

**EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN JUVENIL TRAS
LAS RECIENTES ACTUACIONES POLÍTICO-LEGISLATIVAS:
UN COMENTARIO CRÍTICO**

Youth Employment and Recruitment After Recent Political-Legislative Actions: a Critical
Commentary

ISABELLA MARIE ITURRIZAGA

Becaria de Investigación del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga (UMA)

<https://orcid.org/0009-0002-3046-6365>

E-mail: isabellamarieiturrizaga@gmail.com

RESUMEN: La juventud ha sido, es y continúa siendo la gran víctima del mercado laboral. Tras las numerosas reformas político-legislativas, el empleo de este colectivo se ha visto impactado significativamente. Aun así, siguen perdurando los desafíos principalmente de temporalidad o sobrecualificación. Este trabajo examina la efectividad de dichas reformas para determinar si efectivamente tienen un impacto positivo para los jóvenes españoles destacando la necesidad de incorporar nuevas técnicas de combinación entre formación e incentivos a la contratación.

PALABRAS CLAVE: empleo juvenil; jóvenes; mercado laboral; reformas; contratación.

ABSTRACT: Young people have been, are, and continue to be the greatest victims of the labor market. Following numerous political and legislative reforms, employment among this group has been significantly impacted. However, challenges remain, primarily related to temporary employment and overqualification. This paper examines the effectiveness of these reforms to determine whether they have a positive impact on young Spaniards, highlighting the need to incorporate new techniques for combining training and hiring incentives.

KEYWORDS: Youth employment; youth; labor market; reforms; recruitment.

SUMARIO: *I. BREVE INTRODUCCIÓN: EL PANORAMA ACTUAL DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA. II. MARCO NORMATIVO ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN JUVENIL. 2.1. El papel de la Constitución española de 1978. 2.2. Referencias al empleo juvenil en el Estatuto de los Trabajadores. 2.3. Las políticas de empleo en Europa y España para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral. 2.3.1. El papel de la OIT sobre este asunto. 2.3.2. Aplicación de las recomendaciones de la OIT por parte de España: algunas de las iniciativas más destacadas. III. UNA VISIÓN CRÍTICA SOBRE LA EFICACIA DE ESTAS MEDIDAS: ¿RESPONDEN LAS POLÍTICAS A LAS NECESIDADES DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES? 3.1. La temporalidad en la contratación juvenil: cambios producidos tras el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. 3.2. La sobrecualificación de los jóvenes como desafío persistente. IV. UNAS BREVES CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.*

Información del artículo:

Fecha de recepción: 21/03/2025

Fecha de aceptación: 21/06/2025

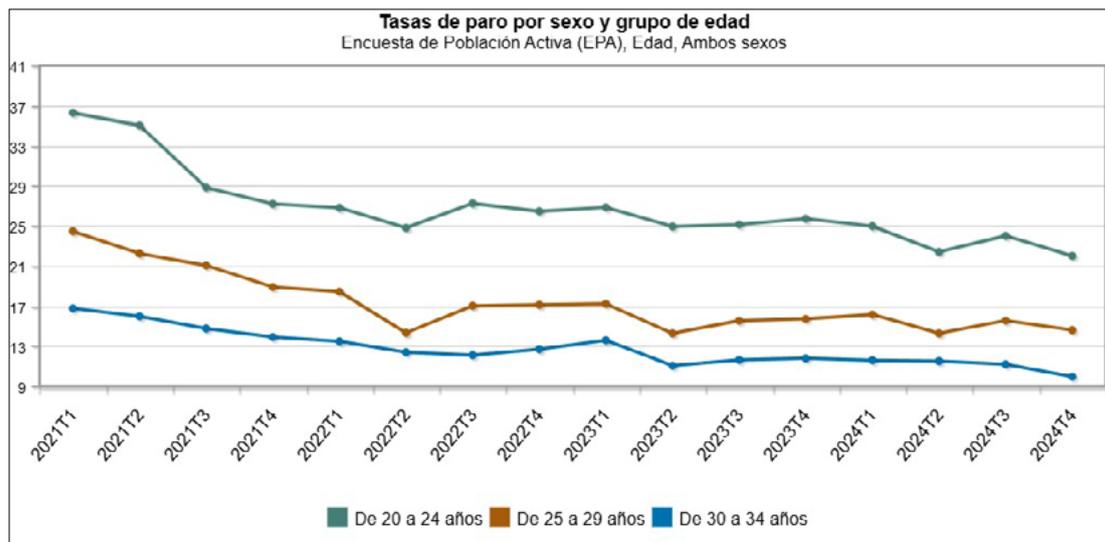
Cómo citar este artículo:

Marie Iturrizaga, Isabella. (2025). El empleo y la contratación juvenil tras las recientes actuaciones político-legislativas: un comentario crítico. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (34), junio, 183-195. <https://doi.org/10.25115/ridj.vi34.10559>

I. BREVE INTRODUCCIÓN: EL PANORAMA ACTUAL DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

Salta a la vista la situación de vulnerabilidad que atraviesa la juventud española. Una situación que empieza con la dificultad de acceder a un empleo con salario digno y que termina trascendiendo a diversos planos como consecuencia de su fragilidad en el mercado laboral.

