, el acceso de los jóvenes al mercado laboral mediante el aprendizaje, períodos de prácticas y otros trabajos o experiencias, incluido un programa (Tu primer trabajo EURES) que va



destinado a incrementar las oportunidades de empleo de los jóvenes al favorecer la movilidad dentro de la UE ³⁰

En su respectivo nivel, **los Estados miembros necesitarán:**

- Garantizar una **inversión eficaz** en los sistemas educativo y de formación a todos los niveles (desde el preescolar al universitario).
- **Mejorar los resultados educativos**, abordando cada segmento (preescolar, primario, secundario, formación profesional y universitario) mediante un planteamiento integrado que recoja las competencias clave y tenga como fin reducir el abandono escolar.
- Reforzar la **apertura y relevancia** de los **sistemas educativos** estableciendo un marco de cualificaciones nacionales y adaptar mejor los resultados educativos con las necesidades del mercado laboral.
- **Mejorar la entrada de los jóvenes** en el **mercado de trabajo** mediante acciones integradas que incluyan, entre otros aspectos, orientación, asesoramiento y prácticas.

4.1.2. Empleo y cualificaciones

Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos.

El objetivo de la estrategia, es crear condiciones para **modernizar los mercados laborales** con objeto, de incrementar los niveles de empleo y garantizar la continuidad de los modelos sociales. Esto significa habilitar a las personas mediante la adquisición de nuevas cualificaciones con el fin de que la población activa actual y futura se adapte a las nuevas condiciones y a los potenciales cambios de carrera, reducir el desempleo, e incrementar la productividad laboral. ³¹

A escala de la UE, la Comisión trabaja con el fin de:

³⁰ Comisión Europea, Europa 2020, op.cit., 2010 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

³¹ Comisión Europea, Europa 2020, op.cit., 2010 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador



- Definir y ejecutar, junto con los interlocutores sociales europeos, la segunda fase de la agenda de **flexiguridad**, para concretar las mejores formas de gestionar las transiciones económicas, de luchar contra el paro y de incrementar las tasas de actividad.
- De acuerdo con los principios de una regulación inteligente, **adaptar el marco legislativo a las nuevas modalidades del trabajo** (por ejemplo, jornada laboral, trabajadores desplazados) y a los nuevos riesgos para la higiene y la seguridad laboral.
- **Facilitar y promover la movilidad laboral** en el interior de la UE y **adaptar mejor la oferta laboral** a la demanda con un apoyo financiero de los fondos estructurales, especialmente el Fondo Social Europeo (FSE), y promover una política de inmigración laboral que responda con flexibilidad a las prioridades y necesidades de los mercados de trabajo.
- **Reforzar la capacidad de los interlocutores sociales** y hacer un uso pleno del potencial de **resolución de problemas** que ofrece el **diálogo social** a todos los niveles (europeo, nacional, regional, sectorial y de empresa), y promover la cooperación reforzada entre las instituciones del mercado de trabajo, como los servicios públicos de empleo de los Estados miembros.
- Dar un **fuerte impulso**, al marco estratégico de cooperación en **educación y formación con participación de todos los interesados**. En concreto, esto debería traducirse en la aplicación de los principios del aprendizaje permanente (en cooperación con los Estados miembros, los interlocutores sociales y expertos)
- Asegurar que las **competencias necesarias** para participar en el **aprendizaje permanente** y en el mercado de trabajo **se adquieren y son reconocidas** en todas, como la **enseñanza general, profesional, superior** y en la educación de **adultos**, y desarrollar un lenguaje común y un instrumento operativo para la educación, la formación y el trabajo:



un Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones (MECCO).³²

En su respectivo nivel, los Estados miembros necesitarán:

- Ejecutar planes nacionales de **flexiguridad**, según lo acordado por el Consejo Europeo, con objeto de reducir la segmentación del mercado laboral y facilitar las transiciones, así como **facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar**.
- Revisar y controlar regularmente **la eficiencia de los sistemas impositivos** y de beneficios de forma, que el trabajo sea atractivo, prestando una atención particular, a los trabajadores **poco cualificados** y eliminando los **obstáculos a la actividad por cuenta propia**.
- Promover nuevas **formas de equilibrio**, entre la **vida laboral, familiar y políticas de envejecimiento** activo e incrementar la igualdad entre sexos.
- Promover y controlar la aplicación de los resultados del **diálogo social**.
- Dar un fuerte **impulso, a la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones**, mediante el establecimiento de marcos nacionales de cualificaciones.
- Garantizar que las competencias requeridas, para **proseguir la formación y el mercado laboral**, sean reconocidos en toda la educación general, profesional, superior y de adultos, incluyendo el aprendizaje no formal e informal.
- **Desarrollar colaboraciones entre el mundo educativo y de formación** y el mundo laboral, en especial mediante la implicación de los interlocutores sociales en la planificación de la educación y la impartición de formación.³³

³² Comisión Europea, Europa 2020, op.cit., 2010 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

³³ Comisión Europea, Europa 2020, op.cit., 2010 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador



4.2. *ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016*

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, se enmarca en el objetivo del Gobierno de España, de 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.³⁴

La Estrategia, es el resultado de un proceso de diálogo y participación que se llevó acabo con los Interlocutores Sociales, y responde a las recomendaciones que, en materia de empleo joven, ha realizado la Comisión Europea y se enmarca dentro de Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el Gobierno.

La Estrategia tiene un propósito muy claro, **reducir la tasa de desempleo juvenil y abordar las causas estructurales que hacen que sea superior a la de la población general.**

Los objetivos marcados son los siguientes:

Objetivo 1. Contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Objetivo 2. Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven.

Objetivo 3. Promover la igualdad de oportunidades.

Objetivo 4. Fomentar el espíritu emprendedor.

³⁴ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. op. cit., Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016



Para la consecución de estos objetivos la estrategia, se propone trabajar sobre 10 líneas de actuación, agrupadas según su ámbito de influencia:

LINEAS DE ACTUACIÓN DE LA ESTRATEGIA.

- **Perspectiva de la oferta:**
 - o Educación
 - o Formación.
 - o Mejorar el conocimiento de idiomas y el manejo de herramientas tecnológicas.
 - o Fomento del emprendimiento y del autoempleo.
- **Perspectiva institucional**
 - o Gestión de las administraciones públicas.
 - o Orientación y acompañamiento.
- **Perspectiva de la demanda**
 - o Estímulos a la contratación.
 - o Flexibilidad en el empleo.
 - o Colaboración público-privada, en la búsqueda de un puesto de trabajo.
 - o Igualdad de oportunidades.

