



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración  
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

DERECHO AL TRABAJO Y POLÍTICA DE FOMENTO DE  
EMPLEO EN ESPAÑA: EL PLAN ESTATAL DE  
GARANTÍA JUVENIL COMO SOLUCIÓN A LA  
PROBLEMÁTICA DE ACCESO AL TRABAJO POR LOS  
JÓVENES.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Domingo Martínez, Valentina

Tutor/a: Amat Llombart, Pablo

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024

# CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
1.1. Objeto.....	2
1.2. Objetivos .....	2
1.3. Metodología.....	3
<b>2. CONTEXTO SOCIAL Y JURÍDICO. DERECHO AL TRABAJO Y DESEMPLEO JUVENIL</b> .....	4
2.1. Derecho al trabajo .....	4
2.2. El desempleo juvenil.....	8
2.3. Política estatal de fomento de empleo juvenil. ....	13
<b>3. UNA POSIBLE SOLUCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PLANIFICACIÓN PÚBLICA: PLAN DE GARANTÍA JUVENIL PLUS (PGJ+)</b> .....	17
3.1. Regulación legal .....	17
3.2. Antecedentes.....	18
3.3. Proyección y objetivos .....	19
3.4. Ejes y medidas de actuación .....	23
<b>4. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU APLICACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (SPE)</b> .....	34
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	43
<b>6. PROPUESTAS DE MEJORA</b> .....	47
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	51
<b>ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030</b> .....	53

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Objeto

En el presente trabajo se verá plasmado el análisis y la evaluación del Plan Estatal de Garantía Juvenil en el contexto de la política de fomento de empleo en España. En concreto se enfocará en investigar si este plan ha sido efectivo para abordar el problema del acceso al empleo entre los jóvenes en España.

## 1.2. Objetivos

Se empezará a analizar el marco legal y constitucional del derecho al trabajo en España que implica examinar las leyes y disposiciones constitucionales que respaldan el derecho al trabajo en el país, estableciendo una base teórica sólida.

Se pasará a evaluar la situación del desempleo juvenil en España identificando sus causas y tendencias a lo largo del tiempo.

Posteriormente, se estudiará el Plan Estatal de Garantía Juvenil realizando así un análisis en profundidad de este programa gubernamental, comprendiendo sus objetivos, componentes y funcionamiento. Después de ello se demostrará la efectividad del Plan Estatal de Garantía Juvenil determinando si ha logrado mejorar la situación del empleo entre los jóvenes, examinando indicadores clave como la tasa de empleo juvenil y los resultados obtenidos.

Por último, se identificarán desafíos y obstáculos en la implementación del Plan. Se reconocerán las barreras que puedan haber impedido el (mejor) éxito del plan, como la falta de recursos, la burocracia, la falta de conciencia, etc. Y con esto, ofrecer posibles recomendaciones

y conclusiones para mejorar la efectividad de la política de fomento de empleo en España y del Plan Estatal de Garantía Juvenil en particular.

### 1.3. Metodología

Para alcanzar los objetivos previamente establecidos, así como el desarrollo de estos, se aplicará una metodología con un enfoque especial en el estudio del Derecho. En el método escogido podemos identificar varias etapas clave:

Primeramente, se obtendrá la recopilación de toda la normativa actualizada que consultaremos durante el desarrollo del trabajo. Se empleará la legislación a nivel comunitario y nacional que alcanzan tanto las disposiciones generales como las disposiciones reglamentarias y de aplicación, pero ¿de dónde vienen estas disposiciones? ¿Cuáles son sus orígenes? Bien, pues también se indagará en los orígenes de estas para poder entender sus raíces y así proceder a su estudio con el objetivo de extraer conclusiones sobre su aplicación en los sectores a tratar.

A continuación, comenzaremos la etapa de análisis de las fuentes bibliográficas. En esta etapa, se llevará a cabo la consulta de recursos bibliográficos y documentos útiles, como tesis, libros, informes y similares. El propósito principal de esta etapa es identificar y recopilar información relevante que contribuirá a la construcción del trabajo.

Para concluir con lo mencionado anteriormente, vamos a identificar los problemas que han surgido al aplicar estos recursos, lo que nos permitirá hacer recomendaciones pertinentes para lograr o mejorar los objetivos restantes.

## 2. CONTEXTO SOCIAL Y JURÍDICO. DERECHO AL TRABAJO Y DESEMPLEO JUVENIL

### 2.1. Derecho al trabajo

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos. Fue fruto de uno de los grandes acontecimientos de la historia tras la Segunda Guerra Mundial. Lo que pretendía la comunidad internacional con la aprobación de este documento era acabar con todo tipo de conflicto bélico que existía en aquel momento o, como así es declarado en el documento oficial, terminar definitivamente con los *actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad*. Para poder cumplirlo, establecieron los derechos y libertades básicos de las personas, quedando plasmados en 30 artículos. Estos derechos y libertades han ido evolucionando con los años, se han modificado y también han surgido otros nuevos, ya que, dependiendo de la era en la que nos encontremos prevalecen unas necesidades u otras o, incluso, se han necesitado largas luchas sociales hasta conseguir que se aceptaran y reconocieran ciertos derechos.

En 1979 *Karel Vasak*, un jurista checo, propuso una clasificación de los derechos humanos<sup>1</sup> inspirada en los principios clave de la Revolución Francesa: Libertad, Igualdad y Fraternidad (*Liberté, Égalité, Fraternité*). Su idea era clasificar cada generación con uno de estos principios.

Actualmente, en España, la ley suprema del ordenamiento jurídico español es la Constitución Española de 1978 (CE), y en ella se encuentran regulados los derechos y libertades de los ciudadanos, que son los que vamos a relacionar con la clasificación de *Vasak*.

---

<sup>1</sup> SALAS, L. (2016). *Tres generaciones de derechos humanos*.

En la primera generación, se incluyen los derechos civiles y políticos, los primeros en obtener reconocimiento. Fueron reconocidos a finales del siglo XVIII, en la época de la Revolución Francesa, aunque algunos fueron incorporados en otros procesos políticos como, por ejemplo, en la democratización del Estado. Están vinculados, principalmente, a la libertad y a la participación en la vida política, pero la función principal de esta generación de derechos consiste en limitar la intervención del gobierno en la vida privada de las personas, que implica poder garantizar la colaboración en los asuntos públicos y fomentar el manifiesto del pensamiento individual. En la CE, los derechos incluidos en esta etapa están recogidos en el capítulo II del Título I, en la sección primera (artículos 15-20), y cabe destacar algunos como el derecho a la vida, libertad ideológica, derecho a la libertad y seguridad, derecho de asociación y el derecho a la participación en los asuntos políticos, como se ha comentado anteriormente. Podemos definirlos como derechos que tiene el ciudadano frente a la sociedad.

La segunda generación está compuesta por aquellos derechos asociados a la cultura, economía y sociedad en conjunto. Por lo tanto, a diferencia de los de primera generación, dejaríamos de lado al individualismo. Esta era exige la intervención del Estado con la finalidad de garantizar unas condiciones de vida mínimas, dignas y adecuadas y, con esto, evitar cualquier tipo de desigualdad y discriminación ente las personas. Este tipo de derechos se comparan con los agrupados en la CE en el capítulo II del Título I, en la sección segunda (artículos 30-38): derecho a contraer matrimonio, derecho a la propiedad privada, el deber de contribuir a los gastos públicos, deber de trabajar y derecho al trabajo, entre otros. En esta generación el individuo ya no se enfrenta a la sociedad, sino al Estado.

Por último, *Vasak* contempla la tercera y última generación, la que llama la generación de la solidaridad. Determina la lucha en nombre de

*todos*, es decir, derechos que representan a la sociedad en su conjunto, para poder afrontar nuevos retos planteados o que se planteen en un futuro. Podemos relacionarlos con los artículos 39-52 CE, que son los llamados principios rectores de la política social y económica, caracterizados por la actuación de los poderes públicos. En estos derechos, la lucha no se centra en el ciudadano como un individuo aislado, sino que se orienta hacia grupos específicos con necesidades particulares o hacia el conjunto de la sociedad en su totalidad, tales como la garantía de la defensa de los consumidores, pensiones durante la tercera edad o conservación del medio ambiente, entre otros.

Esta sería una de las clasificaciones de los derechos humanos y su inclusión en la CE, pero como señaló Javier Bustamante<sup>2</sup> en uno de sus artículos, era necesaria una cuarta generación debido a la nueva era digital (TIC) que estábamos experimentando en aquel momento y que, hoy día, sigue creciendo de forma exponencial. Esta cuarta fase se refiere a la transformación tecnológica, donde surgen nuevos derechos en áreas diferentes a las convencionales, y ahora tienen sus propias leyes de desarrollo. Uno de los ejemplos que mejor lo describe es el derecho al acceso a la información pública por cualquier medio de comunicación.

A continuación, analizaremos el alcance del derecho-deber al trabajo en la CE.

El artículo 35 de la CE regula el derecho al trabajo:

- 1. 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.*

---

<sup>2</sup> DONAS, J. B. (2001). *Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos*.

## 2. *La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.*

Considerando la posición en la que se encuentra el derecho laboral en la CE, en concreto el derecho al trabajo se incluye en la sección 2.<sup>a</sup> *De derechos y deberes de los ciudadanos*, por lo tanto, queda excluido de aquellos considerados fundamentales. Ahora bien, es posible que haya controversia acerca de este asunto, pues el trabajo es el medio más importante por el que las familias logran satisfacer sus necesidades básicas. El debate proviene precisamente por este matiz; tan solo se consideran fundamentales aquellos derechos inherentes a la persona, aquellos en los que las circunstancias de cada persona no influyen y, sobre todo, queda limitada la intervención del gobierno. Este es uno de los motivos por los que el derecho al trabajo no se considera fundamental, aunque sea el principal instrumento para subsistir, es clasificado como deber-derecho y no cumple con ciertos principios legales y sociales para poder considerarse fundamental. Esta afirmación se puede contemplar en las características de los fundamentales, por ejemplo, son imprescriptibles, irrenunciables e inalienables.

Con esto se concluye que, aunque el derecho al trabajo se considere uno de los mecanismos más importantes para vivir dignamente, existen ciertos matices que han hecho que tenga un nivel inferior de protección, al considerarse complementario a los fundamentales. Independientemente de que estén a niveles distintos de protección, la preocupación por garantizar las libertades políticas y civiles de las personas desencadena también la preocupación sobre las condiciones de vida que hacen posible el goce y el ejercicio de la libertad. Esta segunda preocupación se refiere a aquellos derechos en los que el Estado debe intervenir utilizando los recursos suficientes para poder promoverlos desde una perspectiva supuestamente más objetiva. Además, al ser una materia de gran importancia, la CE contempló que los poderes públicos debían establecer un Estatuto de los Trabajadores (ET) – y así se aprobó en 1980 –, que es



un documento en el que aparece regulada la relación laboral entre trabajadores y empresarios en España.

## 2.2. El desempleo juvenil

Como se ha comentado en el punto anterior, el trabajo es un derecho-deber y no es un derecho que se posee desde que se nace. Según el Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup>, la edad mínima en España para incorporarse al mercado laboral es de 16 años, como norma general. El presente trabajo analiza el acceso al mercado laboral por parte de los jóvenes, pero según la ley, ¿quiénes son los jóvenes realmente? Es aquel grupo de personas comprendidas entre los 16 y 25 años. Cabe destacar que, en ciertas situaciones, la edad de este colectivo puede prolongarse incluso a los 30 años, pero según las fuentes oficiales, como el INE, las estadísticas de empleo comprenden hasta los 25 años.

Ahora que ya tenemos el ámbito subjetivo de aplicación, pasemos al contexto social, al motivo por el cual se ha llegado a esa situación de empleo juvenil con unas tasas de paro tan elevadas.