Si echamos un vistazo a los datos proporcionados por el INE, la primera conclusión que se puede obtener es la elevada tasa de desempleo de este colectivo frente a otros.



Fuente: INE, Encuesta de la Población Activa 2024.

Cómo se puede observar, la realidad tiende a ser más dura en el caso de los jóvenes cuya edad se comprende entre los 20 y 24 años tomando como franja temporal desde el 2021 hasta los datos del 2024 si la comparamos con el colectivo comprendido entre 30 y 34 años. Conviene hacer énfasis en esta selección puesto que es a partir de 2021 cuando en teoría deberían apreciarse cambios significativos tras la Reforma de 2021, algo que comentaremos con mayor detenimiento más adelante. En este punto es necesario mencionar lo que se considera “joven” haciendo alusión a la edad comprendida entre los 15 y los 29 años¹.

De tal manera, resulta un hecho alarmante la situación de vulnerabilidad de los jóvenes en España (aunque esta realidad se extiende por todo el mundo), quienes se han convertido en víctimas perpetuas tras las diversas crisis económicas a las que han tenido que enfrentarse. Consecuentemente, quedan rezagados a empleos que no se adecuan a sus necesidades debido a la falta de confianza por parte de las empresas². Esto invita a tomarlo como una prioridad nacional que debe primar en la agenda política, no solo para frenar las elevadas tasas de desempleo que observamos en este colectivo, y que, si filtramos por rangos de sexo o de formación se elevan aún más,

1 FERNÁNDEZ PONCELA, A.M. “Juventudes, definición y autorreflexión”, RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, vol. 10, nº 19, 2021, págs. 158-183.

2 SANROMÁ MELÉNDEZ, E. “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral”, Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, nº 2, 2012, pág. 31.

sino porque indudablemente la juventud es una pieza clave en el modelo social-económico español³.

Se reconoce, por tanto, la necesaria existencia de un marco de políticas de empleo fuerte y que garantice la protección de los jóvenes. Pero estas políticas deben abarcar no solo a los que están desempleados, sino también a aquellos que, aun estando dentro del mercado laboral, no gozan de un empleo de calidad, sino que estos suelen ser empleos temporales, en condiciones de precariedad y con sueldos criticables⁴. Por si fuera poco, no se critica únicamente la situación laboral de los jóvenes por las repercusiones que pueda tener dentro del mercado de trabajo, sino que es imprescindible que se entienda que dicha situación condiciona de manera significativa la vida de los jóvenes en aspectos como su desarrollo personal y salud mental. Tanta es la preocupación que el Consejo de la Juventud de España afirma que el 55,6% de los jóvenes con dificultades económicas tienen problemas de salud mental⁵.

Podríamos hacer alusión a las múltiples causas que provocan esta situación de las que ya se ha hablado en multitud de artículos,⁶ sin embargo, centraremos la atención en los mecanismos implantados en los últimos años con relación al empleo juvenil para así analizar si estos cumplen las expectativas o si, por el contrario, son ineficientes.

Este artículo argumenta que, aunque las reformas recientes han reducido la temporalidad en términos estadísticos, en la práctica han generado nuevas formas de precariedad sin solucionar los problemas estructurales del empleo juvenil en España.

II. MARCO NORMATIVO ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN JUVENIL

En numerosas referencias, se ha afirmado la relación existente entre mecanismos de gobernanza del empleo y empleo juvenil⁷ y se ha hecho alusión a la necesidad de que estos mecanismos sean lo suficientemente comprometidos para dar respuesta a la problemática del desempleo.

Recientemente, España ha protagonizado importantes cambios en materia laboral con el fin de mejorar la situación del mercado de trabajo incorporando normativa externa e interna. Las elevadas tasas de desempleo, que se agravan según que condiciones, son la razón que ha llevado al impulso de una normativa renovada y basada en las actuales necesidades del mercado de trabajo. Comprende por supuesto la creación de programas que ofrecen empleos duraderos y estables, legislación que controla a gran escala la durabilidad y condiciones

3 Sobre este tema, Rodríguez Piñero considera que *el desempleo de los jóvenes no es, pues, solo un problema del mercado de trabajo ni de los jóvenes afectados; es un problema social general que tiene que ser objeto de preocupación de todos, de los poderes públicos, de los interlocutores sociales, de los empresarios, del sistema educativo y de la sociedad en general*. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M, et al. Empleo juvenil y política de empleo, Anuario Jurídico de La Rioja, no 4, 1998, pág. 211.

4 TRILLO, F. "Políticas públicas de empleo, trabajo y ciudadanía: los trabajadores jóvenes". Revista de Administración Pública, vol. 47, 2016, pág. 106.

5 Consejo de la Juventud de España. "En España, más del 55% de las personas jóvenes con dificultades económicas tienen problemas de salud mental", disponible en <https://www.cje.org/en-espana-mas-del-55-de-las-personas-jovenes-con-dificultades-economicas-tienen-problemas-de-salud-mental/>

6 OLAGUIBE, J. I. La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: Política social y empleo juvenil en España. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, n° 12, 2021, pág. 39-50.