Con cada línea de actuación, la Estrategia incluye un conjunto de medidas concretas, destinadas a mejorar la situación del emprendimiento y del empleo juvenil. Las actuaciones previstas en la Estrategia se encuentran dirigidas, con carácter general, a jóvenes menores de 30 años, especialmente los que se encuentran en situación de desempleo. En el caso de personas con discapacidad, con un grado reconocido igual o superior al 33%, se eleva cinco años más. En ella se proponen 100 nuevas medidas relacionadas con el emprendimiento y el empleo juvenil.

Formación y empleabilidad.



- **Ayudas ESO.** El objetivo de estas ayudas, es formar a los jóvenes que abandonaron los estudios a una edad temprana para incorporarse al mercado de trabajo y que ahora no encuentran oportunidades laborales por su nivel de formación.³⁵
- **Formación con compromiso de contratación.** Mejorar la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes desempleados.

Autónomos y emprendedores:

- **Tarifa Plana para Jóvenes Autónomos.** El objetivo, es facilitar el autoempleo y el inicio de la actividad emprendedora a los jóvenes menores de 30 años.
- **Compatibilización prestación por desempleo y alta en el RETA.** El objetivo, es fomentar el autoempleo y el inicio de una actividad para los jóvenes menores de 30 años que se encuentran en situación de desempleo.
- **Posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo.** El objetivo, es avanzar para que la capitalización por desempleo se convierta en la llave de acceso al emprendimiento.
- **Mejora de la financiación.** El objetivo, es favorecer el emprendimiento entre los más jóvenes y contribuir al mantenimiento de los proyectos de quienes ya han emprendido.
- **Reanudación del cobro de la prestación por desempleo, tras realizar una actividad por cuenta propia.** El objetivo, es mejorar la protección social de los trabajadores autónomos, e incentivar la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras.
- **Oficinas de referencia en los servicios públicos de empleo.** El objetivo es asesorar, desde los servicios públicos de empleo, a los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo y desean iniciar una actividad por cuenta propia.

³⁵ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/medidas/otrasmedidas/index.htm>



- **Contrato Generaciones** El objetivo, es facilitar la incorporación de la experiencia a los proyectos de los jóvenes autónomos.³⁶
- **Emprendimiento colectivo.** El objetivo, es favorecer el emprendimiento colectivo y social e incentivar, la incorporación de jóvenes desempleados, menores de 30 años a las empresas de la Economía Social.³⁷

Estímulos a la contratación:

- **Incentivo a la contratación, a tiempo parcial con vinculación formativa.** El objetivo es estimular la contratación, al tiempo que se posibilita, que los jóvenes puedan mejorar su empleabilidad, al compatibilizar formación y experiencia profesional.
- **Micropyme y Autónomo. Eliminación de la cotización por la contratación de jóvenes.** El objetivo, es estimular la contratación indefinida de jóvenes, por parte de las microempresas y los empresarios autónomos.
- **Contrato Primer Empleo joven.** El objetivo, es incentivar que los jóvenes, puedan tener una primera experiencia profesional.
- **Contrato en Prácticas.** El objetivo, es la creación de incentivos para el contrato en prácticas primer empleo.

Intermediación:

- **Portal Único de Empleo.** El objetivo, es favorecer la intermediación y la búsqueda de empleo, a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

Otras medidas:

- **Educación** son 10 medidas, encaminadas a reducir el fracaso escolar y el abandono educativo temprano, potenciar la calidad y el

³⁶ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. op.cit.,. Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

³⁷ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. op.cit.,. Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016



prestigio de los diferentes itinerarios educativos, mejorar los resultados comparativos generales y favorecer tanto la permanencia en el sistema educativo como las oportunidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

- **Formación** son 16 medidas, encaminadas a lograr la adecuación, de la formación de los jóvenes, a los requerimientos de quienes ofrecen empleo, y se van a impulsar nuevas iniciativas dirigidas a favorecer que los jóvenes adquieran, o vean reconocida la capacitación y las habilidades necesarias, para encontrar su espacio en el ámbito laboral, ya sea a través de la contratación o del emprendimiento.
- **Mejorar el conocimiento de idiomas y el manejo de las herramientas tecnológicas**, son cinco medidas destinadas al conocimiento de idiomas, o la mejora de la cualificación en herramientas tecnológicas, aumentan las oportunidades para el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo, la mejora de la situación laboral y la recolocación en casos de pérdida del empleo.
- **Fomento del emprendimiento y el autoempleo**, son diecisiete medidas, que van destinadas al autoempleo y el emprendimiento y estas adquieren, especial relevancia, como alternativa al trabajo por cuenta ajena, ya que en particular a los jóvenes, les ofrece la posibilidad de iniciar proyectos profesionales, que les permita desarrollar sus capacidades e iniciarse en la vida laboral.
- **Gestión de las administraciones públicas**, son medidas encaminadas, a adecuar el funcionamiento de las administraciones públicas, que gestionan la oferta y la demanda de empleo, en el marco de la eficiencia de los recursos disponibles.
- **Orientación, acompañamiento y mejora de la intermediación, de los servicios públicos de empleo y sus entidades colaboradoras**, son doce medidas, encaminadas a el acompañamiento de los jóvenes, en su proceso de búsqueda de empleo, o durante el inicio de su actividad empresarial, debe constituirse, como una prioridad de todos los



agentes, implicados en el diseño de políticas que favorezcan su inserción en el ámbito laboral.³⁸

La atención personalizada, el acceso a la información y el asesoramiento, como inicio o complemento de los programas de formación y capacitación para el empleo, el conocimiento de los derechos laborales y la eficacia de los servicios públicos de empleo, pueden convertirse en elementos clave, para avanzar en el objetivo de encontrar o mantener un puesto de trabajo.

- **Estímulos a la contratación** son cuatro medidas, destinadas a impulsar que las empresas españolas otorguen, mayores oportunidades laborales a los jóvenes.
- **Flexibilidad**, son tres medidas destinadas a el objetivo, de avanzar en fórmulas, que permitan compatibilizar la vida laboral y personal, así como la formación.
- **Igualdad de oportunidades**, son ocho medidas destinadas, a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, de todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales, y a atender sus necesidades específicas, con especial atención a quienes se encuentren, en una situación de desventaja y/o en riesgo de exclusión.
- **Colaboración público-privada en la búsqueda de un puesto de trabajo**, son dos medidas destinadas a lograr la colaboración entre las, agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal, empresas de selección, plataformas digitales de empleo, entre otros, para diseñar, ejecutar, seguir y evaluar iniciativas innovadoras que sirvan para mejorar su funcionamiento.³⁹

4.3. PLAN DE GARANTIA JUVENIL

³⁸ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. op.cit.,. Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

³⁹ Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estrategia op.cit., de emprendimiento y empleo joven 2013-2016



El objetivo del **Plan de Garantía Juvenil** es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedarse desempleados (17).⁴⁰

4.3.1. Objetivos del sistema nacional de garantía juvenil. Medidas y acciones.

Sus objetivos son que todos los jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años, no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados

Desarrollar medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en las siguientes líneas⁴¹

1. Mejora de la intermediación

- Actuaciones de orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo
- Actuaciones con agencias de colocación
- Programas de movilidad
- Programas de intermediación educación-empleo

2. Mejora de la Empleabilidad

- Formación con compromiso de contratación
- Formación en idiomas y TIC
- Prácticas no laborales en empresas
- Impulso de la FP Dual
- Formación para la obtención de certificados de profesionalidad, evaluación y acreditación de las competencias profesionales
- Escuelas Taller y Casas de Oficios

⁴⁰ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, año 2013.