Desde hace décadas, la situación de los jóvenes en nuestro mercado laboral está muy lejos de lo que se pretende en un Estado social supuestamente avanzado. A raíz de diversas crisis políticas y económicas, miles de españoles han sufrido y sufren inestabilidad laboral. Este fenómeno es desencadenado por la conocida precariedad laboral que, según estadísticas nacionales, es más frecuente en los jóvenes. Es un hecho que afecta directamente a las condiciones de trabajo y a los salarios y, por lo tanto, incide de manera negativa en la calidad del trabajo. No existe equilibrio alguno entre el esfuerzo, las condiciones del puesto de trabajo y la retribución que se obtiene a cambio, lo cual desemboca en una

---

<sup>3</sup> Art. 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

frustración en la planificación de la vida a largo plazo, sobre todo por la inestabilidad en el empleo.

A continuación, se enumerarán los principales motivos por los que se ha llegado a esta dura realidad.

Uno de los principales fundamentos por los que el desempleo juvenil creció fue la Crisis Económica Española que tuvo sus inicios en 2007-2008. Este trance deterioró la estructura en la que se basaban las condiciones laborales y complicó todavía más el salto al mercado laboral de este colectivo.

La consecuencia principal fue el profundo declive económico que afectó al país en general. Tuvo un impacto negativo en las inversiones realizadas por las empresas, lo que a su vez redujo las oportunidades de empleo tanto para las personas desempleadas como para aquellos jóvenes que buscaban entrar en el mercado laboral. Estas empresas empezaron a reducir sus gastos, lo que produjo la disminución de su personal. Esto intensificó la competencia por los empleos disponibles, lo que a su vez complicó la búsqueda de oportunidades laborales para los jóvenes que acababan de graduarse o que estaban en busca de su primer trabajo.

En resumen, la Crisis Española afectó al desempleo juvenil al reducir drásticamente las oportunidades de empleo, debilitar la demanda de trabajo y aumentar la competencia por los puestos disponibles. Esta situación generó altas tasas de desempleo juvenil que persistieron durante varios años después de la crisis<sup>4</sup>.

Más adelante, en 2020 nos topamos con la pandemia de COVID-19 (coronavirus). También fue uno de los acontecimientos que provocó un

---

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Estadística. *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma (rango 2006-2023)*.

impacto significativo en el desempleo juvenil en España, al igual que en muchas otras partes del mundo.

Los sectores económicos que se consideraron más afectados, como la hostelería, el turismo, el ocio y el comercio minorista, experimentaron consecuencias importantes. En estas áreas una proporción considerable de los trabajadores son jóvenes, y sus empleos se vieron especialmente perjudicados debido a la adopción de medidas restrictivas durante la pandemia como el cierre temporal o la reducción de su actividad que llevó a la pérdida de empleos, en gran medida ocupados por jóvenes.

Este colectivo, que se encontraba en las etapas iniciales de sus carreras profesionales, enfrentó una competencia más exigente en el mercado laboral debido a la pandemia. La combinación de trabajadores experimentados que habían perdido empleos y la falta de experiencia de los jóvenes hizo que la búsqueda de empleo fuera particularmente desafiante para ellos. A esto se le sumó la incertidumbre económica, que favoreció la temporalidad y precariedad laboral. De hecho, algunos jóvenes se vieron obligados a reorientar sus carreras debido a la falta de empleo en sus campos de estudio.

Como último acontecimiento mundial tenemos la Guerra de Ucrania. A pesar de que no hay un vínculo directo entre el desempleo juvenil en España y el conflicto en Ucrania, los acontecimientos y las tendencias a nivel mundial pueden ejercer influencia indirecta sobre la economía y el mercado laboral del país, lo cual repercute en desempleo juvenil. Primeramente, los conflictos internacionales a menudo generan movimientos de población, como refugiados o desplazados. Si se producen flujos migratorios significativos hacia España, como así hemos experimentado, esto produce un impacto en el mercado laboral y la competencia por empleos, lo que afecta a los jóvenes en su búsqueda de empleo. Además, las tensiones inflacionistas se volvieron más intensas, lo que tuvo como resultado efectos negativos en la situación laboral, como

se refleja en los indicadores del mercado de trabajo. Esto ha representado un cambio en la situación económica tanto a nivel global como nacional. De manera predecible, esto ha tenido un impacto en las previsiones de crecimiento económico y laboral que se habían planteado para superar la crisis originada por la pandemia del coronavirus.

Y si a esto le añadimos que los gobiernos, en estos casos, redirigen recursos hacia temas relacionados con la defensa, altera completamente la inversión en otro tipo de programas como pueden ser los de empleo juvenil. Por lo tanto, aunque hablemos de conflictos internacionales y en los que nuestro país no esté involucrado directamente, sí afecta de manera perjudicial en la mayoría de los aspectos económicos de este.

Además de los importantes obstáculos que España ha tenido que superar, también se deben considerar factores personales y a nivel nacional que influyen en el aumento del desempleo entre los jóvenes.

El fracaso escolar en España es un tema que ha sido objeto de preocupación y debate durante muchos años. Se refiere a la situación en la que un estudiante no logra cumplir con los requisitos académicos esperados para su nivel de educación, lo que puede llevar a la repetición de cursos, la desmotivación, el abandono escolar o la obtención de calificaciones insuficientes. Pero ¿a qué es debida esta situación? Puede ser resultado de diversas causas, que van desde factores personales, familiares y socioeconómicos hasta problemas en el sistema educativo. Entre las causas comunes se encuentran la falta de motivación, problemas de aprendizaje, dificultades familiares, desigualdades económicas y sociales, entre otros.

Otro concepto que genera un impacto en el desempleo juvenil y que puede confundirse con el fracaso escolar es el abandono escolar temprano. Este término se refiere a la interrupción de la educación antes de completar la educación obligatoria. Por lo que se puede considerar que el abandono temprano es una posible consecuencia del constante fracaso

escolar. No obstante, desde la Subdirección General de Cooperación Territorial e Innovación Educativa, se han propuesto ciertas medidas<sup>5</sup> para combatir estos fenómenos como la creación del índice de vulnerabilidad escolar con el fin de detectar la situación y proporcionar recursos adicionales a las instituciones educativas. Asimismo, se han implementado iniciativas como *PROA+* (un programa para la orientación, avance y enriquecimiento educativo) con el propósito de optimizar el desempeño académico.

Dejando atrás los problemas educativos y entrando en el mundo laboral nos encontramos con la conocida *precariedad laboral*. En España es un problema significativo y ha sido motivo de preocupación durante muchos años. Esta situación se caracteriza por la falta de estabilidad y seguridad en el empleo, así como por condiciones laborales que a menudo son precarias como puede ser el salario. A continuación, se destacan algunos de los aspectos más relevantes de la precariedad laboral de los jóvenes en España.

En los últimos años, la realidad laboral en España ha estado marcada de manera destacada por la precariedad, siendo los contratos temporales (actualmente denominados contratos de duración determinada) y las bajas remuneraciones dos de los elementos más representativos. La temporalidad, que solía ser una característica principal, ahora se menciona en pasado, ya que uno de los cambios significativos introducidos por la Reforma Laboral a finales de 2021 fue otorgar preferencia a los contratos indefinidos, limitando así la frecuencia de los contratos temporales. No obstante, esta transición ha supuesto un desafío considerable y ha sido una fuente importante de precariedad para muchos jóvenes en el ámbito laboral.

---

<sup>5</sup> Subdirección General de Cooperación Territorial e Innovación Educativa. (junio de 2023). *Propuestas para reducir el Abandono Escolar Temprano en España*.

La carencia de empleos permanentes ha dejado a un gran número de ellos sin la seguridad laboral a largo plazo, lo que dificulta la planificación futura y la consecución de estabilidad en sus vidas profesionales. Los salarios de los jóvenes, a menudo insuficientes en comparación con las responsabilidades y necesidades que enfrentan, han contribuido a la complicada realidad económica. Esto ha impactado negativamente en la capacidad de ahorro y en el acceso a una calidad de vida adecuada.

En resumen, a pesar de los intentos mediante medidas gubernamentales y programas de empleo dirigidos a los jóvenes para abordar los desafíos del desempleo, la persistencia de obstáculos como los mencionados subraya la necesidad continua de políticas más amplias como las que veremos en el siguiente punto.

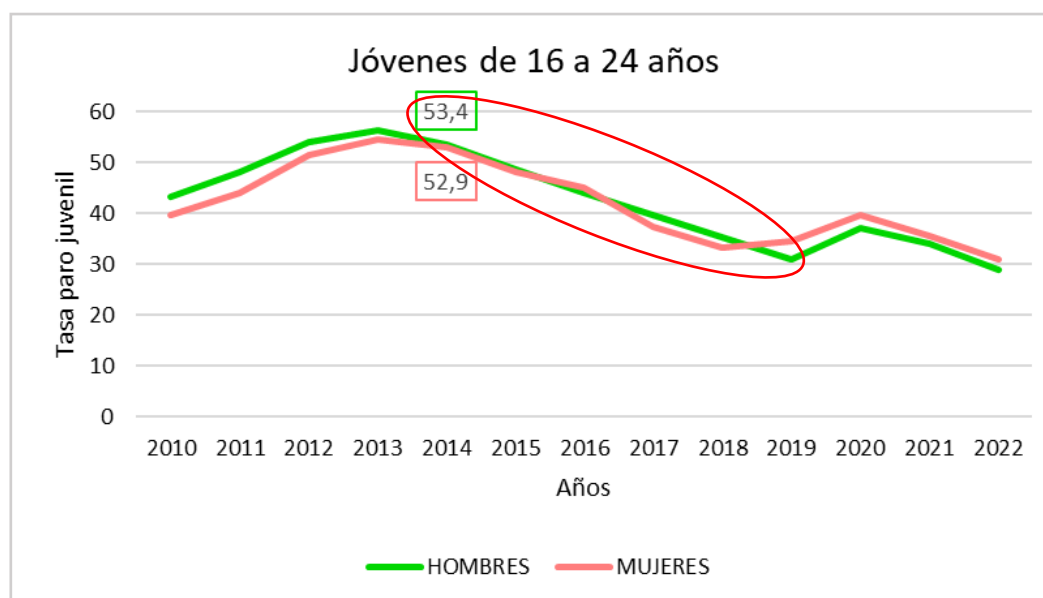
### 2.3. Política estatal de fomento de empleo juvenil.

Durante la crisis de 2008, la economía española cayó en picado y con ella el empleo. Como se ha comentado, uno de los colectivos más afectados fue el joven, con unas tasas de desempleo muy elevadas. Este grupo siempre ha sido el peor situado de todos los rangos de edad, y a raíz de haber pasado varios obstáculos, como pueden ser las crisis, el gobierno, por fin, se replanteó la posición de los jóvenes. Esto ocurrió porque, realmente, no había una regulación concreta que protegiese al colectivo y resolviera la situación. En 2012 empezaron las reformas estructurales con el fin de conseguir cuatro objetivos: mejorar la empleabilidad de los jóvenes, potenciar la calidad y estabilidad del empleo, fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral e impulsar el espíritu emprendedor.