7 LÓPEZ, E. S., Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales, n° 15, 2018, pág. 13.

de los contratos, la incorporación y modificación de diversas figuras contractuales, etc. Si centramos este cambio en el caso de los jóvenes, veremos que se han desarrollado planes, incentivos y medidas de apoyo no solo para los jóvenes sino para la empresa contratante.

A continuación, se ofrece en detalle un estudio y análisis de la normativa vigente en materia de contratación juvenil para conocer qué impacto tiene sobre el mercado de trabajo de los jóvenes en España.

2.1. El papel de la Constitución española de 1978

De antemano se la reconoce como norma suprema del ordenamiento jurídico español, sin perjuicio de la normativa internacional y europea que se engloban dentro de las fuentes de Derecho externo.

Este carácter se extiende también al ámbito laboral al que hace alusión en más de un precepto. El más importante de ellos es el art 35⁸ que señala que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* y que *“La ley regulará un estatuto de los trabajadores”*. Por otro lado, el artículo 40 señala que *“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”* y que *“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.

Si entramos en detalle en el contenido de ambos preceptos veremos que la CE y, por tanto, la ley española, tiene un elevado compromiso con la protección del empleo y como consecuencia confiere a los poderes públicos la potestad de regularlo. Dada esta potestad, se ha desarrollado un marco normativo de Derecho laboral en el que se encuentran diversas e importantes normas a mencionar en los siguientes apartados.

2.2. Referencias al empleo juvenil en el Estatuto de los Trabajadores

Partiendo del art. 35 hemos de mencionar al Estatuto de los Trabajadores que en su marco normativo hace referencia a diversas disposiciones relacionadas con la integración del empleo para los jóvenes. A tales efectos, esta norma contempla aspectos como el régimen de contratación juvenil, los contratos de formación, así como las medidas de protección a este colectivo⁹. Si bien esta norma lleva regulando el ámbito laboral varios años, cabe mencionar que ha ido evolucionando para adaptarse a las nuevas necesidades laborales mereciendo una especial mención la realizada a través del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹⁰. Algunos de los puntos más importantes se recogen a continuación:

8 BOE núm. 311, de 29/12/1978.

9 Ibidem cita 7.

10 BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

- Modificación del art. 15 ET¹¹ para su adaptación a lo dictado por la Unión Europea. A tales efectos, el objetivo principal es reducir al mínimo los contratos temporales¹². De esta manera, lo que se pretende evitar es que los jóvenes tengan empleos inestables de manera prolongada y por el contrario se les busca ofrecer contratos con carácter indefinido, aunque esta última medida siga siendo objeto de debate.
- Modificación del art. 11 ET por el que se establece el contrato formativo¹³ en dos modalidades:
 - o El de formación en alternancia
 - o El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

En resumen, las sucesivas reformas que se han ido introduciendo en el ET, incluyen no solo medidas que facilitan y mejoran el acceso al empleo de los jóvenes, sino que también para reducir el carácter temporal y la sobrecualificación. A partir de esta normativa laboral de tanta relevancia en nuestro país, se han ido desarrollando sucesivos programas e implementando los desarrollados por la Unión Europea en materia de empleo juvenil.

2.3. Las políticas de empleo en Europa y España para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral

2.3.1. El papel de la OIT sobre este asunto

El desempleo juvenil es una de las principales preocupaciones de la OIT. Según esta organización, existen 70 millones de jóvenes buscando trabajo; más de 160 millones de jóvenes que trabajan, pero viven en la pobreza; 2 de cada 5 jóvenes están desempleados o son trabajadores pobres; en perspectiva la tasa de desempleo juvenil es 3 veces más alta que la de los adultos¹⁴. Ante tales datos preocupantes, la OIT ha tomado desde hace años como un punto central la situación del desempleo juvenil y lo ha hecho a través de diversas herramientas.

Es imprescindible mencionar el Programa de Empleo Juvenil creado en 2005¹⁵. Este es clave para abordar el desempleo y la precariedad laboral a la que se enfrentan los jóvenes. La OIT reconoce en todo momento la necesidad de poder acceder a un empleo

11 Este artículo señala que “*El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista*”. De ahí que se limite el uso de contratos temporales para evitar el abuso en la contratación y lograr una estabilidad laboral.

12 GÓMEZ SALADO, M. A, La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido sociolaboral: conceptualización, reformas normativas y cambios reciente, Navarra, Aranzadi, 2023, pág. 139.

13 Sobre esta materia, vid. VILA TIerno, F; MONTES ADALID, G. M^a. Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades: la oportunidad para los jóvenes en el mercado laboral, Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales. Comares, 2024. p. 237-260; CASTRO MEDINA, R. El empleo juvenil a través de los contratos formativos para la obtención de práctica profesional, Análisis actual de la contratación laboral: XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022. págs. 451-462.