⁴¹ Ayuntamiento de Gijón, EL Sistema Nacional de Garantía Juvenil http://juventud.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=156660&object_type=document



- Programas mixtos de empleo-formación
- Programas de Segunda Oportunidad

3. Fomento de la contratación

- **Incentivos en la cotización a la Seguridad social.** En concreto: Se bonificará a las empresas con una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 €, durante 6 meses (es obligatorio mantener al trabajador al menos 6 meses). Se obliga a la empresa incrementar el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total, y se permite que se compatibilice esta ayuda con otro tipo de incentivos⁴²
- **Fomento de contratos formativos.** En concreto: Se bonificará la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años con una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% (o del 75% si la plantilla es igual o superior a 250 personas) durante 12 meses, prorrogables otros 12 meses más⁴³
- **Incentivos a la contratación en prácticas.** En concreto En el caso de contratación en prácticas de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se sumarán a las bonificaciones ya recogidas en dicha modalidad de contratación una bonificación adicional de hasta el 50%.⁴⁴
- **Ayudas al empleo para la contratación con un periodo mínimo de permanencia**
- **Fomento de la Economía Social**
- **Formación y fomento del empleo para el colectivo de jóvenes investigadores.**

⁴³ Ayuntamiento de Gijón, op.cit., EL Sistema Nacional de Garantía Juvenil http://juventud.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=156660&object_type=document

⁴⁴ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, op.cit., Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, año 2013



4. Fomento del emprendimiento

- Incentivos en la cotización a la Seguridad Social
- Ayudas al autoempleo
- Capitalización de la prestación por desempleo
- Fomento de la cultura emprendedora
- Medidas para favorecer el autoempleo y el emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social
- Asesoramiento al autoempleo y creación de empresas
- Formación para el emprendimiento

Someter a seguimiento y evaluación todas las acciones y programas de Garantía Juvenil, de modo que se adapten y actualicen las puestas en marcha, garantizando así el uso eficaz y eficiente de los recursos y unos rendimientos positivos de la inversión.⁴⁵

4.3.2. Requisitos para poderse inscribir en el plan de garantía juvenil.

- Tener **nacionalidad española**, o ser **ciudadanos de la Unión, o de los Estados**, parte del Acuerdo Económico Europeo, o Suiza que se encuentren en España, en ejercicio de la libre circulación y residencia. También podrán inscribirse los extranjeros, titulares de una autorización para residir en territorio español, que habilite para trabajar.
- Estar empadronado, en cualquier **localidad del territorio nacional español**.⁴⁶
- Tener **más de 16 años y menos de 25**, o menos de **30 años**, en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

⁴⁵ Ayuntamiento de Gijón, op.cit., EL Sistema Nacional de Garantía Juvenil http://juventud.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=156660&object_type=document

⁴⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, op.cit., Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, año 2013



- **No haber trabajado en los 30 días naturales**, anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- **No haber recibido acciones educativas**, que conlleven más de 40 horas mensuales, en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- **No haber recibido acciones formativas**, que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días, naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.⁴⁷
- Presentar una declaración escrita, de **tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil** adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.⁴⁸

4.4. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN DEL EMPLEO 2014-2016.

Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016; La presente Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 sustituye a la anterior Estrategia Española de Empleo 2012-2014. Tendrá vigencia durante los años, 2014 a 2016, sin perjuicio de las revisiones y mejoras a las que pueda someterse (19).

La Estrategia tiene por objeto la modernización de los Servicios Públicos de Empleo y del propio marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.⁴⁹

⁴⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, op.cit., Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, año 2013

⁴⁸ Ayuntamiento de Gijón, op.cit., EL Sistema Nacional de Garantía Juvenil http://juventud.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=156660&object_type=document

⁴⁹ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



Matriz de refuerzo entre objetivos

EJES		OBJETIVOS ESTRUCTURALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
			A	B	C	D	E
Eje 1 ORIENTACIÓN	1.1	Informar sobre el mercado de trabajo, medidas y servicios ofrecidos por los SPE	X	X			X
	1.2	Diagnóstico individualizado	X	X		X	X
	1.3	Gestión de itinerarios individuales	X	X		X	
	1.4	Gestión y cobertura de ofertas de empleo		X		X	
	1.5	Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo	X	X	X	X	X

Ilustración 11: Refuerzo de objetivos de la Estrategia de Activación del Empleo

Por una parte, están los **objetivos estratégicos** o prioritarios, que son aquellos que adquieren, una especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se pone especial atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Estos objetivos, deberán permitir la concentración de recursos, en aquellos sectores, colectivos y áreas de interés, a los que se quiera prestar mayor dedicación por su especial dificultad para el acceso al mercado laboral o por presentar mayores oportunidades, mayor viabilidad o mejores perspectivas de futuro. Corresponde al Gobierno su determinación con carácter anual, a través de los respectivos **Planes Anuales de Política de Empleo**, que explico más adelante⁵⁰

Para proporcionar la **estabilidad necesaria** que impulse el proceso de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, los Objetivos Estratégicos

⁵⁰ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016.



en el período **2014-2016** e orientarán sobre la base de los que se definen a continuación ⁵¹

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por el Plan de Garantía Juvenil.
- Favorecer la empleabilidad, de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del PREPARA).
- Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento.

b) Por otra, **los objetivos estructurales** son aquellos de naturaleza estable, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrolladas sostenidamente a lo largo del tiempo. En ocasiones tendrán más o menos relevancia y requerirán un mayor o menor esfuerzo, pero pocas veces se podrán interrumpir por completo.

Por su propia naturaleza, los **objetivos estratégicos o prioritarios** son selectivos. Tienen, no obstante un carácter abierto, que favorece que los sucesivos **Planes Anuales de Política de Empleo puedan acomodarlos**. Por su parte, el conjunto de todos los objetivos estructurales tiene que ser exhaustivo, de forma que cualquier posible actuación de políticas activas de empleo o de intermediación laboral habrá de encajar en el cumplimiento de uno o varios objetivos estructurales. De esta forma, una actuación que no se ajuste a ningún objetivo estructural no podrá ser considerada, de política activa de empleo o de intermediación laboral.