Como es conocido, cada Estado tiene su propia regulación, pero hay ciertos programas que son impulsados desde la Unión Europea (en

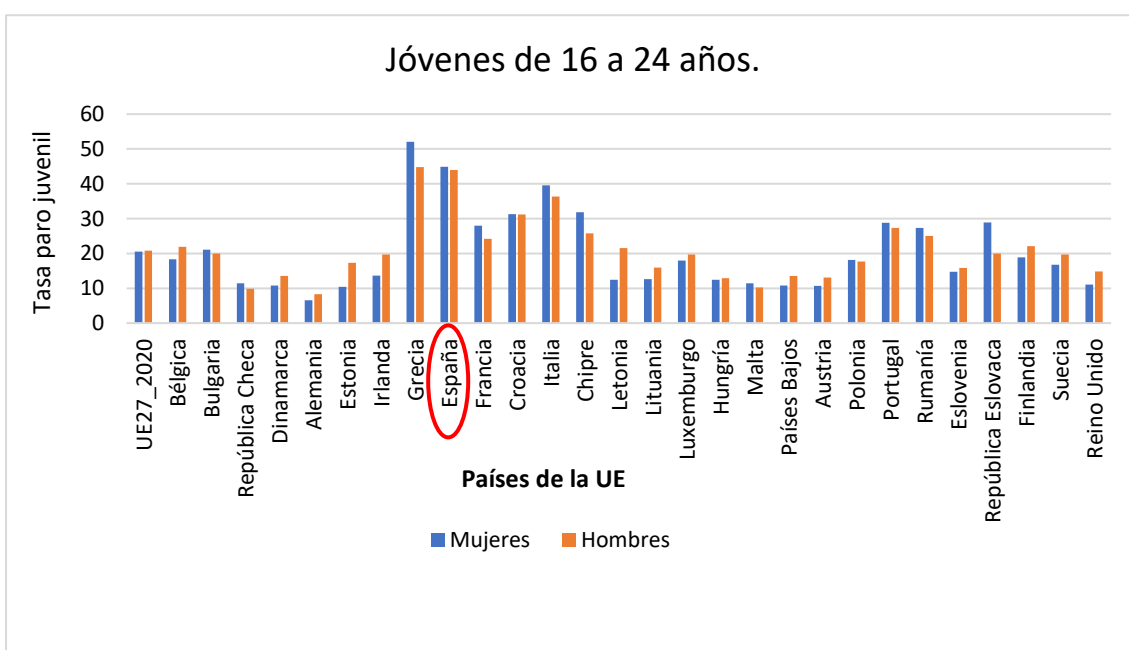
adelante UE) y, por tanto, hay ciertas condiciones y límites que se deben respetar, independientemente de la autonomía de que goce cada país. El Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Consumo de la UE admitió la complicada situación de los jóvenes y determinó la implantación de un sistema de Garantía Juvenil. Tras esta proclamación, en 2013 España fue uno de los primeros países en adaptar esta iniciativa a sus políticas de empleo y aprobó su propio Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Este plan estatal va ligado directamente a la regulación y políticas europeas como son la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016) y los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea (2014-2020).

En 2014, se aprobó la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. En ella se sentaron las bases del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las medidas adoptadas han ido dando resultados, ya que la tasa de paro se redujo 20 puntos en los siguientes años (Gráfica 1) pero, aun así, España seguía siendo una de las más altas de Europa (Gráfica 2).



Gráfica 1. Evolución de la tasa del paro juvenil por género en España. Elaboración propia con datos extraídos del INE.

Esta gráfica ratifica que, en 2014, año en que se aprobaron las medidas urgentes, había una tasa de desempleo juvenil notablemente alta, pero se observa que en los años siguientes esta se vio favorecida. Los datos están segmentados por género ya que es crucial considerar la disparidad entre hombres y mujeres (brecha de género) en cualquier ámbito. Esto permite identificar desigualdades y tomar medidas correspondientes ante cualquier situación que se presente.



Gráfica 2. Comparación de la tasa de desempleo juvenil en 2016 en los países de la UE. Elaboración propia con datos extraídos del INE.

En la gráfica 2, se eligieron exclusivamente los datos del año 2016 para destacar que, aunque más adelante en España se registraran datos más bajos de desempleo (la tasa disminuyó hasta 2019 como vemos en la gráfica 1), en este año nuestro país fue uno de los más afectados y, por ello se aprobó el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, por el que se modifican las medidas de actuación de la Ley 18/2014, para fortalecer la atención en este sistema. Esta disposición se aprueba de



manera extraordinaria y de urgente necesidad ya que estaba a punto de terminar el ejercicio y así lo consideraron las autoridades. Sin embargo, como se comenta, el desempleo siguió disminuyendo hasta 2019 (gráfica 1) que es el punto más bajo desde la aplicación de nuevas medidas, la tasa de paro de las mujeres llega a 34,5%.

Para finalizar, en 2021, se aprobó el actual plan estatal de fomento de empleo juvenil, que se analizará y comentará más detalladamente en el siguiente punto.

### 3. UNA POSIBLE SOLUCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PLANIFICACIÓN PÚBLICA: PLAN DE GARANTÍA JUVENIL PLUS (PGJ+)

#### 3.1. Regulación legal

Según determina la EAPN-ES<sup>6</sup>, la Garantía Juvenil es *el mecanismo de implementación de la Iniciativa de Empleo Juvenil, cuyo objetivo es luchar contra el desempleo juvenil para garantizar que todas las personas jóvenes reciban una oferta concreta y de buena calidad en un plazo de 4 meses, tras haber finalizado su formación o haber perdido su trabajo.*

Anteriormente hemos confirmado que, según páginas oficiales de estadística, los jóvenes comprenden hasta la edad de 25 años, pero la Resolución de 29 de julio de 2015 amplió la edad máxima a 30, al ver los resultados de desempleo en ese rango de edad. El resultado de la tasa de desempleo de 25 a 29 años fue muy elevado, según la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2014. Por lo tanto, la edad para poder beneficiarse de las ayudas comprende entre los 16 y los 30 años, siempre y cuando la tasa supere el 20% (en el momento en que se publicó esta resolución la tasa de desempleo se encontraba en un 29,77%).

A raíz de diversas modificaciones de los preceptos que se han aprobado anteriormente vinculados al trabajo de los jóvenes, llegamos al plan vigente *Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 (PGJ+)*. Fue aprobado mediante la *Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social*, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan

---

<sup>6</sup> EAPN-ES. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social en el Estado Español. (octubre de 2022). *El impacto de la Garantía Juvenil Reforzada en la juventud en pobreza y vulnerabilidad social.*

Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

### 3.2. Antecedentes

El PGJ+ toma como referencia la Recomendación del Consejo de la Unión Europea del 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil. Es importante destacar que esta recomendación se fortaleció en 2020, y se detallará este tema más adelante.

En cualquier caso, el PGJ+ no es sino una continuidad de las iniciativas implementadas anteriormente. Este plan mantiene los aspectos que, según los resultados de evaluación, fueron exitosos, y reforma y añade aquellos otros que deberían mejorar o que requieren mayor cuidado, sobre todo para poder adaptarlos a las nuevas circunstancias y necesidades que exige el país en cada ocasión.

A continuación, veremos uno de sus antecedentes, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven de 2013-2016 (en adelante EEEJ) y el Plan de Garantía Juvenil de 2014.

El primer Plan de Garantía Juvenil, puesto en marcha en 2014 y hasta 2020, fue una de las iniciativas más significativas en materia de empleo juvenil ya que, fue la primera vez en la que realmente se analizó el gran problema que había con este colectivo (como se comenta en el apartado 2.3.). Supuso un gran reto para las Administraciones Públicas puesto que tuvieron que renovarse para poder ofrecer los nuevos servicios de manera efectiva, especialmente, los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Este plan siguió las directrices básicas del Consejo Europeo y, además, estaba vinculado con la EEEJ, que había sido expuesta unos meses atrás con el mismo fin, promover la inserción de los jóvenes al ámbito laboral. Para poder lograrlo, la estrategia recoge 100 medidas que constituyen las características para poder implantar la Garantía Juvenil, y por ello se convirtió en su marco de referencia. Por otra parte, gracias a la

financiación del Fondo Social Europeo y a su adecuada gestión implantada en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, pudo hacerse realidad.

El plan fue exitoso. En 2018, el Consejo de Ministros recibió un informe<sup>7</sup> sobre el impacto de las medidas implantadas, que confirmaba que más de un millón de jóvenes se había inscrito en el programa y aproximadamente la mitad de ellos consiguieron obtener trabajo. Gracias a estos sorprendentes resultados, la positividad y motivación de los poderes públicos por seguir mejorando en este ámbito creció y, decidieron renovar el plan para seguir trabajando en ello seis años más.

El Plan de Choque por el Empleo Joven (2019-2021) es otro antecedente del PGJ+. Este plan representa otra iniciativa con el mismo objetivo, el fomento de empleo juvenil. Sí que es cierto que existe una peculiaridad que otros no poseen y es que fue elaborado con la colaboración de la Comisión Tripartita (2019), formada por los representantes de tres actores sociales: las comunidades autónomas, las organizaciones sindicales y las empresariales. Este plan engloba 50 medidas de ejecución en 6 ejes diferentes para poder así alcanzar los objetivos principales que, en este caso son, zanjar el conflicto de la brecha de género en el empleo, disminuir el desempleo juvenil y rescatar la calidad de empleo que había antes de las crisis.

### 3.3. Proyección y objetivos

En 2013, como posible solución a la crisis económica y, en especial, para combatir la tasa de desempleo juvenil manifestada posteriormente, se adoptó la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil. Siete años más tarde, en 2020, nos encontramos en una

---

<sup>7</sup> Consejo de Ministros. (2018). *Informe sobre la ejecución de la Garantía Juvenil en España. Empleo y Seguridad Social.*

situación de pandemia mundial originada por el Covid-19. La nueva crisis, esta vez sanitaria, golpeó la economía gravemente y a su vez al empleo. Por la experiencia de crisis anteriores, se entendía que uno de los colectivos que iban a ser más afectados iba a ser el juvenil. Por ello, el 1 de julio de 2020 (4 meses después del inicio de la pandemia), el Consejo de la UE adoptó una Recomendación que sustituiría y fortalecería a la aprobada en 2013: *Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil*<sup>8</sup>.

Tal como mencionamos previamente, la estrategia de 2014 tuvo un buen desempeño, pero esto no indica que no haya margen para mejoras. Este nuevo plan tiene como objetivo fortalecer específicamente las áreas que mostraron debilidades en la estrategia anterior superando así los resultados anteriores. Esto condujo a la formulación de nuevas perspectivas al diseñar el plan sin dejar de lado el objetivo principal que pretende incrementar la cualificación de los jóvenes demandantes de empleo con competencias profesionales requeridas por el mercado. La nueva visión se fundamenta en siete desafíos que se detallarán a continuación.

La necesidad de mejorar la accesibilidad al plan mediante una difusión más amplia entre los jóvenes, especialmente aquellos que son más vulnerables e inactivos, representa una perspectiva crucial. Al hacer que la información sea más accesible, se abre la posibilidad de involucrar a segmentos de la población que podrían beneficiarse significativamente de estos planes pero que, en la actualidad, podrían desconocer su existencia. La implementación de estrategias específicas dirigidas a los grupos más vulnerables e inactivos podría ser fundamental para abordar de manera más efectiva los retos del desempleo juvenil.

---

<sup>8</sup> Consejo Europeo. (julio de 2020). Propuesta de Recomendación del Consejo *Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil* que sustituye a la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil.

Por otra parte, la sugerencia de mejorar la coordinación interinstitucional a nivel estatal, regional y local para lograr una mayor armonía también es importante. La colaboración efectiva entre estas instancias gubernamentales puede ser clave para abordar de manera integral las exigencias, asegurando una implementación más eficiente y coherente de las políticas. La armonización de esfuerzos a diferentes niveles de gobierno permite una respuesta más holística y adaptada a las necesidades locales, optimizando los recursos y mejorando la efectividad de las medidas destinadas a mejorar la situación laboral.