14 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Empleo decente para los jóvenes. La iniciativa global para la acción, 2017

15 DURÁN BERNARDINO, M. Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 2021, pág. 24.

digno como elemento decisivo para el desarrollo social y económico. A tales efectos, el programa impulsa políticas y estrategias que promuevan la inserción laboral juvenil, la educación de calidad y la formación profesional.

Por otra parte, resulta interesante la Iniciativa Empleo Decente para los Jóvenes que, según la OIT, se constituye como *primer esfuerzo integral del sistema de Naciones Unidas para la promoción del empleo juvenil en todo el mundo. Reúne los amplios recursos globales y el poder de convocatoria de la ONU y otros socios clave a nivel mundial para maximizar la eficacia de las inversiones en empleo juvenil y ayudar a los Estados Miembros en el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*¹⁶.

Con relación a lo comentado en este apartado, hay que tener en cuenta las recomendaciones extraídas en el Foro Global Youth Employment 2019¹⁷ organizado por la OIT, siendo las siguientes:

1. Establecimiento de políticas macroeconómicas favorables al empleo juvenil
2. Aumento de la inversión en educación
3. Asegurar la calidad del empleo juvenil y su especialización
4. Promover el emprendimiento juvenil
5. Defender los derechos laborales de los jóvenes
6. Crear más empleo juvenil en sectores emergentes

Si bien estas recomendaciones tienen un enfoque global, es importante analizar cómo han sido implementadas en España y su impacto en el empleo juvenil.

2.3.2. Aplicación de las recomendaciones de la OIT por parte de España: algunas de las iniciativas más destacadas

Una de las iniciativas más relevantes en esta materia ha sido el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de Trabajo Digno para las Personas Jóvenes, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021. Siguiendo esta línea, este plan ha desarrollado importantes referencias a la contratación¹⁸ como la lucha contra la precariedad laboral, la inserción laboral estable mediante la contratación indefinida, la eliminación de la temporalidad, etc.

Asimismo, destaca la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo¹⁹. Dice su artículo 50 que *El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.*

16 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Empleo decente para los jóvenes. La iniciativa global para la acción, 2017.

17 Youth Employment Decade, “La OIT lanza 6 propuestas para el empleo juvenil”, en <http://www.youthemploymentdecade.org/es/repor/the-ilo-has-announced-6-proposals-to-improve-youth-employment/>

18 GÓMEZ SALADO, M. A, La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido sociolaboral: conceptualización, reformas normativas y cambios reciente, Navarra, Aranzadi, 2023, págs. 129-130.

19 BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación [...] Por otra parte, señala el art. 53.3 que “Se considera, en todo caso, colectivo prioritario para la política de empleo el conformado por las personas jóvenes, especialmente por aquellas que superen los 18 años y carezcan de alguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. En las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años sin estudios obligatorios o postobligatorios, independientemente de la mejora de la empleabilidad e inserción laboral, los esfuerzos del sistema público de empleo prestarán una atención especial al retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones iniciales. En cuanto a las personas jóvenes que dispongan de alguna de las citadas titulaciones, las medidas de empleabilidad se dirigirán hacia el favorecimiento de la práctica profesional. Con carácter general, las políticas activas de empleo promoverán el empleo de calidad, la contratación indefinida y a jornada completa y los salarios dignos, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación. Ello sin perjuicio de que, en el caso de las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias obedezcan lo dispuesto para ellas específicamente en el párrafo anterior”. A propósito del contenido de estos artículos, se puede entender la importancia de esta normativa con lo que respecta a la contratación juvenil al contener medidas orientadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y sobretodo al ofrecer un entorno favorable para que nosotros los jóvenes podamos acceder al mercado laboral en condiciones de estabilidad y con mayores oportunidades de crecimiento.

III. UNA VISIÓN CRÍTICA SOBRE LA EFICACIA DE ESTAS MEDIDAS: ¿RESPONDEN LAS POLÍTICAS A LAS NECESIDADES DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES?

Las diversas políticas y reformas legislativas se han ido impulsando con la finalidad de mejorar la inserción laboral de los jóvenes españoles en el mercado de trabajo a la par que se promueve su estabilidad y se reduce la precariedad, que han sido características persistentes de este colectivo²⁰. Aun así, no podemos hablar de que esta efectividad sea plena, ya que, aunque ha comportado cambios significativos, continúan persistiendo desafíos estructurales dentro de las condiciones laborales de este colectivo.

En este contexto, resulta imprescindible evaluar hasta qué punto las reformas han logrado generar un impacto positivo y duradero en el empleo juvenil. Más allá de los cambios normativos, es fundamental que las políticas laborales sean acompañadas de estrategias integrales que combinen incentivos efectivos, programas de formación adaptados a las necesidades del mercado y un enfoque realista que considere las particularidades del entorno empresarial.