Como consecuencia de todo ello, ambos grupos de objetivos, estratégicos y estructurales, necesariamente se refuerzan entre sí, ya que el cumplimiento de

⁵¹ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



cualquier objetivo estratégico, o prioritario necesariamente se basará en un desarrollo, más intenso de los objetivos estructurales que le afecten.

Durante el año 2013, el trabajo coordinado por los representantes, del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas, se han determinado **29 objetivos estructurales**.

Dado que el conjunto de posibles objetivos estructurales es muy amplio, a efectos metodológicos, estos se agrupan en los **seis Ejes de las políticas de activación** para el empleo recogidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que de esta forma constituyen la estructura funcional de dicha Estrategia.

4.4.1. Eje 1. Orientación

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

1.1 Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo: Informar sobre el mercado de trabajo y las ofertas de empleo existentes, las políticas activas y pasivas de los Servicios Públicos de Empleo, así como los incentivos y medios disponibles para el apoyo a las iniciativas emprendedoras y la mejora de la cualificación.

1.2 Diagnóstico individualizado: Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de la empleabilidad y clasificar al demandante según sus necesidades.⁵²

⁵² Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



1.3 Gestión de itinerarios individuales personalizados: Diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyen una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad (desarrollo de aspectos personales, búsqueda activa de empleo, trayectoria formativa individual, emprendimiento, entre otros).

1.4 Gestión y cobertura de ofertas de empleo: Informar y gestionar ofertas de empleo adecuadas para cada usuario potenciando la captación y la cobertura de ofertas a través de un sistema de intermediación transparente y eficaz.

1.5. Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo: Contactar con empresas para difundir información sobre las iniciativas para facilitar la inserción laboral, realizando así mismo una prospección de las necesidades de las empresas y el casamiento entre las ofertas y demandas de empleo, y promover el afloramiento de ofertas latentes.

4.4.2. Eje 2. Formación

Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:⁵³

2.1 Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo: Incrementar la tasa de cobertura, el número de horas de formación por alumno y facilitar la accesibilidad a la formación de personas las desempleadas y ocupadas.

2.2 Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo: Revisión y adecuación de la

⁵³ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



formación profesional para el empleo estableciéndose una oferta que tenga en cuenta las peculiaridades del mercado laboral en ámbitos concretos.

2.3 Promover la formación acreditable: Revisión y adecuación de la formación profesional para el empleo, estableciéndose una oferta con especial prioridad, a la formación conducente a certificados de profesionalidad.

2.4 Promover la formación en alternancia: Promover, la formación en alternancia con el empleo y la experiencia laboral.

2.5 Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.

2.6 Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

2.7 Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación profesional para el empleo.

4.4.3. Eje 3. Oportunidades de empleo

Incluye las actuaciones, que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo, o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales.⁵⁴

3.1 Fomentar y sostener, la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica: Fomentar la contratación de personas desempleadas, en especial aquellas con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

⁵⁴ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



⁵⁵ Proporcionar trabajo o experiencia profesional a las personas desempleadas, en especial con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.⁵⁶

3.2 Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo.

3.3 Aflorar empleo en economía sumergida: Fomentar las oportunidades, de empleo para personas, que se encuentran en situación de empleo no declarado.

3.4 Fomentar la inserción laboral, de personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo: Fomentar la activación para el empleo de las personas

4.4.4. Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Comprende las actuaciones, dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica, o promover la contratación en sectores de actividad, diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado, habitualmente. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

4.1 Remover obstáculos en el acceso al empleo: Establecer medidas que eliminen o disminuyan los obstáculos, relacionados con el lugar de residencia, la situación socioeconómica o determinadas circunstancias personales, especialmente en aquellos sectores, en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.

4.2 Promover la movilidad funcional y sectorial: Promover la movilidad funcional y sectorial, especialmente en aquellos sectores, o cualificaciones con baja oferta, en el mercado laboral actual y en el entorno de la propia empresa.

⁵⁶ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



4.3 Promover la movilidad geográfica: Promover, la movilidad geográfica para aprovechar oportunidades de empleo y formación que existan en otras zonas del país y/o el extranjero.

4.4 Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.

4.4.5. Eje 5. Emprendimiento

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

5.1 Formación y asesoramiento a emprendedores: Formación y asesoramiento integral a las personas emprendedoras que proporcione una mejor viabilidad de los proyectos empresariales.

5.2 Apoyo a las iniciativas empresariales: Apoyo a las iniciativas empresariales, mejorando la eficacia y eficiencia de los servicios y ayudas que se les ofrecen.

5.3 Promover el desarrollo territorial: Promover el desarrollo territorial, apoyando especialmente la creación de nuevas iniciativas empresariales en zonas rurales.

5.4 Fomentar la cultura emprendedora.

5.5 Fomento del empleo autónomo: Incorporar a los desempleados al empleo autónomo y economía social.⁵⁷

4.4.6. Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

⁵⁷ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las actuaciones, que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

- 6.1 Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo.**
- 6.2 Impulsar la colaboración público-privada.**
- 6.3 Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo.⁵⁸**
- 6.4. Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del Sistema**

⁵⁸ Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre op.cit., por el que se aprueba la Estrategia de activación para el empleo 2014-2016



5. INSTRUMENTOS: PLANES ANUALES DE POLÍTICA DE EMPLEO, DESARROLLOS REGLAMENTARIOS Y ELEMENTOS VERTEBRADORES

5.1. PLANES ANUALES DE POLÍTICA DE EMPLEO

El Plan Anual de Política de Empleo para 2014 supone un avance decisivo hacia un nuevo modelo de políticas de activación para el empleo (19).

El PAPE 2014 constituye el instrumento básico de coordinación de las políticas activas de empleo en España en el marco de la Estrategia Española de Activación para el Empleo. En 2015, el porcentaje de fondos distribuidos en función de la evaluación ascenderá al 60%.

Se ha presentado el proyecto de lo que constituirá la Cartera Común de servicios de empleo. El 40% de los fondos distribuidos atienden al grado de consecución de los objetivos establecidos en 2013. Con todo, se avanza en la consolidación de una reforma en profundidad de las políticas de activación para el empleo en nuestro país⁵⁹

EI PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA 2014.

Principales características y actuaciones.

⁵⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Plan Anual de Empleo 2014.



El Plan Anual, para 2014 es el documento de coordinación de las actuaciones que se van a llevar a cabo desde las Comunidades Autónomas y del Servicio Público de Empleo Estatal.

El Plan compatibiliza la necesaria adaptación con las necesidades específicas de cada una de las CC.AA con una arquitectura común vertebrada por la “Estrategia de Activación para el Empleo” y el principio básico que la informa que es el de la orientación a resultados.

Es el tercer Plan Anual de empleo, desde su creación en el año 2012 e incorpora novedades importantes.