La propuesta de consolidar la relación entre el sector privado y las entidades locales, promoviendo la cooperación pública-pública, pública-iniciativa social y pública-privada, parece ser una estrategia prometedora. La cooperación pública-pública fortalece la coordinación gubernamental que es uno de los principales objetivos del plan. La colaboración público-iniciativa social se refiere a la colaboración entre entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil que implica que el sector público trabaje de la mano con organizaciones no gubernamentales (ONG), asociaciones civiles, fundaciones u otras iniciativas sociales para alcanzar objetivos comunes. Por último, la cooperación público-privada que puede aportar eficiencia y recursos del sector privado. En conjunto, esta sinergia puede ser una forma efectiva de afrontar problemas complejos que hasta ahora han demostrado ser difíciles de resolver únicamente mediante acciones públicas.

Entrando en otro aspecto como son los sectores emergentes, la calidad y relevancia de la formación en áreas como la tecnología y ecología, demuestra una comprensión perspicaz de las demandas cambiantes del entorno laboral. La adaptación a las nuevas necesidades, especialmente en términos de tecnología y sostenibilidad, no solo puede mejorar la empleabilidad de los jóvenes, sino también contribuir a la construcción de una fuerza laboral más capacitada y alineada con las

tendencias actuales, promoviendo así el crecimiento económico y la innovación.

El reto de disminuir la tasa de abandono escolar temprano para impulsar la empleabilidad juvenil demuestra una comprensión completa de los desafíos que enfrenta este grupo demográfico. Hay que destacar que no basta con simplemente facilitar el retorno, sino que también es crucial ofrecer formación continua para asegurar una empleabilidad a largo plazo. En lugar de solo enfocarse en ayudar a los jóvenes a reintegrarse, la idea es prevenir que abandonen en primer lugar, destacando la importancia de enfoques preventivos y sostenibles. Para ello, una de las medidas sería reforzar los programas de orientación en cualquier materia que sea necesaria para el demandante de empleo para que empiecen a reconducir su camino y así mejorar su futuro.

La idea de mejorar el sistema de evaluación y monitorización para mantener constantemente actualizado el plan parece la menos importante en cuanto a materia, pero realmente es uno de los objetivos más importantes de todo el plan debido a su influencia en el funcionamiento interno del plan que debe ajustarse al mundo tan cambiante que nos rodea. Esta propuesta pretende identificar áreas de mejora y ajustar el plan de manera oportuna, asegurando así su relevancia continua. También busca maximizar la efectividad del plan al garantizar que esté alineado con las necesidades actuales y emergentes.

### 3.4. Ejes y medidas de actuación

Las acciones específicas se organizan en seis ejes, los cuales coinciden con los establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, según lo indicado en el artículo 10.4 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Estos ejes son: Orientación (Eje 1), Formación (Eje 2), Oportunidades de Empleo (Eje 3), Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo (Eje 4), Emprendimiento (Eje 5) y Mejora del Marco Institucional (Eje 6). Estos mismos seis ejes estructuran tanto la cartera común de servicios del sistema nacional de empleo (según el RD 7/2015, de 16 de enero) como los programas comunes de empleo. De esta manera, el sistema de Garantía Juvenil Plus se incorpora al diseño general de las políticas activas de empleo, siguiendo la misma estructura y dando prioridad al grupo de personas jóvenes dentro del marco global del sistema, con un enfoque centrado en individuos y empresas.

El eje uno se relaciona con el logro de un sistema de orientación cualificado que lleve a cabo un seguimiento personalizado. El propósito de este sistema es servir un acompañamiento individualizado y profesional, orientando tanto en el desarrollo de las carreras profesionales individuales como en los proyectos empresariales. La principal meta consiste en promover la consecución de empleo estable y de calidad mediante diversas acciones, como proporcionar información, orientación, motivación, asesoramiento, evaluación de habilidades, planificación y gestión de trayectorias de aprendizaje y otras iniciativas que respalden la exitosa inserción de las personas beneficiarias.

El primer objetivo para este eje es la implementación de métodos y herramientas que mejoren la calidad y eficacia de la orientación a las personas involucradas. Este principio se centra en reducir el tiempo necesario para atender a las personas, con el objetivo de proporcionarles



una asistencia personalizada en un plazo máximo de cuatro meses. Para ello se establecen una serie de medidas. El refuerzo de la formación de orientadores para ofrecer asesoramiento eficiente y motivador a los jóvenes. La consolidación de la Red Re-Orienta para dar seguimiento y evaluar a los orientadores de Garantía Juvenil, con el objetivo de mejorar su estabilidad profesional. Aprovechamiento de la tecnología mediante un teléfono de atención y orientación para reducir las listas de espera; se está trabajando en una posible vía adicional a través de una aplicación móvil. Para finalizar, la digitalización del sistema de orientación para facilitar el trabajo, agilizar la tramitación de expedientes y permitir la atención virtual mediante videollamadas.

El siguiente propósito para esta área consiste en disponer de servicios de orientación que reciban formación continua y se especialicen en temas y grupos que puedan ser más vulnerables al ingresar al ámbito laboral.

Los jóvenes que forman parte de grupos en situación de vulnerabilidad incluyen a aquellos que abandonaron la educación de manera temprana con los que se debe incorporar un encauzamiento personalizado para poder abordar un posible retorno al sistema educativo. Sin embargo, no podemos descuidar a aquellos que corren el riesgo de abandonar; es esencial implementar medidas preventivas para evitar que eso suceda.

Para los jóvenes inactivos, desmotivados y alejados del ámbito laboral se propone fortalecer la colaboración entre servicios sociales, entidades de juventud y SPE, con una estrategia conjunta para integrar a jóvenes desanimados en el Sistema Nacional de Empleo y servicios educativos u orientativos. El enfoque se centra en la dimensión local, facilitando la coordinación entre entidades gubernamentales y organizaciones locales. Además, se busca flexibilidad y diversas acciones, permitiendo a las entidades del Plan GJ+ determinar operaciones

específicas y contar con orientadores especializados en psicología para una atención personalizada.

Para las personas con diversidad funcional se ofrece apoyo a la formación de orientadores sociolaborales, con énfasis en su cualificación. Se propone una nueva línea de financiación para promover la visibilidad e inclusión de la discapacidad en el empleo, focalizada en políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). También se llevarán a cabo campañas de sensibilización en el sector empresarial sobre la situación de las personas con discapacidad, utilizando diferentes plataformas como foros, ferias y eventos empresariales.

Con los integrantes de la comunidad LGTBI se respaldará un programa piloto nacional para mejorar la inserción sociolaboral del colectivo, en colaboración con Garantía Juvenil y la Dirección General de Diversidad Sexual. Las asociaciones LGTBI a nivel regional implementarán el programa para combatir la discriminación en el empleo. Se apoyará la formación de orientadores especializados, proponiendo una financiación adicional para iniciativas que promuevan la visibilidad e inclusión en el empleo, especialmente enfocada en la RSC. Además, se llevarán a cabo campañas de sensibilización en el ámbito empresarial para facilitarles el acceso laboral.

Otro colectivo vulnerable son los migrantes. Se brindará respaldo a los mediadores u orientadores sociolaborales, centrándose especialmente en la formación y cualificación específica necesaria para desempeñar sus funciones en este ámbito.

Aquellos jóvenes con responsabilidades familiares contarán con un programa integral para apoyar a jóvenes que han abandonado entornos educativos y laborales. Este programa incluye orientación inicial, proporcionando información sobre derechos y conciliación. La segunda fase se enfoca en habilidades laborales y formativas, con posibles contratos formativos. Y en la última fase se implementarán herramientas

digitales para facilitar la formación presencial o a distancia, favoreciendo la conciliación y la finalización exitosa de la etapa formativa.

El eje dos se refiere a la formación. En la actualidad, el éxito en la búsqueda de empleo requiere destacar dos áreas clave: adquirir competencias específicas y acumular experiencia laboral. Este eje se enfoca en acciones formativas para fortalecer esos ámbitos, con el objetivo de facilitar su inserción en el mercado laboral. La calidad de la formación, alineada con diversas políticas, es crucial para garantizar empleos de calidad y un desarrollo formativo continuo. Para lograrlo, es fundamental ajustar las acciones formativas a las demandas del mercado laboral y considerar las necesidades particulares de los jóvenes según su nivel educativo y los sectores con mayores oportunidades de empleo. Todo ello con la colaboración del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Uno de los objetivos en este departamento es la formación en alternancia mediante escuelas taller, taller de empleo y programas mixtos de Empleo-Formación. Este tipo de formación generalmente implica combinar períodos de estudio teórico con experiencias prácticas en el lugar de trabajo, brindando a los participantes una combinación integral de conocimientos teóricos y habilidades prácticas.

Que la actuación que se quiera llevar a cabo entre la formación y las empresas tenga la mayor coordinación posible. Fortalecer la colaboración entre empresas y escuelas, asegurando una conexión efectiva, es esencial para preservar y mejorar la cohesión grupal. Las iniciativas de formación dual son esenciales para que los alumnos apliquen conocimientos en empresas, mejorándolos para el ámbito laboral. Las Escuelas de Oportunidad ofrecen un acompañamiento personalizado y flexible, colaborando con empresas, para reducir la tasa de abandono escolar y orientar a individuos hacia la finalización de su educación. En la era digital, es crucial desarrollar un espacio virtual de formación, especialmente a través de la educación en línea, para atraer a los estudiantes. La

participación de las empresas en este entorno facilitaría una comunicación efectiva y beneficiosa para ambas partes.

Reconocimiento y fomento de los sectores de mayor prioridad. Esto implica proporcionar formación especializada en áreas menos convencionales desde el punto de vista laboral, pero que desempeñan un papel significativo en la sociedad actual. Las medidas adoptadas son las siguientes.

Implementación de un programa integral que incluya educación digital, talleres para comprender la era digital, además de promover el turismo rural y la dinamización comunitaria. Esto permitirá que la comunidad lidere proyectos de interés general para mejorar el bienestar social.

Hay que destacar el asunto de los deportes como herramienta fundamental para la formación, desarrollo personal y mejora de la calidad de vida en el entorno local, mientras se considera el ocio y tiempo libre como elementos esenciales en la construcción de la realidad personal, especialmente en la vida de los jóvenes.

Promover la concienciación sobre energías renovables para reducir emisiones de gases de efecto invernadero y mejorar la eficiencia energética, al mismo tiempo que se implementa el Plan REPARA. Este plan tiene como objetivo formar a las nuevas generaciones sobre sostenibilidad y economía circular, fomentando la reutilización y el reciclaje.

Promover el diseño inteligente de las ciudades para optimizar recursos y prepararse para el futuro de las *Smart Cities*, al mismo tiempo que se impulsa la innovación musical mediante la digitalización y el *streaming*, reemplazando métodos tradicionales de escucha.

Promover disciplinas artísticas como pintura, escultura, música, fotografía y danza como alternativas laborales y culturales, mientras se

destaca la importancia de la gastronomía y la restauración local como una industria vital que genera empleo cualificado e incorpora innovación tecnológica. Además, se incluye la formación en atención a la dependencia para auxiliar a personas en situaciones de dificultad en las tareas diarias en su domicilio.

El eje tres aporta medidas para mejorar las oportunidades de empleo. Se centra en incentivar la contratación y el mantenimiento de empleo, especialmente para grupos con dificultades laborales, como personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social, beneficiarias del ingreso mínimo vital, responsabilidades familiares y mujeres víctimas de violencia de género. Dado que los jóvenes experimentan una alta precariedad laboral, se enfatiza la necesidad de controlar el cumplimiento normativo y perseguir abusos y fraudes para garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos de los trabajadores, especialmente en un contexto donde los jóvenes experimentan una notoria inestabilidad laboral. Podríamos unir este eje también a la búsqueda de un entorno laboral equitativo.