Podría extenderse ampliamente este comentario, sin embargo y a modo de ilustrar al lector con información relevante y no excesiva, la crítica y análisis de las diversas medidas político-legislativas aquí comentadas se va a centrar únicamente en dos de los que considero son los grandes problemas dentro del mercado de empleo juvenil:

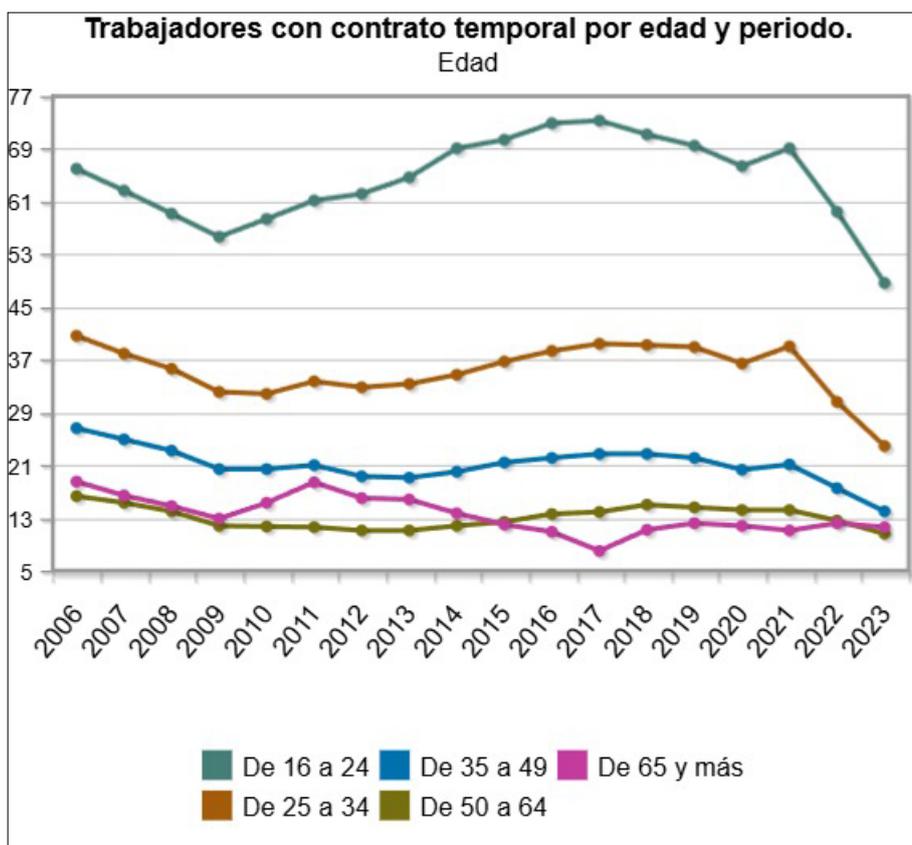
²⁰ GÓMEZ SALADO, M. A., “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, no 206, 2018, pág. 3.

- La temporalidad
- La sobrecualificación

3.1. La temporalidad en la contratación juvenil: cambios producidos tras el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre

Uno de los grandes problemas que continúa persistiendo pasa por la temporalidad de los contratos a los que se someten los jóvenes. Comentábamos en párrafos anteriores cómo mediante reformas se ha intentado limitar este tipo de contratos²¹. Así, esta reforma pretendía priorizar contratos indefinidos, fijos-discontinuos y el contrato indefinido adscrito a la obra a la vez que eliminaba el contrato de interinidad, el de obra y servicio y los contratos eventuales.

No obstante, en la práctica la realidad es totalmente diferente y es que las empresas han encontrado la manera de cumplir con la normativa a la vez que mantienen este tipo de contratos o los sustituyen por otros con carácter precario. El resultado sigue siendo el mismo y las víctimas siguen siendo los jóvenes que continúan enfrentándose a la dificultad para acceder a un empleo duradero que les garantice un futuro digno.



Fuente: INE, Trabajadores con contrato temporal por edad y periodo.

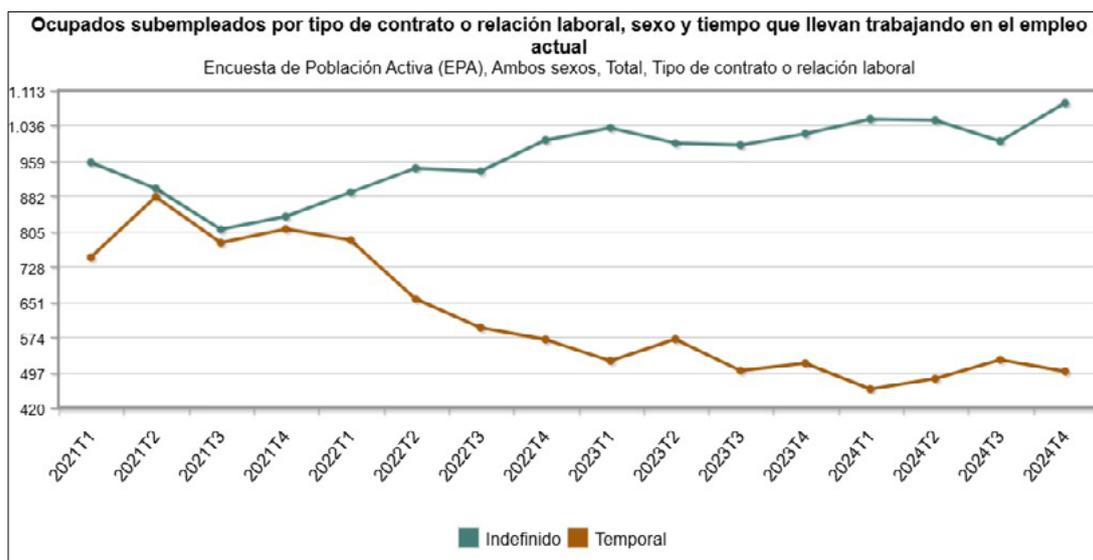
Si bien, y siguiendo la línea del gráfico inmediatamente anterior, la reforma ha logrado reducir la tasa de temporalidad, no obstante, estaríamos hablando realmente de