- Adelanta la capacidad de planificación a la primera parte del año.
- Avanza en la transparencia del sistema, de las actuaciones a desarrollar y su evaluación.
- Ha ganado en agilidad con la nueva aplicación SILCOIWEB que ha supuesto la sistematización y el proceso de elaboración del Plan.

Conforme a la **Estrategia de Activación** que ya se presentó a las CC.AA en diciembre, el PAPE 2014, fija 5 objetivos estratégicos o prioritarios.

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y poner en marcha el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo: mayores de 55 años, desempleados de larga duración y beneficiarios del PREPARA.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento⁶⁰

A estos objetivos estratégicos se unen 29 objetivos estructurales o de largo plazo y que se alimentan entre sí.

⁶⁰ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, op.cit., Plan Anual de Empleo 2014



En cuanto a las 422 actuaciones, propuestas para su consecución, éstas se ordenan en torno a seis ejes de actuación: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo (20).

El PAPE 2014 incluye, además, un conjunto de indicadores para su evaluación. Estos indicadores constituyen una mejora sobre los que se han construido a lo largo de 2013 a través de un foro on-line, de intercambio continuo, entre el SEPE y las CC.AA. Este foro continuará abierto, según se ha manifestado durante la Conferencia, para ultimar y perfeccionar la herramienta de evaluación.

DISTRIBUCIÓN DE FONDOS

Como ya se anunció en reuniones anteriores, la distribución de fondos para 2014 se condiciona, hasta en un 40%, a la consecución de resultados. El otro 60% constituye el bloque de continuidad, fijado conforme a criterios tradicionales de reparto de fondos con el objetivo de dotar de estabilidad al proceso de transformación gradual del modelo de políticas de activación. También se ha fijado ya el porcentaje para 2015, un 60% de los fondos que obtengan las CC.AA el próximo ejercicio, dependerán de su grado de consecución de objetivos en 2014.⁶¹

Según ha declarado la ministra, la orientación a resultados y la evaluación constituyen las piezas clave del nuevo modelo de políticas activas que se está desarrollando.

5.2. REGLAMENTO DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.

Se ha presentado el proyecto de Real Decreto por el que se regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Este proyecto, constituye

⁶¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, op.cit., Plan Anual de Empleo 2014



el primero de los tres reglamentos anunciados en torno a la **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**

Estos reglamentos, describen las líneas generales de los servicios de empleo que deben constituir un derecho de los trabajadores y que deben prestarse de forma continua en todo el territorio nacional. Para su desarrollo y concreción, se ha previsto la creación de grupos de trabajo específicos.⁶²

El Plan Anual de Política de Empleo 2014 que se presenta, contiene el conjunto de los servicios (acciones) y programas (medidas) que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios (acciones) y programas (medidas) de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de las mismas.⁶³

Con el fin de reforzar la coherencia interna del Plan Anual de Política de Empleo 2014, el marco conceptual utilizado es el mismo que el del Plan 2013 y que sistematiza la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. Este marco conceptual diferencia entre los servicios (acciones) y programas (medidas), y a su vez, diferencia entre aquellos servicios (acciones) y programas (medidas) que son comunes o de aplicación para todo el Estado, de los que no son comunes y se consideran propios de cada Comunidad Autónoma.

⁶² Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales

⁶³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, op.cit., Plan Anual de Empleo 2014
Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales



ANEXO II. RESUMEN GENERAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS: PROGRAMAS Y SERVICIOS A REALIZAR

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	SERVICIOS Y PROGRAMAS PROPIOS	SERVICIOS Y PROGRAMAS COMUNES SNE	TOTAL SERVICIOS Y PROGRAMAS A REALIZAR
Andalucía	43	28	71
Aragón	27	29	56
Principado de Asturias	13	30	43
Illes Balears	13	30	43
Canarias	21	22	43
Cantabria	13	31	44
Castilla-La Mancha	19	25	44
Castilla y León	19	22	41

Ilustración 12: Programas y Servicios del Plan Anual de Política de Empleo

5.3. REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

El Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, recoge la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Tiene como objetivos estratégicos, favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores. La reforma es fruto de un amplio proceso de diálogo y participación con los agentes sociales y responde al compromiso con ellos alcanzado en el Palacio de la Moncloa el 29 de julio de 2014. Esta transformación del sistema de Formación Profesional para el empleo permitirá, en un contexto de recuperación económica, contribuir a la competitividad empresarial y mejorar la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores⁶⁴

⁶⁴ Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.



Se trata de ahondar en la nueva cultura del empleo en la que nuestro país está inmersa, garantizando el derecho a la formación permanente introducido en la reforma laboral de 2012.

La reforma ha sido fruto de un amplio proceso de diálogo y participación con los agentes sociales que comienza en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014, firmado por el presidente del Gobierno y los Interlocutores Sociales (CC.OO., UGT, CEOE, Cepyme).

En este acuerdo, se puso de manifiesto el papel prioritario, de la formación en el contexto de recuperación pero, también, la necesidad de culminar la transformación del sistema. No obstante, el sistema de formación profesional tenía importantes debilidades. Por eso, desde febrero de 2012 se avanzó en la transformación progresiva del sistema.

Nuevo modelo de formación:⁶⁵

Los 5 objetivos estratégicos, del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son los siguientes

1. Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
2. Contribuir a la competitividad empresarial;
3. Garantizar el derecho a la formación laboral, especialmente de los más vulnerables.
4. Ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.
5. Y consolidar en el sistema productivo una cultura de la formación. Además, la reforma pretende alcanzar otros objetivos de carácter instrumental:

⁶⁵ Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, op.cit., Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.



- Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar cualquier tipo de irregularidad en la gestión de fondos públicos.
- Coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado.

Para conseguir estos objetivos, el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales colaborarán en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

Las 12 claves del nuevo modelo (24):

Se pretende conseguir un nuevo enfoque, que sitúe a las empresas y a los trabajadores en el centro del sistema, buscando más eficacia, coordinación y transparencia. Con este nuevo enfoque las 12 claves de la reforma que vienen a corregir las debilidades detectadas son las siguientes:⁶⁶

1. El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas, y estará al servicio de empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio, respetando el marco competencial y atendiendo a las necesidades específicas del tejido productivo de cada comunidad autónoma.⁶⁷
2. En cuanto a la gobernanza del modelo, los agentes sociales, incluidas las asociaciones de autónomos y de la Economía Social, y la negociación colectiva tendrán un protagonismo esencial, ya que, desde su conocimiento y cercanía a la realidad productiva, deben liderar el diseño estratégico de una formación que responda de manera eficaz a las necesidades reales de empresas y trabajadores.