El primer objetivo de esta área es proporcionar acciones orientadas a promover la contratación a largo plazo de los grupos mencionados. Pretende incentivar empleos estables para ellos mediante medidas que brinden beneficios a los empleadores que contraten a personas pertenecientes a esos grupos. Se establecerá una línea de trabajo centrada en la primera experiencia profesional, con un enfoque específico en promover la empleabilidad de personas en formación en tecnología. Esta iniciativa no solo busca brindar oportunidades iniciales en el ámbito laboral, sino también fomentar la innovación en el empleo, creando un entorno propicio para el desarrollo y la aplicación de soluciones innovadoras en el mundo laboral.

Otro propósito es la implementación de medidas específicas en áreas clave como la mejora de espacios urbanos y rurales, el apoyo a

personas dependientes, la sucesión generacional en entornos rurales, el impulso a actividades artísticas y la modernización industrial en regiones con menos oportunidades. Estas acciones buscan abordar de manera integral diversos aspectos para promover el desarrollo y el bienestar de la comunidad.

Como último objetivo de este eje se encuentran las acciones dirigidas a alinear la oferta y la demanda de empleo. Esto implica facilitar la movilidad geográfica y poner en marcha programas específicos para cubrir ofertas de empleo que actualmente quedan sin satisfacer.

El siguiente eje aborda el persistente problema de la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

GJ+ tiene como foco principal promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el acceso al empleo, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en igualdad de género y trabajo decente. El énfasis está en eliminar la discriminación contra mujeres, fomentar la corresponsabilidad y asegurar un empleo pleno y productivo. El primer objetivo del eje pretende garantizar la igualdad de género en todas las etapas laborales, desde el ingreso hasta la promoción, incluyendo la conciliación trabajo-familia. Este enfoque se integra en todas las acciones de Garantía Juvenil Plus, de acuerdo con las leyes de igualdad. El segundo objetivo es lograr implementar medidas para asegurar la igualdad de trato y evitar discriminación, especialmente para grupos en riesgo de exclusión. La colaboración con el Instituto de las Mujeres y otros colaboradores clave respalda la ejecución de estas acciones.

Para promover la igualdad, conciliación y corresponsabilidad, que es su primer objetivo, busca respaldar y facilitar la implementación de los Planes de Igualdad en las empresas, proporcionando apoyo y recursos necesarios. Por otro lado, pretende incorporar el principio de igualdad de género en el funcionamiento de los SPE, específicamente en los servicios

de orientación, asegurando que exista un enfoque equitativo en la asesoría y apoyo ofrecido a hombres y mujeres en temas laborales.

Por otra parte, en la actualidad, el avance económico y social depende de la innovación tecnológica, especialmente en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). La era digital y la situación post-COVID19 destacan las oportunidades laborales en estos campos. Sin embargo, estereotipos de género pueden influir en las decisiones académicas y profesionales, limitando las oportunidades, especialmente para las mujeres. Se requieren acciones y programas para informar sobre las oportunidades en STEM, desafiar estereotipos y promover modelos femeninos, cerrando así la brecha de género y salarial en estas profesiones.

También cabe destacar otro colectivo joven que también sufre desigualdades en el acceso al empleo, las personas con diversidad funcional. Encuentran obstáculos significativos para comenzar sus trayectorias profesionales, y la falta de formación, agravada por la carencia de recursos para la educación inclusiva, contribuye a una situación de pobreza o exclusión social. Esto intensifica la brecha laboral entre los jóvenes con y sin discapacidad. Para ello se establecen programas que actúan como enlace entre el ámbito educativo y el laboral, facilitando la transición mediante el respaldo en el empleo. Estos programas pueden ser gestionados por organizaciones sin ánimo de lucro con experiencia en este colectivo.

El eje cinco se enfoca en estimular la creación de negocios y el trabajo independiente para impulsar el desarrollo económico local. A pesar de la disminución general del emprendimiento en España, se reconoce la importancia de los jóvenes emprendedores en la recuperación post-COVID-19. El programa respalda las habilidades emprendedoras, apoyando la reiniciación de actividades empresariales y promoviendo proyectos en áreas despobladas para generar empleo y revitalizar la

economía local. Incorporará el Marco Europeo para la Competencia Emprendedora y respaldará el emprendimiento juvenil en sectores clave, como la economía digital y verde, buscando crear nuevas oportunidades de negocios de manera inclusiva.

Se llevarán a cabo acciones concretas para impulsar y fortalecer la economía social, destacando el apoyo a iniciativas que promuevan su desarrollo y consolidación. Este impulso no se limitará a entornos urbanos, ya que se prestará especial atención a la participación y desarrollo de la economía social en las zonas rurales. El objetivo es generar un impacto positivo tanto en la dinamización económica local como en la promoción de modelos económicos inclusivos y sostenibles.

Se implementarán diversas medidas para impulsar proyectos empresariales, con un enfoque específico en el respaldo a personas jóvenes emprendedoras afectadas por la crisis sanitaria. Además, se fomentará el emprendimiento social juvenil, buscando crear un entorno propicio para iniciativas que tengan un impacto positivo en la sociedad. Como parte de estas acciones, se pondrá en marcha el programa *Emprende con Microcréditos*, destinado a proporcionar apoyo financiero accesible a aquellos que buscan iniciar sus propios proyectos empresariales.

Se promoverán iniciativas innovadoras mediante la introducción de metodologías avanzadas para el emprendimiento, como proyectos piloto, tanto a nivel individual como colectivo. Además, se impulsarán espacios colaborativos diseñados para fomentar la creatividad y la cooperación en el ámbito emprendedor, proporcionando un entorno propicio para el desarrollo de proyectos innovadores.

El último eje aborda la mejora del marco institucional. Este eje busca optimizar la gestión y coordinación en el Sistema Nacional de Empleo, con el objetivo de modernizarlo y lograr una eficacia mejorada en la inserción laboral de los jóvenes. El SNGJ lidera estas políticas en España y ha



experimentado reformas para ser más eficaz y flexible. Es crucial adaptar medidas para llegar a más jóvenes que no están estudiando ni trabajando, ofreciéndoles respuestas efectivas. Se pone énfasis en mejorar el seguimiento de las acciones y de los jóvenes inscritos para garantizar el éxito continuo de GJ en la inserción laboral de este grupo.

Resulta crucial adaptar continuamente el sistema para llegar a diversos grupos de jóvenes que se encuentran fuera del sistema educativo y laboral, ofreciéndoles soluciones efectivas a través de Garantía Juvenil. Con el enfoque en mejorar el seguimiento de las actuaciones y necesidades de los jóvenes inscritos, se busca garantizar que Garantía Juvenil siga siendo una vía exitosa para la inserción laboral. Para ello se destacan dos retos.

Se llevarán a cabo diversas acciones para fortalecer la comunicación y difusión del SNGJ. Esto incluirá la implementación del *Sello de Garantía Juvenil* como un distintivo que destaque la adhesión a este sistema. Además, se trabajará en la mejora de la difusión general del SNGJ para llegar a un público más amplio. Para fomentar el diálogo y el intercambio de conocimientos, se organizarán estudios y encuentros anuales sobre el empleo joven y la garantía juvenil, liderados por los interlocutores sociales, con el objetivo de enriquecer la comprensión y colaboración en este ámbito.

Se implementarán medidas para fortalecer la gobernanza del SNGJ. Esto incluirá la introducción de una *ventanilla única* para simplificar y centralizar los procedimientos relacionados con el sistema. Con el objetivo de mantener el SNGJ actualizado y alineado con las cambiantes necesidades, se llevará a cabo una reforma legal. Además, se promoverá la colaboración con entidades juveniles para mejorar la participación y la representación de los jóvenes en las decisiones. Asimismo, se realizará una experiencia piloto innovadora y una evaluación de Garantía Juvenil

Plus, explorando nuevas formas de mejorar y ajustar eficientemente el sistema según las demandas actuales.

Para finalizar el análisis del plan en vigor, no debemos pasar por alto dos elementos que resultan fundamentales para potenciar su efectividad: la difusión adecuada de la estrategia y los métodos a utilizar para su posterior seguimiento y evaluación.

La difusión de un plan estatal es un factor clave para el éxito y la efectividad de las políticas gubernamentales. Al generar conciencia pública sobre la existencia y los detalles del plan, se promueve la participación activa de la población. Esta difusión adecuada no solo contribuye a la transparencia y credibilidad del gobierno, sino que también garantiza que la información llegue a todos los interesados, incluyendo a aquellos grupos vulnerables que podrían beneficiarse significativamente del plan. Para poder lograrlo se han creado una serie de propuestas como son las campañas a través de redes sociales y la participación en proyectos de difusión Internacionales. Pero una de las posibles soluciones para poder llegar a un mayor número de personas es el refuerzo de la colaboración interinstitucional con otros ministerios y agentes vinculados al ámbito juvenil, lo que garantiza que la información llegue a una audiencia mucho más diversa.

En cuanto a la evaluación y monitorización, ¿quién se encarga y cuál es el método utilizado? Se llevará a cabo una evaluación del plan mediante la identificación de fuentes clave y la implementación de un sistema para recopilar y organizar datos. La recopilación de información se realizará en colaboración con unidades ejecutantes y responsables del Fondo Social Europeo. El Servicio de Empleo Público Español (SEPE) será el responsable de la evaluación continua y transparente de los resultados, así como de implementar cambios en coordinación con otros participantes.

## 4. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU APLICACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (SPE).

Desde una perspectiva social, las nuevas tecnologías han emergido como una de las principales causas de los constantes cambios en el mercado laboral y sus requisitos, lo que indirectamente obliga tanto a los solicitantes de empleo como a los empleados en general a adaptarse. Estos cambios han promovido involuntariamente la necesidad de formación continua, una característica crucial en la búsqueda de empleo en la actualidad.

Es evidente que, en este contexto, los solicitantes de empleo más jóvenes son los menos afectados, ya que han crecido en la era digital. Sin embargo, la llamada *brecha generacional* perjudica a aquellos de mayor edad que se encuentran en situación de desempleo. Es importante señalar que esta regla no se aplica de manera uniforme, ya que hay jóvenes que no han tenido acceso suficiente a la tecnología debido a limitaciones económicas, mientras que hay personas mayores que, gracias a su entusiasmo y recursos, han logrado adaptarse incluso mejor que algunos de la *Generación Z*<sup>9</sup> (conjunto de personas nacidas en pleno auge de las redes sociales). Esta disparidad puede tener implicaciones a la hora de contratar personal, ya que en algunos casos lo crucial son las competencias. Por lo tanto, los SPE deben dar prioridad a los grupos vulnerables para participar en cursos y formaciones relacionadas con las nuevas tecnologías.

Las tecnologías han tenido un impacto significativo en España, transformando prácticamente todos los sectores de la sociedad y la economía. Este cambio se inició en los años 80 con la llegada de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). A medida que

---

<sup>9</sup> KIMBERLEE, R. M. (2019). *Engaging Generation Z: A Case Study on Motivating the Post-Millennial Traditional College Student in the Classroom.*

estas tecnologías se integraron en diversos ámbitos, el país experimentó un notorio progreso en su desarrollo y competitividad.

Especialmente en el ámbito empresarial, las TIC han causado una revolución al introducir soluciones tecnológicas que mejoran la productividad, la eficiencia operativa y la toma de decisiones. La adopción de la digitalización de procesos, el uso de plataformas en la nube y la implementación de inteligencia artificial han potenciado la capacidad de las empresas españolas para competir de manera más efectiva tanto a nivel nacional como internacional. Esta revolución tecnológica también ha afectado a las Administraciones Públicas (AAPP). Con la evolución de la sociedad, los procedimientos y medidas adoptados por las AAPP se han transformado y mejorado. La gestión de las AAPP presenta un desafío constante que exige innovación y la presentación de nuevas propuestas para abordar cada área, con el fin de lograr un equilibrio y estabilidad tanto en el ámbito social como en el económico.