21 GÓMEZ SALADO, M. A., “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, Revista de Relaciones Laborales, nº 48, 2022.

una mejora en términos relativos y no absolutos y es que, pese a que ha habido un notable descenso en las tasas de temporalidad, la realidad es que España sigue siendo uno de los países dentro de la Unión Europea en el que el empleo temporal reina evidenciando la persistente inestabilidad dentro del mercado laboral²². Aunque se haya limitado el uso de los contratos temporales, esto se ha hecho a costa de un aumento en los contratos fijos discontinuos que pese a poder clasificarse como contratos indefinidos, no tienen la capacidad de garantizar una continuidad real²³.

Partiendo de la siguiente gráfica extraída de la Encuesta de la Población Activa, podemos extraer una conclusión interesante; el vínculo entre temporalidad y subempleo. Cabe entender el subempleo como *el conjunto de ocupados que desea trabajar más horas, que está disponible para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal*²⁴. Así, los jóvenes se enfrentan a condiciones de trabajo en situación de precariedad que se reflejan en:

- Prevalencia de contratos temporales
- Prevalencia del subempleo como consecuencia directa de la temporalidad



Seguindo esta línea, es cierto que la reforma laboral comporta cambios positivos en algunos aspectos, pero no es capaz de combatir la precariedad que caracteriza el mer-

22 Eurostat afirma que *En el caso de los jóvenes de hasta 24 años con contrato temporal, el nivel de involuntariedad en España (44,2%) es muy elevado en comparación con la Eurozona (16,5%) de acuerdo con los últimos datos de Eurostat disponibles para el conjunto de la Unión Europea, relativos a 2022. En el periodo 2007/2022 la tasa de temporalidad involuntaria disminuyó 13,6pp en España y 12,1 pp en la Eurozona. Cabe destacar que en el periodo de 2022/2021 en España se redujo 8,6 pp, y en la Eurozona, 3,5 pp*, en Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Informe Jóvenes y mercado de trabajo 2023”, disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2024/Informe-Jovenes-Num40-Marzo-2024.pdf

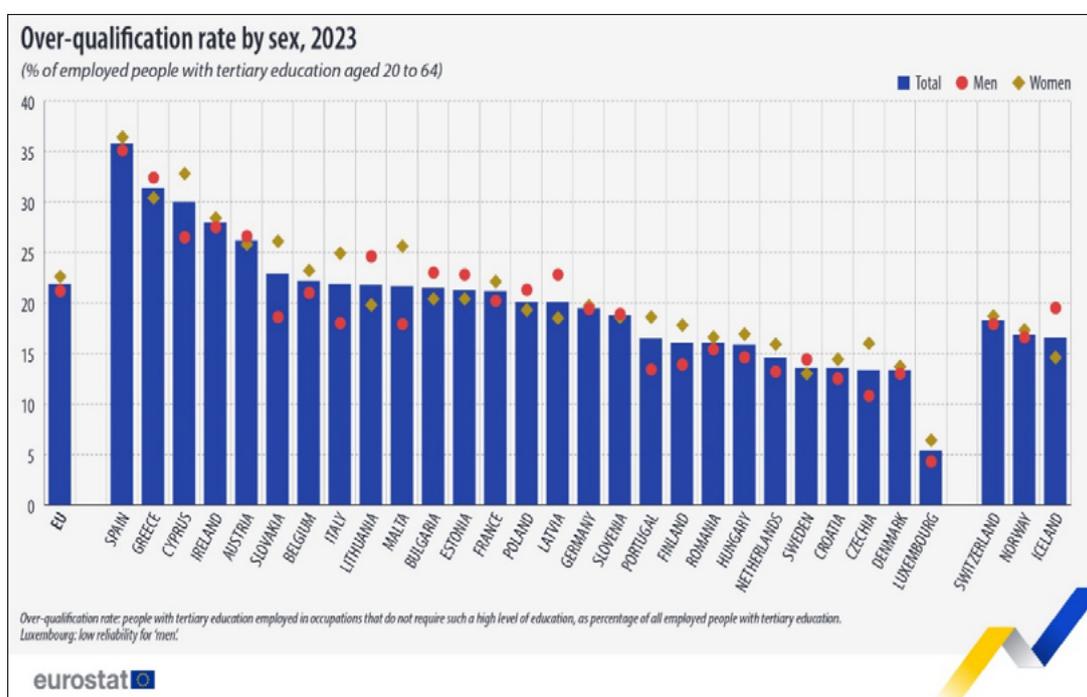
23 Según Mercedes López Balaguer *Hay que tener en cuenta que, al fin y al cabo, la peculiaridad del modelo fijo discontinuo es precisamente esto último, es decir, es fijo, pero no conlleva la continuidad en la prestación*. LÓPEZ BALAGUER, M. El contrato fijo discontinuo: nuevo tratamiento legal y convencional y primeros problemas de aplicación práctica. Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo, vol. 2, nº 2, 2023, pág. 95.