⁶⁶ Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, op.cit., Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

⁶⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Reforma del sistema de Formación profesional para el Empleo



3. Se pretende desarrollar un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, basado en la coordinación de todos los actores que pueden aportar su conocimiento al sistema: Administraciones, agentes sociales, expertos en la materia...⁶⁸
4. Un escenario de planificación estratégica plurianual recogerá, además, las tendencias de la economía, que exigen la adaptación o actualización de los trabajadores, los sectores con potencial de crecimiento o las competencias transversales al alza, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.⁶⁹
5. Se implantará la **cuenta-formación** que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.
6. **La tele-formación**, por su parte, será un instrumento que permitirá, entre otras cuestiones, dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad y superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.
7. En el nuevo modelo, **la formación en el seno de la empresa será clave** y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa cuando dispongan de los medios necesarios para ello, sean propios o contratados.
 - a. Alternativamente, las empresas podrán encomendar la impartición de la formación a una entidad externa (agentes sociales,

⁶⁸ Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, op.cit., Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

⁶⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social; op.cit., Reforma del sistema de Formación profesional para el Empleo



- estructuras paritarias u otras entidades externas...), que en todo caso deberá estar acreditada y/o inscrita en el correspondiente registro y cuya actividad específica podrá ser financiada, teniendo responsabilidad solidaria en relación a la formación impartida.
- b. Además, se simplificarán los procedimientos de gestión, reduciendo los plazos de comunicación a la Administración, y se facilitará el desarrollo de acciones formativas ajustadas a las necesidades reales e inmediatas de empresas y trabajadores.
8. En cuanto a la **gestión de la formación de oferta**, en todos los casos se realizará en régimen de concurrencia competitiva y sólo entre las entidades que impartan la formación conforme a los requisitos establecidos de registro y/o de acreditación.⁷⁰
- a. En relación con la formación para desempleados, se pondrá en marcha el **cheque-formación** para que pueda ser el desempleado quien elija la entidad de la que recibe la formación, sin perjuicio del asesoramiento previo y seguimiento por parte del Servicio Público de Empleo y sujeto a los necesarios mecanismos de información y seguimiento específicos que se desarrollen para ello.
- b. Además, **la formación**, que no se realice en el seno de la empresa, sólo podrá impartirse por **entidades formativas acreditadas** y/o inscritas. Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.⁷¹
- c. Otras novedades relacionadas con la formación de oferta son:
- **El pago anticipado** en ningún caso podrá superar el 25 por ciento y se prohíbe la subcontratación.

⁷⁰ Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, op.cit., Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

⁷¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social; op.cit., Reforma del sistema de Formación profesional para el Empleo



- El régimen de **concesión directa** sólo podrá utilizarse en los supuestos excepcionales previstos en la Ley General de Subvenciones.
 - Y para ahondar en la simplificación, se posibilitará un sistema de **justificación por módulos**, se racionalizará la información que se solicita a los potenciales beneficiarios y se dará estabilidad a las normas de justificación y metodologías de valoración.⁷²
9. Apuesta por **la evaluación permanente**, de la calidad y el impacto real de la formación en términos de, mejora en el desempeño, en el puesto de trabajo, inserción y mantenimiento del empleo así como la mejora de la competitividad de las empresas a través de, entre otras medidas, la exigencia en las convocatorias de la realización de auditorías de control.
10. Principio de **tolerancia cero contra el fraude**, dotando de mayor visibilidad y difusión a las situaciones de malas prácticas e incumplimientos y, ante todo, mediante la creación de una Unidad Especial, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el control de las actividades de formación con capacidad efectiva de sanción por irregularidades.⁷³
11. Además, se aprueba un nuevo régimen sancionador que incluye, entre otras cuestiones, la imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación **durante cinco años**, cuando hayan incumplido la legalidad.

⁷² Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, op.cit., Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

⁷³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social; op.cit., Reforma del sistema de Formación profesional para el Empleo



12. Estas novedades, serán posibles gracias al desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo.

Papel de los interlocutores sociales.

En este nuevo modelo el papel de los agentes sociales, especialmente de las organizaciones empresariales y sindicales, sigue estando presente y sigue siendo determinante en la planificación estratégica, aunque no actuarán como gestores directos de la formación.⁷⁴

- Ahondando en la gobernanza del modelo, se transformará la **Fundación Tripartita, para la Formación en el Empleo** en la que los representantes de la Administración General del Estado, representarán a la mayoría de sus miembros
- También, las organizaciones de autónomos y de la economía social tendrán un papel determinante, en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa, dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social, en el ámbito de participación que se establezca. Se reconoce, además un nuevo derecho a los trabajadores autónomos, el derecho a la **formación profesional para el empleo.**⁷⁵
- Por último, la extensión de la formación en el ámbito de la **micro-PYME** debe ser estratégica, ya que el alcance de la formación en la gran empresa se sitúa en torno al 93%, si bien sólo el 26% de las empresas de menos de 10 trabajadores participa en la formación de demanda.

En este sentido, el papel de las entidades organizadoras contribuirá a aumentar la penetración de la formación entre estas empresas.

⁷⁴ Jefatura del Estado, Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, op.cit., Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

⁷⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social; op.cit., Reforma del sistema de Formación profesional para el Empleo

Revisión de las medidas que se están utilizando para combatir el desempleo juvenil en España.



Modelo anterior	Nuevo modelo
Existencia de un marco competencial complejo y conflictividad jurídica.	El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas.
Ausencia de planificación estratégica lo que impedía identificar correctamente las necesidades reales.	Sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo y marco plurianual.
Los agentes sociales: fijaban las prioridades y participaban en la valoración y concesión de los planes.	Los agentes sociales tendrán un papel protagonista en la prospección, planificación y programación de la actividad.
Los agentes sociales eran los únicos habilitados para participar en la formación subvencionada o de oferta.	La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación.
Se realizaban pagos anticipados a las organizaciones beneficiarias de hasta el 100%.	Se limitan los pagos anticipados que, en ningún caso, podrán superar el 25% antes del inicio de la actividad.
Las acciones formativas estaban condicionadas al calendario de las propias convocatorias de formación.	El cheque-formación y la tele-formación permitirán extender la formación.
La excesiva subcontratación generaba pérdidas de eficiencia.	La formación no podrá ser objeto de subcontratación.
Ausencia de un sistema completo de información que garantizase el seguimiento y evaluación de la formación.	Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones.
Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y control de los fondos.	Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad de la Inspección y nuevo régimen sancionador.
Necesidad de una mayor calidad en la formación profesional para el empleo.	Evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación (auditorías de control con resultados públicos)

Ilustración 13: Comparación modelos de sistema de Formación Profesional para el empleo



6. RESULTADOS

Una vez explicadas, las principales medidas que ha utilizado el Gobierno de España para combatir el desempleo juvenil en nuestro país, voy a analizarlas desde un punto de vista crítico.