Dentro de la Administración Pública (AP), uno de los sectores clave es el de los SPE, siendo el SEPE el organismo autónomo asociado al Ministerio de Trabajo y Economía Social en España. Estos organismos estatales, junto con sus contrapartes en las Comunidades Autónomas, se han unido para conformar el Sistema Nacional de Empleo.

Los SPE tienen tres misiones principales:

1. Colaborar en el desarrollo y aplicación de políticas de empleo, participando en acciones y medidas estratégicas para mejorar la calidad del empleo y fomentar un mercado laboral dinámico e inclusivo.
2. Garantizar de manera eficaz la acción protectora en situaciones de desempleo, proporcionando asistencia económica durante el periodo de búsqueda de un nuevo empleo.

3. Asegurar la divulgación precisa y actualizada de información verídica sobre el mercado laboral español e integrarla en el mercado único europeo.

Para alcanzar estos objetivos, estos organismos colaboran estrechamente con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que en conjunto constituyen el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. El seguimiento y la evaluación constante son parte integral de este proceso.

El SEPE proporciona una variedad de servicios destinados tanto a los trabajadores como a las empresas. Su función principal es la intermediación laboral, que facilita la búsqueda de empleo conectando a los demandantes con empresas que ofrecen oportunidades de trabajo. Aparte de centrarse en proporcionar subsidios a quienes han quedado desempleados, el SEPE también ofrece respaldo financiero temporal a aquellas personas que se encuentran en circunstancias económicas complicadas. Además, ofrece programas de formación y asesoramiento para mejorar las habilidades laborales, competencias y la capacitación. También proporciona recursos para entrevistas de trabajo, oportunidades de empleo y datos informativos sobre el mercado laboral.

Nos encontramos en la nueva era digital y la gran mayoría de las propuestas de mejora para la optimización de procesos en cualquier tipo de empresa u organismo, tienen como herramienta principal las TICs. Es una revolución que ha causado un impacto gigante en la sociedad en absolutamente todos los ámbitos. En unos está dejando mayor huella, como puede ser el almacenamiento de información en bases de datos de miles de pacientes de un hospital y en otros sectores se sigue aplazando este tipo de avances o, simplemente, se encuentran limitados, como es el caso de la agricultura tradicional.

Cambiando de enfoque, nos dirigimos a comentar el impacto de las tecnologías en los SPE. En primer lugar, comentaremos los beneficios que han brindado a los servicios de empleo y, en segundo lugar, herramientas puestas en marcha en este sistema.

Primeramente, se puede afirmar que las tecnologías en este servicio sirven como un recurso accesible. Poder acceder a información laboral precisa y confiable que se encuentra en los sitios web oficiales de empleo es esencial para cualquier demandante. Además, implica garantizar que la información provenga de fuentes autorizadas y esté disponible para su consulta en todo momento. Esta última cuestión, la capacidad de acceder a esta información en cualquier momento, se ha vuelto factible. Esto se ve reflejado por ejemplo en la *Red Re-Orienta* que incluye un sitio web específico que sirve como plataforma organizativa. En este espacio en línea, se destacan las actividades e iniciativas de las personas orientadoras, centralizando programas y actividades con objetivos específicos. Es una fuente alcanzable para aquellos que deseen obtener información detallada sobre el programa en cualquier momento y lugar.

Otro impacto positivo generado es la disminución de barreras administrativas, también conocidas como *burocracia*. Este cambio no solo ha agilizado la realización de trámites y procedimientos, sino que también ha reducido los tiempos de espera asociados. La eficiencia derivada de estas mejoras ha llevado a una experiencia más rápida y conveniente para los usuarios, quienes ahora pueden realizar diversas gestiones de manera más ágil y sin las demoras que solían experimentar. Un caso ilustrativo sería la presentación de documentos para un trámite. En muchos procedimientos a través de la Sede Electrónica, se exige la inclusión de todos los documentos necesarios; de lo contrario, no se permite completar el trámite. En un procedimiento presencial, si olvidas algún documento, debes regresar y solicitar una cita para otro día a fin de completar el proceso de manera adecuada.

Continuando con el tema de la eficiencia temporal, se considera también la reducción del tiempo requerido para examinar y recopilar información sobre los resultados de un programa implementado, lo que posibilita una evaluación más veloz y eficaz. Esto simplifica la detección temprana de posibles errores, posibilitando ajustes y la presentación ágil de soluciones para abordar problemas de inmediato. Tomando el PGJ+ como ejemplo, incluso si ha habido algún organismo que no haya divulgado ciertos datos y, por ende, se hayan extraviado, aun así, se han podido adquirir datos y resultados desde el mismo año de implementación gracias a las bases de datos disponibles.

Simplifica el acceso de las empresas a un grupo más amplio de posibles candidatos, al mismo tiempo que ofrece a los candidatos la oportunidad de conectarse con un mayor número de empresas. También, fomenta la variedad en la elección de candidatos al ofrecer a las empresas la posibilidad de acceder a una diversidad más amplia de perfiles, promoviendo así un proceso de contratación más inclusivo y enriquecedor. Simultáneamente, proporciona a los candidatos una plataforma más dinámica para explorar distintas oportunidades laborales y establecer conexiones valiosas en el ámbito profesional.

Y, en segundo lugar, abordaremos diversos ejemplos implementados en los SPE con el fin de modernizar y optimizar sus servicios.

Una implementación fue la formación en línea. La posibilidad de acceder a cursos en línea y recursos educativos brinda a los jóvenes sin empleo la oportunidad de fortalecer sus habilidades y aumentar sus posibilidades de empleo desde la comodidad de sus hogares. Un curso online ofrecido en marzo de 2023 fue el Curso de Transformación Digital para el Empleo, dirigido a jóvenes desempleados entre 16 y 29 años inscritos en GJ con el objetivo de proporcionar tanto habilidades técnicas

como una comprensión sólida de las oportunidades en el entorno laboral digital actual.



Ilustración 1. Mapa interactivo de búsqueda de ofertas activas de empleo y cursos según provincia. Imagen capturada de la página web oficial del SEPE.

La ilustración 1 muestra un mapa interactivo en el cual puedes hacer *clic* en cada ciudad para ver una lista de ofertas activas disponibles, como los cursos, en ese momento. Esta presentación muestra una forma única y visual de compartir información en línea mediante el uso de aplicaciones específicas para su creación.

Para que este tipo de medios puedan proporcionar respuesta a las peticiones, se combinan con herramientas de comunicación en línea, como notificaciones automáticas y mensajes electrónicos, para mantener informados a los participantes de manera eficiente sobre el progreso de sus cursos y otras actualizaciones relevantes. Aunque hablemos de cursos, la comunicación *online*, en general, mantiene a los interesados al tanto del progreso de sus trámites y proporciona actualizaciones esenciales de manera rápida y eficaz. Con este fin, se estableció el Portal



de Empleo estatal denominado *Empléate*, el cual facilita la entrada a una variedad de servicios, como la exploración de oportunidades laborales, la revisión de ofertas de trabajo y la administración de prestaciones por desempleo. Mediante este portal, se reciben todas las comunicaciones relacionadas con los trámites realizados en él, eliminando (para quien desee) la necesidad de recibir notificaciones postales para este tipo de información. Además del portal, hay un boletín de la Garantía Juvenil<sup>10</sup> donde se comparten todos los detalles sobre formación, empleo, emprendimiento, prácticas, eventos y publicaciones específicas para cada Comunidad Autónoma. Pueden suscribirse para recibirlo automáticamente por correo electrónico, sin la necesidad de acudir personalmente a la oficina y solicitarlo y así estar siempre al tanto de cualquier novedad.

Otras de las tantas soluciones tecnológicas es el asesoramiento virtual. Se puede hacer uso de la Inteligencia Artificial (IA) para implementar asistentes virtuales y *chatbots*. Los *chatbots* son programas informáticos que utilizan tecnologías como la IA para poder ofrecer de manera instantánea y virtual respuestas rápidas y automatizadas simulando así una conversación humana. Estos *chatbots* se encuentran en las páginas web oficiales como es la Seguridad Social, pero al indagar en la página del SEPE se observa que no existe ningún tipo de asistente instantáneo, las opciones que existen son las siguientes:

---

<sup>10</sup> SEPE. (2023). *Boletín de Garantía Juvenil*.

## Formas de ponerte en contacto con SEPE

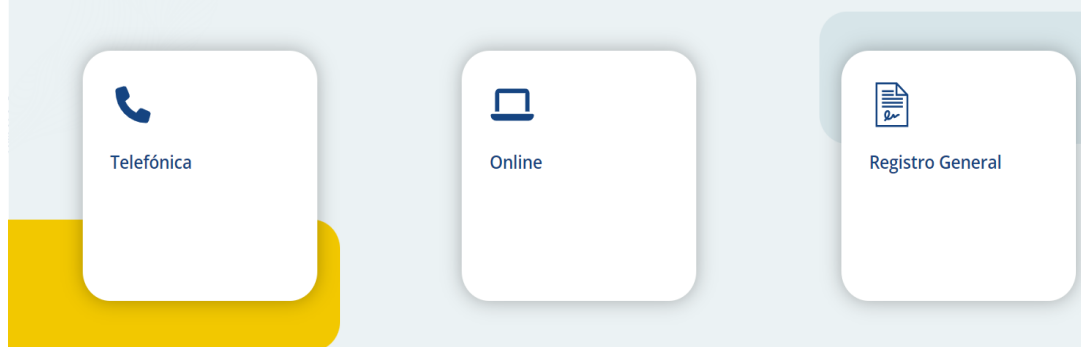


Ilustración 2. Opciones de contacto con el SEPE. Imagen capturada de la página web oficial del SEPE.



Ilustración 3. Opciones de contacto online del SEPE. Imagen capturada de la página web oficial del SEPE.

Las únicas opciones disponibles para realizar consultas requieren que los trabajadores las lean y respondan, por lo que la respuesta no es instantánea como en el caso de los *chatbots*.

En resumen, la introducción de tecnologías en el SEPE representa una mejora sustancial en cómo los jóvenes desempleados abordan la búsqueda de empleo y gestionan los trámites relacionados. Sigue habiendo un largo camino por recorrer y explorar para perfeccionar estos servicios, aprovechando las maravillas del mundo tecnológico. La

insistencia en mejorar surge porque hay una opinión generalizada de que los SPE necesitan continuar su evolución. Esto se evidencia en el hecho de que un 20% de los usuarios de los servicios electrónicos expresan insatisfacción<sup>11</sup>. Aunque podría percibirse como una tasa baja, se considera elevada cuando se trata de evaluar la calidad del servicio. Es fundamental reconocer que la responsabilidad del desempleo no recae únicamente en la economía del país, sino también en una gestión efectiva de estos servicios. El enfoque constante en la mejora busca no solo cumplir con las expectativas de los usuarios, sino también optimizar los resultados a medida que más personas se benefician de estas soluciones tecnológicas.

---

<sup>11</sup> SEPE. (2023). Servicio de Calidad y Comunicación Interna. *Informe de resultados de la evaluación de la satisfacción de las personas usuarias de los servicios electrónicos del SEPE.*

## 5. CONCLUSIONES

Basándonos en el análisis realizado a lo largo de este trabajo, podemos sintetizar las siguientes conclusiones.