24 ENCUESTA DE LA POBLACIÓN ACTIVA, INE, en <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4454>

cado español. Una solución a este problema pasa no solo por modificar el tipo de contrato, sino por ejemplo por incorporar o combinar estas modificaciones con incentivos para la contratación.

3.2. La sobrecualificación de los jóvenes como desafío persistente

Otro de los grandes retos que aún persisten es la sobrecualificación y es que la gran mayoría de jóvenes se enfrentan a empleos para los que están sobrecualificados generando una desvalorización de sus capacidades que se traduce en frustración personal y profesional. Si se analiza este factor en detenimiento veremos que no solo afecta al desarrollo del propio joven, sino que también al desaprovechamiento de talentos que podrían ser claves para la economía española²⁵.



Según los datos proporcionados por Eurostat, España presenta la tasa de sobre cualificación más alta de la Unión Europea con un 35,8% muy por encima de la media europea (22%) comprendiendo los datos recogidos en el año 2023. Podríamos hablar de un intento por resolver esta problemática a través del contrato de formación dual o en alternancia que se mencionaba con anterioridad y que a modo de refrescar hablábamos de un contrato cuyo objetivo es el de compaginar el trabajo retribuido con la formación en empresas y por el que se apuesta como instrumento de inserción laboral²⁶.

25 Sobre este tema se dice que “el hecho de que la sobrecualificación española sea tan elevada incide, por un lado, en que estos jóvenes, excesivamente preparados para la oferta existente, se encuentren en paro o, en su gran mayoría, ocupen puestos de trabajo no acordes a su preparación, lo que implica unos salarios inferiores a los que deberían obtener y perciben como justos de acuerdo con la formación adicional y coste en términos económicos, personales y de esfuerzo que ello les ha conllevado y que consideran que no son valorados por el mercado ni por la sociedad. Por otro, esta situación tiene como resultado que gran parte de ellos decidan buscar en el exterior aquellas oportunidades que en España no se les ofrecen, dando lugar a la fuga de talento” LACAL ROMERO, P. Fuga de talento en España: el éxodo de los jóvenes altamente cualificados.

26 GÓMEZ SALADO, M. A, La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido sociolaboral: conceptualización, reformas normativas y cambios reciente, Navarra, Aranzadi, 2023, pág. 145.

Sin embargo, se afirma que *la conexión entre el sistema educativo y la economía, para ser exitosa, debe también integrarse en el propio diseño del currículo pedagógico*²⁷. Asimismo, se afirma que *todo ello muestra la relevancia de una política educativa y formativa orientada a prolongar la permanencia en el sistema educativo, elevar el peso de la formación dual y facilitar la experiencia en empresa*²⁸.

Para combatir la sobre cualificación, es necesario complementar las reformas laborales con estrategias que fomenten la adecuación entre la oferta educativa y la demanda del mercado. Medidas como el impulso de la formación dual, la orientación profesional efectiva y el fortalecimiento de sectores con alto valor añadido pueden contribuir a que los trabajadores accedan a empleos acordes con sus competencias, mejorando así su desarrollo profesional y la productividad del país.

IV. UNAS BREVES CONCLUSIONES

El panorama del empleo juvenil en España se presenta como un escenario complejo que combina aspectos como la precariedad y la inestabilidad laboral como grandes retos. Pese a las iniciativas legislativas y las múltiples políticas de empleo que se han ido implementando a lo largo de los años, los jóvenes siguen enfrentándose a las dificultades del mercado laboral que los alejan de empleos dignos y con salarios adecuados lo que sigue posicionando este problema como uno de los más importantes a solucionar. Este aspecto quizás ponga en evidencia la insuficiencia de las medidas que se han ido adoptando y que hemos comentado en este artículo, pero no les resta valor porque considera que sí son importantes.

Como ya comentábamos, el marco normativo ha sido uno de los principales aspectos sobre los cuales se ha trabajado adaptándolo a las nuevas necesidades y retos a los que se enfrenta el mercado laboral, que, si bien en este artículo se ha hecho referencia únicamente a los jóvenes, también ha tenido repercusión en otros colectivos. Hemos hablado de reformas, programas, planes de empleo, etc. Sin embargo, se ha tenido que poner en duda en algunas ocasiones debido a las condiciones a las que nos seguimos enfrentando los jóvenes lo cual sugiere hubo un cambio que se adapte a las verdaderas necesidades estructurales del mercado laboral.