Con respecto a la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, (2013-2016)**, en primer lugar decir que aunque si hubo un dialogo entre el gobierno y los interlocutores sociales, no se llegó a un acuerdo con estos, y quedaron excluidos a la hora de la elaboración de la estrategia, creo que es un grave error ya que los sindicatos son los representantes de los trabajadores y las medidas que ha hecho el gobierno van destinadas a los trabajadores más jóvenes, y contar sin el apoyo de estos actores hace que muchas propuestas elaboradas por los sindicatos, muy útiles para combatir el desempleo juvenil no se pongan en marcha ⁷⁶.

La bonificación a la cuota empresarial por la contratación de jóvenes trabajadores a través de empresas de inserción y la posibilidad de que las ETT puedan suscribir contratos de formación, supone un aumento de la temporalidad en el empleo y de la precarización de este.

Para contratar a jóvenes menores de 30 años se recurre a las bonificaciones a la contratación y estas no son efectivas, ya que las empresas, no toman decisiones de contratación por su mera existencia.

Con respecto al **Plan de Garantía Juvenil**.

Para garantizar que las medidas llevadas a cabo por el gobierno, para hacer frente al paro juvenil, la Garantía Juvenil debe funcionar de la mejor manera posible. ⁷⁷

⁷⁶ El Confidencial, http://www.elconfidencial.com/mercados/2013-02-22/cc-oo-y-ugt-rechazan-medidas-de-la-estrategia-de-empleo-joven-porque-implican-precarizacion_876883/.

⁷⁷ Unión General de Trabajadores, <http://www.ugtaragon.es/comunicado-conjunto-de-ugt-y-ccoo-ante-el-rdl-sobre-estrategia-de-emprendimiento-y-empleo-joven>



- El Plan de Garantía Juvenil tiene que llegar a todas las personas jóvenes menores de treinta años, puesto que hasta esta edad todas las personas jóvenes, nos enfrentamos con muchos problemas a la hora de encontrar trabajo y el principal problema del Plan de Garantía Juvenil no llega a todos los jóvenes ya que este plan carece de fondos.
- El Plan de Garantía Juvenil, tiene que proporcionar a la juventud un trabajo y una educación de calidad, orientada hacia el mercado laboral, lo cual podría hacerse mediante la colocación inmediata en un puesto vacante por parte de los servicios de empleo públicos.
- En mi opinión los Servicios públicos de empleo tienen que mostrar un compromiso con los jóvenes y estar dispuestos a ayudarlos así como llegar a las personas jóvenes en riesgo de exclusión social.
- El Plan de Garantía juvenil no debe descuidar a los jóvenes formados, ya que para mejorar el la economía española hay que estimular las actividades de alto valor añadido, investigación, innovación...
- En mi opinión se tiene que garantizar la igualdad de acceso a los servicios, ya que el colectivo de jóvenes es muy heterogéneo y, por tanto, requiere de distintas atenciones según las características de cada persona.

Con respecto a la **Estrategia Española de Activación para el Empleo** (2014-2016), y el plan anual de política de empleo 2014, nunca se pidió consenso a los sindicatos a la hora de realizar estrategia.

Como podemos ver en este cuadro la dotación de fondos en las políticas activas de empleo se ha reducido drásticamente en muchas partidas.



En la Estrategia, se señala la necesidad de reformar y modernizar los servicios públicos de empleo, sin embargo no se especifica cómo se va a conseguir y además se cuenta con menos presupuesto y se da mayor papel a las agencias privadas de colocación, en detrimento de los Servicios Públicos de Empleo.

Es necesario mejorar la participación de los agentes sociales, disponer de información sobre los resultados de la evaluación realizada, a las acciones y medidas recogidas en el PAPE 2013 y posibilitar la realización de propuestas en fases anteriores, a su presentación en el Consejo, bien en la Comisión Ejecutiva del SEPE o en la Comisión Permanente del SNE.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo, debe partir de un análisis real del mercado laboral español, donde se reflejen los verdaderos problemas de este, la elevada tasa de paro, la calidad del empleo creado, basado en la temporalidad y el auge del tiempo parcial involuntario, al descenso de la renta per cápita, el aumento de las desigualdades sociales, la extensión del paro de larga duración y la extensión de la pobreza en el país.⁷⁸

Los datos reflejan un descenso en el gasto de políticas de empleo.⁷⁹

⁷⁸ Unión General de Trabajadores y Comisiones obreras; Observaciones realizadas por UGT y CCOO en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo

⁷⁹ Unión General de Trabajadores, <http://www.ugtaragon.es/comunicado-conjunto-de-ugt-y-ccoo-ante-el-rdl-sobre-estrategia-de-empresariado-y-empleo-joven>



PAPE	PROYECTO PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2013 (MILES €)	PROYECTO PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2014 (MILES €)	VARIACIÓN ANUAL %
<i>Orientación profesional</i>	50.542,00	55.042,00	8,90
<i>Formación y Recualificación</i>	1.654.203,93	1.605.507,82	-2,94
<i>Oportunidades de empleo y fomento de la contratación</i>	1.271.914,40	1.468.635,79	15,47
<i>Fomento de la igualdad de oportunidades para el empleo</i>	500,00	500,00	0,00
<i>Oportunidades de empleo y formación</i>	255.966,52	245.608,15	-4,05
<i>Oportunidades de empleo para colectivos con especiales dificultades</i>	234.544,00	234.544,00	0,00
<i>Autoempleo y creación de empresas</i>	51.001,08	25.601,08	-49,80
<i>Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial</i>	5.141,00	2.641,00	-48,63
<i>Fomento de la movilidad (geográfica y sectorial)</i>	710,18	460,18	-35,20
<i>Planes y programas que incluyen acciones y medidas de varios ámbitos de políticas activas</i>	249.206,83	450.030,33	80,59
<i>Modernización Servicios Públicos de empleo</i>	30.000,00	15.000,00	-50,00
<i>Cuotas a organismos internacionales</i>	228,50	13,17	-94,24
TOTAL	3.803.958,44	4.103.583,52	7,88

Ilustración 14: Gasto en políticas de empleo, informe UGT-CCOO

En este cuadro podemos ver como la mayoría de las partidas destinadas a políticas de empleo, tanto activas como pasivas han disminuido considerablemente.

Reforma del sistema de formación profesional

En primer lugar pienso que es bueno que se produzca una reforma del sistema de la formación profesional ya que no había una regulación, de esta materia en casi 20 años. Pero no se ha pedido el consenso a los sindicatos, y estos son los que mejor conocen las necesidades de los trabajadores.