La relación entre el derecho al trabajo como derecho-deber y el desempleo juvenil en España destaca la importancia de un enfoque equitativo y sistemático que involucre tanto a los individuos como al Estado y la sociedad en la creación de condiciones que permitan a los jóvenes ejercer plenamente su derecho de acceso al trabajo. Como se ha comentado anteriormente, el derecho al trabajo no se considera de forma aislada como un derecho fundamental, sino más bien como un derecho que potencia la efectividad de otros derechos fundamentales. En la CE, está implícito y se entrelaza con derechos fundamentales establecidos en la misma, por ello su evaluación no debería depender exclusivamente de las categorizaciones legales asignadas, sino de la interpretación que se haga de ellos. Aunque la clasificación de la CE es teórica y necesaria por razones legales, es importante recordar que el trabajo constituye un elemento fundamental. No solo es esencial para ejercer otros derechos fundamentales, sino que su importancia radica en su contribución a la dignidad humana y al bienestar social. Es, en última instancia, un componente vital para el funcionamiento adecuado de la sociedad.

Por esta misma razón, el desempleo juvenil es un problema tan importante. Este desafío impacta directamente a las nuevas generaciones, quienes deben prepararse para liderar el país en el futuro y son de los más importantes. La dominante precariedad laboral entre los jóvenes, evidenciada en condiciones y salarios desfavorables, también sigue planteando interrogantes sobre la efectividad de las políticas laborales existentes. La preferencia por los contratos indefinidos marca un paso en la dirección correcta para proporcionar una mayor estabilidad en el empleo. Sin embargo, el camino hacia una situación laboral más equitativa

y satisfactoria para los jóvenes sigue siendo un proceso en evolución, requiriendo medidas continuas y adaptativas para garantizar un impacto positivo a largo plazo. A pesar de esto, es necesario continuar formulando políticas y perfeccionándolas para mostrar el compromiso gubernamental con la generación de oportunidades y la reducción de la inestabilidad laboral entre los jóvenes, asegurándose especialmente de cumplir con las condiciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores. Abordar de manera efectiva esta problemática se vuelve esencial para mejorar las perspectivas y la calidad de vida de la juventud, que es el objetivo primordial del PGJ+.

En relación con el plan analizado, este presenta áreas en las que podrían presentarse oportunidades de mejora, ya que se identifica cierta redundancia en algunas propuestas y un uso excesivo de generalidades. Sería beneficioso contar con medidas más precisas y detalladas para abordar cada problema planteado, permitiendo una comprensión más clara de la implementación y logro de los objetivos propuestos. Aunque cada entidad local tiene la responsabilidad de adaptar estas medidas a su territorio y contexto, se considera que podría ser más específico mejorando así la armonía entre cada comunidad autónoma y evitando dejar al azar la consecución de cada objetivo.

En cambio, un aspecto notable en los objetivos del plan es la persistencia en las áreas que tuvieron resultados positivos en la estrategia anterior. También se plantean desafíos innovadores para mejorar el desempeño en áreas que han mostrado debilidades en evaluaciones previas, como es el caso de la difusión del plan. En el informe de 2018 en el que se redactan los resultados de la iniciativa de empleo juvenil<sup>12</sup> en el que se incluyen las medidas adoptadas por el SNGJ, se señala que el 30,4% de los jóvenes encuestados no están completamente de acuerdo

---

<sup>12</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Informe II Evaluación de la Iniciativa del Empleo Juvenil*.

en que haya suficiente información sobre la GJ. Se ha puesto énfasis en abordar este problema, lo que respalda la idea de un compromiso firme para resolver de la mejor manera posible los desafíos presentes. A pesar de ello, se reconoce la importancia de mantener el enfoque en áreas que han tenido éxito, como el área específica de orientación.

Por otra parte, el plan exhibe una capacidad notable para ajustar las soluciones que propuso inicialmente en 2013, teniendo en cuenta los cambios que se han producido en los años siguientes. Lo que resalta es la flexibilidad demostrada al adaptar la estrategia a las nuevas realidades del país. Este ajuste no se limita solo a las dinámicas del mercado laboral, sino que también aborda la respuesta a eventos significativos, como la crisis sanitaria, y reconoce la importancia de mantenerse al día con la constante evolución tecnológica.

Esta aproximación refleja una perspectiva que va más allá de centrarse únicamente en el ámbito laboral, mostrando una comprensión profunda de cómo diversos factores influyen en la dinámica socioeconómica. La habilidad del plan para adaptarse a los cambios en el entorno, especialmente en un contexto tan dinámico como el actual, sugiere una visión proactiva y a largo plazo. Al reconocer y abordar no solo los desafíos laborales sino también las variables más amplias que afectan al país, el plan demuestra una sensibilidad estratégica hacia las complejidades inherentes a la gestión de políticas y estrategias en un entorno en constante cambio.

Desde una perspectiva general, es digno afirmar que la Garantía Juvenil ha surgido como una iniciativa que ha dejado una marca significativa en el abordaje del paro juvenil, una afirmación que encuentra un respaldo valioso en las estadísticas nacionales de empleo. Este plan, caracterizado por su enfoque distintivo en la colaboración, inclusión, diversidad e igualdad, emerge como una respuesta necesaria y oportuna

en el marco de un antiguo panorama laboral que requería ajustes y adaptaciones con la intención de afrontar los retos actuales.

La destacada atención hacia la colaboración indica un cambio hacia estrategias intersectoriales, reconociendo la importancia de la cooperación entre diferentes entidades y sectores para abordar la complejidad del desempleo juvenil. La inclusión y diversidad, además, subrayan la necesidad de considerar las circunstancias y necesidades individuales de los jóvenes en situaciones de búsqueda de empleo, reconociendo la diversidad de talentos y trayectorias profesionales. El énfasis en la igualdad refleja la necesidad de superar barreras y desigualdades preexistentes que afectan a los jóvenes en su acceso al empleo.

En este sentido, el impulso de programas como la Garantía Juvenil no solo constituye una respuesta a las demandas actuales, sino también una apuesta por la innovación continua y la mejora constante en todos los ámbitos. La innovación continua subraya la disposición constante a introducir nuevas ideas y enfoques, y no a estancarse siempre en las mismas soluciones y, la mejora constante refleja un compromiso persistente con perfeccionar y elevar la calidad y eficacia de la iniciativa. La introducción de nuevas estrategias y la adaptación a las cambiantes condiciones del entorno laboral son indicativos de una voluntad de evolución y optimización en la gestión del empleo juvenil.

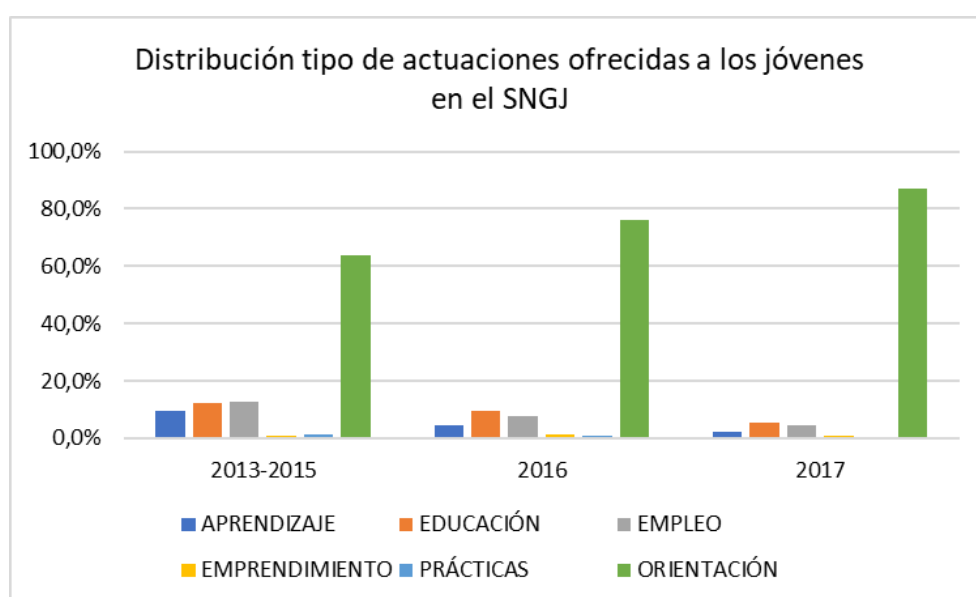
A medida que estos esfuerzos progresan, se vislumbra un avance significativo en la resolución del desempleo juvenil, un progreso que, sin duda, quedará reflejado positivamente en las cifras. La combinación de medidas colaborativas, inclusivas, diversas y equitativas no solo aborda los desafíos existentes, sino que también sienta las bases para un futuro más prometedor y justo en términos de oportunidades laborales para la juventud.

## 6. PROPUESTAS DE MEJORA

Después de lo visto en el presente trabajo, afirmo que el plan demuestra solidez, pero me gustaría expresar mi opinión sobre algunos aspectos específicos que podrían ser mejorados o complementados

En el eje de mejora del marco institucional, propone una reforma legal para modernizar el SNGJ porque sus bases legales se remontan a la estrategia de 2014, por lo tanto, sugiere la redacción de una nueva ley de Garantía Juvenil con el objetivo de mejorar la legislación existente. No obstante, sería beneficioso especificar de manera detallada los aspectos clave que necesitan actualización, proporcionando así una guía clara para las entidades locales al incorporar este elemento en sus disposiciones respectivas.

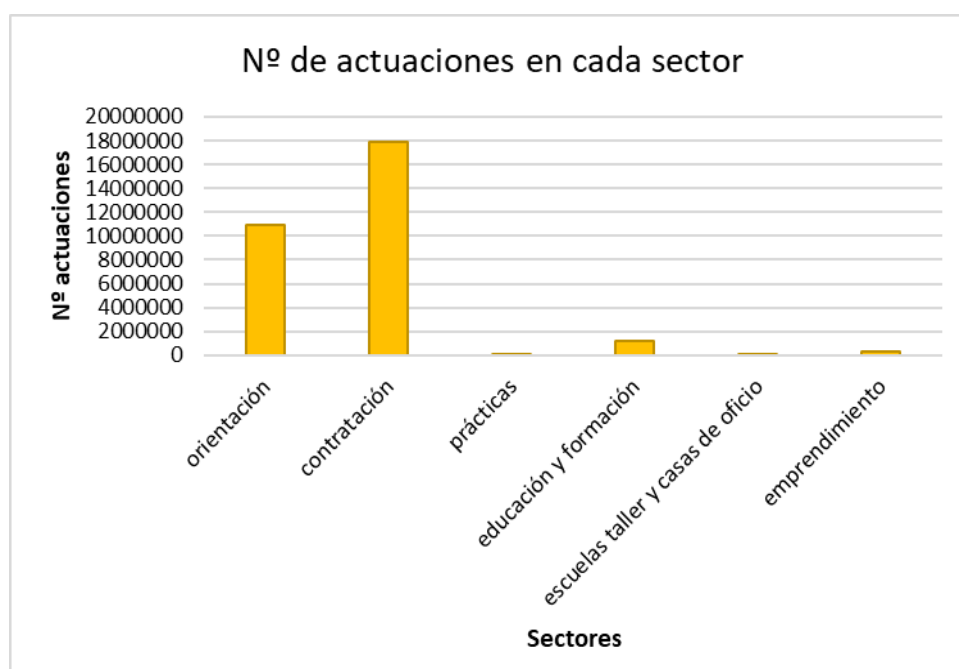
Por otra parte, la gráfica que se muestra a continuación (gráfica 4) pertenece a los resultados de evaluación de la Estrategia del SNGJ del año 2013.



Gráfica 3. Comparación realizada en 2018 del porcentaje de cada tipo de actuación ofrecida a los jóvenes de la GJ. Elaboración propia a partir de datos del SNGJ.