La visión crítica ofrecida en este artículo revela que si bien la política de empleo juvenil que se ha ido implementando en España a lo largo de los últimos años ha contribuido positivamente en algunos aspectos, esta lo ha hecho principalmente basándose en cambios en las formas de contratación o en los incentivos fiscales y ha dejado olvidado las verdaderas causas estructurales del desempleo juvenil que abarcan desde la escasa inversión en nuevos sectores, la poca formación en las habilidades que actualmente demanda el mercado y el desajuste entre la educación y las necesidades reales a las que hoy se enfrenta el mundo. Se hace, por tanto, un llamado de atención para centrar el enfoque en la creación de empleos que sean duraderos y de calidad basados por supuesto en políticas activas de empleo.

A raíz de esto, considero oportuno hacer una serie de recomendaciones que podrían implementarse para hacer más efectivas las políticas que se están implementando. Son las siguientes:

27 TORRES, R; FERNÁNDEZ, M.J, Retos del mercado laboral español. Cuadernos de Información económica, nº 299, 2024, pág. 7.

28 Ibidem.

- Se podrían implementar programas de formación dirigidos a jóvenes. Estos deberán basarse en el desarrollo de las habilidades o sectores emergentes como pueden ser el turismo sostenible, la economía circular o la agricultura sostenible,
- Podría implementarse determinados incentivos para aquellos jóvenes que decidan seguir estudios relacionados con las nuevas demandas del mercado evitando así el desajuste entre formación y demanda.
- Se podrían crear oficinas de orientación laboral para jóvenes en territorios con menos población para que estos puedan acceder a la información e integrarse dentro del mercado.
- Es también recomendable incorporar la sensibilidad hacia colectivos vulnerables como pueden ser las jóvenes mujeres, los jóvenes migrantes o los jóvenes con discapacidad. Así, podríamos hablar de un sistema de contratación que no discrimina.

En conclusión, si bien los esfuerzos recientes para mejorar la empleabilidad juvenil y fomentar la contratación en España son destacables, las reformas aún están lejos de ofrecer una solución definitiva al problema estructural que enfrenta la juventud en términos de acceso a empleo estable y de calidad. Para lograr una verdadera mejora en las condiciones laborales de los jóvenes, se requiere una estrategia más ambiciosa que no solo se base en incentivos fiscales o en la flexibilización del empleo, sino en un compromiso real por parte de las instituciones públicas y privadas para generar oportunidades de empleo sostenible, reducir la sobrecualificación y erradicar la temporalidad, garantizando así un futuro más prometedor para las generaciones jóvenes en el mercado laboral español.

V. BIBLIOGRAFÍA

- CASTRO MEDINA, Raquel. El empleo juvenil a través de los contratos formativos para la obtención de práctica profesional. En *Análisis actual de la contratación laboral: XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022. p. 451-462.
- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA. “En España, más del 55% de las personas jóvenes con dificultades económicas tienen problemas de salud mental”, disponible en <https://www.cje.org/en-es-pana-mas-del-55-de-las-personas-jovenes-con-dificultades-economicas-tienen-problemas-de-salud-mental/>
- DURÁN BERNARDINO, Manuela. Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 2021.
- ENCUESTA DE LA POBLACIÓN ACTIVA, INE, en <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4454>
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel, “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, no 206, 2018, pág. 3.
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel, “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, Revista de Relaciones Laborales, no 48, 2022.
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel, La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido sociolaboral: conceptualización, reformas normativas y cambios reciente, Navarra, Aranzandi, 2023, pag 139.
- I MELÉNDEZ, Esteve Sanromá. “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral”, en *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 2012, no 2, p. 31.
- LACAL ROMERO, Patricia. Fuga de talento en España: el éxodo de los jóvenes altamente cualificados.

- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. El contrato fijo discontinuo: nuevo tratamiento legal y convencional y primeros problemas de aplicación práctica. *Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo*, 2023, vol. 2, no 2, p. 95.
- LÓPEZ, Elsa Santamaría. Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 2018, no 15, p. 13.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, “Informe Jóvenes y mercado de trabajo 2023”, disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2024/Informe-Jovenes-Num40-Marzo-2024.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Empleo decente para los jóvenes. La iniciativa global para la acción, 2017
- OLAGUIBE, José Ignacio. La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: Política social y empleo juvenil en España. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 2021, no 12, p. 39-50.
- PONCELA, Anna María Fernández. “Juventudes, definición y autorreflexión”, en *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 10, no 19, p. 158-183, 2021
- TORRES, Raymond; FERNÁNDEZ, María Jesús. Retos del mercado laboral español. *Cuadernos de Información económica*, 2024, no 299, p. 7.
- TRILLO, F. “Políticas públicas de empleo, trabajo y ciudadanía: los trabajadores jóvenes”. *Revista de Administración Pública*, vol. 47, 2016, p. 106
- VILA TIerno, Francisco; MONTES ADALID, Gloria M^a. Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades: la oportunidad para los jóvenes en el mercado laboral. En *Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*. Comares, 2024. p. 237-260;
- YOUTH EMPLOYMENT DECADE, “La OIT lanza 6 propuestas para el empleo juvenil”, en <http://www.youthemploymentdecade.org/es/reporth/the-ilo-has-announced-6-proposals-to-improve-youth-employment/>