Habría que dotar de mayor capacidad a las Comisiones Paritarias para establecer criterios estatales para la formación sectorial, así como exigir una mayor calidad para la formación bonificada y para la inscripción de las empresas de formación en el registro del SEPE y autonómicos

La reforma también debería reforzar el papel de control de la Representación Legal de los Trabajadores sobre los Planes de Formación de las empresas y las condiciones en que se realiza, de acuerdo con el sindicato.



Los sindicatos deben cubrir funciones esenciales en el sistema, como vincular el diseño de la formación a las necesidades reales de los sectores productivos y organizar la formación en micro empresas y pequeña empresas.⁸⁰

¿Estas medidas que ha implantado el Gobierno han hecho mejorar la tasa de desempleo juvenil?

Si nos referimos a los datos de la EPA, podremos decir que la tasa de desempleo disminuye, pero muchas son las voces que nos dicen que esto no es así, según un estudio de Asembleo, nos dice que la tasa de desempleo juvenil ha crecido durante la crisis un 76,2%, incrementándose esta cifra en 813.700 desempleados más, mientras que en 2009 este dato ascendía a 461.700 personas. El estudio puntualiza que la cifra total de personas sin empleo en este colectivo está bajando desde el segundo trimestre de 2013, debido en gran parte a que muchos jóvenes han decidido irse de España y buscar trabajo en el extranjero. Este estudio nos explica que la población activa de los menores de 25 años ha disminuido un 39,2 % durante la crisis mientras que la población activa total ha aumentado un 2,1 %. El mercado laboral español es incapaz de absorber el nuevo talento de los jóvenes, así como "el que el 47,6 % de los desempleados menores de 25 años lleva más de un año buscando empleo sin éxito. España arrastra el problema del paro juvenil desde antes de la crisis puesto que ya en 2006 se estaba destruyendo empleo en este grupo de edad."⁸¹

La incorporación de los jóvenes al mercado laboral tiene ventajas económicas y sociales:

- Mejora la renta disponible, el ahorro de las familias y la distribución de renta.
- Se reduce el gasto público destinado a jóvenes desempleados.

⁸⁰ Europapress, <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-espera-subsanar-carencias-reforma-formacion-tramite-parlamentario-20150320143607.html>

⁸¹ Diario 20 Minutos, <http://www.20minutos.es/noticia/2413974/0/tasa-parojuvenil/triplicado/durante-crisis/>



- Contribuye a la viabilidad del sistema de protección social y mejora la recaudación pública
- Mejora el clima social y reduce los problemas de exclusión.
- Incrementa la autoestima y responsabilidad de los jóvenes, su compromiso social, así como aprovechar su gran potencial innovador.
- El desarrollo del espíritu emprendedor entre los jóvenes mejora su confianza, relativiza el miedo al fracaso y contribuye a su desarrollo personal.⁸²

⁸²Instituto de la Empresa Familiar; Propuesta para el fomento del empleo juvenil en España



7. CONCLUSIONES

Después de haber analizado las diferentes medidas que ha llevado el gobierno de España para combatir el desempleo juvenil, me parece que son adecuadas pero como he mencionado, actualmente son insuficientes para combatir el desempleo juvenil en nuestro país.

Bajo mi punto de vista el principal problema, que tienen estas medidas es la falta de fondos, para conseguir fondos es fundamental reducir gastos en cosas que no son necesarias, como el excesivo número a mi juicio de cargos públicos, políticos, y asesores... por eso el **primer punto**, sería una **reestructuración a fondo de la clase política y de sus privilegios**, como dietas, coches oficiales, secretarios personales, sueldos vitalicios... cargos a dedo sueldos vitalicios,... con estas medidas, se obtendrían fondos, para destinarlo a combatir este lacra que es el desempleo juvenil.

En segundo lugar creo, que la edad de jubilación tendría que ser a los 65 años sin ningún aumento de la dicha edad de jubilación ya que esto provocaría un cambio generacional y facilitara la entrada de jóvenes al mercado de trabajo y reduciría el desempleo juvenil. En tercer lugar creo que es fundamental procurar la **seguridad en el empleo** de los trabajadores, para mi es fundamental proteger, los despidos especialmente, despidos colectivos, o por causas objetivas en las grandes empresas mientras haya beneficios, así como fiscalización a las grandes empresas para asegurar que no cubren con trabajadores temporales empleos que podrían ser fijos.

Eliminación de **modalidades contractuales**, como los contratos en prácticas, de formación, de formación y aprendizaje que lo único que hacen es aumentar la temporalidad y el empleo precario de los jóvenes, así como; establecer planes de asesoramiento individualizado de orientación para los jóvenes desempleados.



En mi opinión creo que es fundamental dotar al país de estabilidad y seguridad... para atraer la atracción de empresas e inversiones extranjeras a nuestro país. Para combatir el éxodo de científicos, investigadores... creo que el Estado tiene que invertir más dinero en I+D+i ya que desde 2008 se ha reducido considerablemente el presupuesto destinado a estas partidas, así como fomentar el emprendimiento, bien reduciendo los trámites burocráticos, facilitarles el acceso al crédito etc...



8. BIBLIOGRAFIA

INSTITUCIONES

- Comisión Europea, Europa 2020, 2010 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador
- Eurostat, Eurostat news release euroindicators 98/2015, 3 June 2015
- Ayuntamiento de Gijón, el Sistema Nacional de Garantía Juvenil INE, Encuesta de población activa años 2012-2015.
- INE, Encuesta de Población activa primer trimestre de 2015
- Instituto de la Empresa Familiar; Propuesta para el fomento del empleo juvenil en España
- Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/medidas/otrasmedidas/index.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Informe Trimestral análisis del mercado de trabajo marzo de 2015, Nº 112 Madrid
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Plan Anual de Empleo 2014
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, año 2013
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Reforma del sistema de Formación profesional para el Empleo



LEGISLACIÓN

- Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, denominada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» [COM(2010) 2020]
- Ley 11/2013 de 26 de Julio, Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, Plan de Garantía Juvenil
- Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre Estrategia de activación para el empleo 2014-2016
- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, Reforma Urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

WEBS

- El Confidencial, http://www.elconfidencial.com/mercados/2013-02-22/cc-oo-y-ugt-rechazan-medidas-de-la-estrategia-de-empleo-joven-porque-implican-precarizacion_876883/
- Europapress, <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-espera-subsanen-carencias-reforma-formacion-tramite-parlamentario-20150320143607.html>
- Diario 20 Minutos, <http://www.20minutos.es/noticia/2413974/0/tasa-parojuvenil/triplicado/durante-crisis/>
- Observatorio de emancipación, <http://www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion/>.
- Periódico el País, http://economia.elpais.com/economia/2015/06/07/actualidad/1433702047_936901.html
- Unión General de Trabajadores, <http://www.ugtaragon.es/comunicado-conjunto-de-ugt-y-ccoo-ante-el-rdl-sobre-estrategia-de-emprendimiento-y-empleo-joven>