Se observan tres grandes barras de color verde, que pertenecen al área de orientación en búsqueda activa de empleo (BAE), y que indican perfectamente la diferencia significativa de actividades ofrecidas sobre esta actuación en comparación con las demás. Hubiese sido una posible sugerencia para abordar esta notable disparidad, llevar a cabo encuentros de atención personalizada antes de la inscripción en cualquier curso disponible. Estos encuentros entre un orientador/psicólogo tendrían como objetivo brindar asesoramiento general al individuo sobre qué actividades podrían beneficiarle a parte de la orientación en BAE, debido a que es posible que no sean conscientes por sí mismos de la posibilidad de carecer de ciertas competencias o habilidades esenciales para el mercado laboral actual. Esto no solo diversificaría las intervenciones de la Garantía Juvenil, sino que también distribuiría los datos de manera más equitativa en todos los ámbitos, no limitándose solo al área de orientación. Por ello, sería beneficioso generar citas que aclaren el objetivo principal del interesado, con el fin de optimizar el tiempo dedicado al personal y mejorar la eficacia en el resto de las materias.

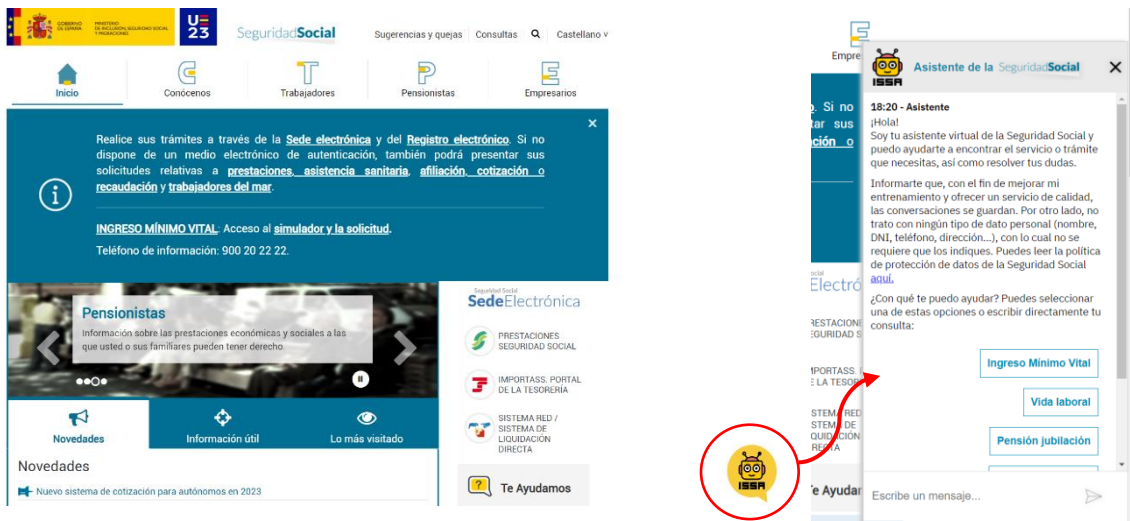


Gráfica 4. Número total de actuaciones que ofrecen en cada sector en el SNGJ. Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la página web oficial del SEPE.

En la actualidad (mayo 2023), la gráfica continúa mostrando datos similares, pero con variaciones en el rendimiento debido a ajustes en el plan y cambios en las áreas correspondientes (gráfica 4). En esta representación gráfica, se visualiza la cantidad total de actividades ofrecidas en cada área desde el inicio del programa en 2013. A pesar de la implementación de GJ+ en 2021, han transcurrido dos años y la gráfica aún refleja una marcada disparidad. Esto sugiere que las medidas adoptadas hasta el momento pueden no haber sido suficientes o adecuadas para abordar esta situación.

Por último, incluir los *chatbots* en la página web del SEPE. Es una herramienta muy útil que ya ha sido incorporada en otros organismos y se ha comprobado que el SEPE no la posee. Sería una manera de poder solucionar problemas o consultas, relativamente sencillas, a cualquier hora y día del año sin tener que esperar a que un trabajador pueda prestar la respuesta. Con esto ahorrarían tiempo para poder dedicarlo a problemas más importantes, también ahorrarían en citas previas para poder dedicárselas también a personas que realmente necesiten una cita presencial porque no han podido resolverla electrónicamente.

A continuación, vemos un ejemplo de este tipo de asistente virtual en la página web de la Seguridad Social, uno de los organismos que ya ha aplicado esta herramienta (Ilustración 4).



*Ilustración 4. Chatbot de la Seguridad Social. Imagen creada a partir de dos capturas en la página web oficial de la Seguridad Social.*

Nada más entrar en la página web se encuentra el asistente virtual en la parte inferior derecha, sin necesidad de buscarlo y, al hacer clic directamente salen opciones que puedan servir de ayuda.

A primera vista, podría parecer poco relevante, pero es una herramienta valiosa que podría incorporarse de manera beneficiosa en la página del SEPE.

En resumen, las propuestas de mejora trazadas para el Plan de Garantía Juvenil podrían representar una pequeña senda hacia la mejora de los servicios de empleo. La posible implementación de estas sugerencias no solo tiene la intención de optimizar los resultados, sino que también puede impulsar significativamente el impacto positivo que este programa puede tener en la vida de los jóvenes.

## BIBLIOGRAFÍA

- ÁVILA, J. M. (2021). *Concilia2*. Recuperado el junio de 2023, de ¿Qué es el techo de cristal y por qué es importante destruirlo?: [https://www.concilia2.es/techo\\_de\\_cristal/](https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/)
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE). (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Recuperado el 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- CONSEJO DE MINISTROS. (2018). *Informe sobre la ejecución de la Garantía Juvenil en España*. Empleo y Seguridad Social.
- CONSEJO EUROPEO. (1 de Julio de 2020). *Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye a la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0277>
- DONAS, J. B. (2001). *Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos*. Obtenido de Dialnet.
- EAPN-ES. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social en el Estado Español. (octubre de 2022). *El impacto de la Garantía Juvenil Reforzada en la juventud en pobreza y vulnerabilidad social*. Madrid. Recuperado el septiembre de 2023
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2023). *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma (rango 2006-2023)*. Obtenido de Encuesta de Población Activa (EPA): <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>
- KIMBERLEE, R. M. (2019). *Engaging Generation Z: A Case Study on Motivating the Post-Millennial Traditional College Student in the Classroom*. SSRN.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. (2018). *Informe II Evaluación de la Iniciativa del Empleo Juvenil*.
- SALAS, L. (2016). *Tres generaciones de derechos humanos*. Obtenido de [https://www.academia.edu/29976952/Tres\\_generaciones\\_de\\_derechos\\_humanos](https://www.academia.edu/29976952/Tres_generaciones_de_derechos_humanos)
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. (2023). *Boletín de Garantía Juvenil*. Obtenido de Garantía Juvenil.:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. (2023). *Informe de resultados de la evaluación de la satisfacción de las personas usuarias de los servicios electrónicos del SEPE*. Servicio de Calidad y Comunicación Interna.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN TERRITORIAL E INNOVACIÓN EDUCATIVA. (Junio de 2023). *Propuestas para reducir el Abandono Escolar Temprano en España*. Obtenido de Ministerio de Educación y Formación Profesional. Gobierno de España:

<https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/comunicacion/blog/junio2023/abandonotemprano-ocde.html>

## ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No Procede
ODS 1. <b>Fin de la pobreza.</b>			X	
ODS 2. <b>Hambre cero.</b>				X
ODS 3. <b>Salud y bienestar.</b>				X
ODS 4. <b>Educación de calidad.</b>	X			
ODS 5. <b>Igualdad de género.</b>	X			
ODS 6. <b>Agua limpia y saneamiento.</b>				X
ODS 7. <b>Energía asequible y no contaminante.</b>				X
ODS 8. <b>Trabajo decente y crecimiento económico.</b>	X			
ODS 9. <b>Industria, innovación e infraestructuras.</b>				X
ODS 10. <b>Reducción de las desigualdades.</b>		X		
ODS 11. <b>Ciudades y comunidades sostenibles.</b>				X
ODS 12. <b>Producción y consumo responsables.</b>				X
ODS 13. <b>Acción por el clima.</b>				X
ODS 14. <b>Vida submarina.</b>				X
ODS 15. <b>Vida de ecosistemas terrestres.</b>				X
ODS 16. <b>Paz, justicia e instituciones sólidas.</b>				X
ODS 17. <b>Alianzas para lograr objetivos.</b>				X

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

El mundo actual es cada vez más complejo por su estado tan cambiante. Se proponen nuevos retos para poder afrontar los problemas nacionales e internacionales enquistados y aquellos otros que van

surgiendo que, si no se analizan y se toman decisiones firmes nunca se logrará erradicarlos. Las cuestiones planteadas hoy día son de toda índole para así, hacer frente a cualquier conflicto y poder encaminar la sociedad, a través del desarrollo sostenible, hacia un mundo mejor.

El desarrollo sostenible o sostenibilidad es un concepto que surge en los años 80, considerando la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin perjudicar a las futuras. Por lo tanto, hay que tener en cuenta tres elementos principales para poder garantizar y mantener una buena calidad de vida: el cuidado del medio ambiente, el bienestar social y el crecimiento económico.

A raíz de esta idea, el 25 de septiembre de 2015 los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron un proyecto que cuenta con 169 metas recopiladas en 17 objetivos vinculados a los elementos principales de la sostenibilidad: el pacto mundial conocido como Agenda 2030. Según el Diccionario Etimológico del Castellano, la palabra agenda proviene del latín *agere* (llevar a cabo), pues a eso se debe el nombre, a todas las tareas pendientes que deben llevarse a cabo hasta el año 2030.

Los 17 objetivos son los llamados objetivos y metas de desarrollo sostenible (ODS), que se pretenden conseguir a corto, medio y largo plazo. Son 193 los países que se han sumado a esta causa y, de los cuales, España fue uno de los primeros. Sorprendentemente, es la primera vez que la mayoría de los países se comprometen con una acción común sabiendo la diversidad y contrariedad de políticas que existe en cada zona y, sobre todo, es un acuerdo en el que están implicados, directa o indirectamente, todos los actores de la sociedad.

El presente trabajo podemos relacionarlo con tres ODS. El número 4 referente a la educación de calidad, el número 5 sobre igualdad de género y el número 8 vinculado al trabajo decente y crecimiento económico.

Por una parte, el objetivo 4 pretende garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. En concreto, la meta 4.4 determina el reto de poder hacer posible el aumento de personas con las competencias necesarias para acceder al mundo laboral y así poder obtener un trabajo digno. Esta es una de las bases del procedimiento para lograr un trabajo decente o, al menos, tener la ocasión de conseguirlo ya que, no todo se obtiene con la experiencia, sino que debe haber un conocimiento y formación previos. Esta meta permite que todos tengan la posibilidad de acceder a la educación, pues no todos tienen las mismas oportunidades económicas y sociales para poder disfrutarla personalmente ni como método de escape de la pobreza o de aquellas situaciones desfavorables en las que se encuentren.

El número 5 intenta lograr la igualdad de los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Con este objetivo se ha puesto en marcha la solución a la brecha de la desigualdad y discriminación. Existen muchos casos de precariedad laboral en España, pero sobre todo en mujeres, aunque se siga luchando contra el famoso suelo pegajoso, en el que las mujeres luchan por erradicar las dificultades que sufren para abandonar el ámbito privado y poder formarse e introducirse en el ámbito laboral con un trabajo digno. De hecho, la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2023 nos confirma que la cifra de mujeres que posee una ocupación a tiempo parcial suma más del doble que la de los hombres.

Además, no hay que olvidarse de otro concepto relacionado con las mujeres y el mundo del trabajo, un concepto que mencionó Marilyn Loden en uno de sus discursos, el techo de cristal<sup>13</sup>. Este concepto va más allá, incide en el puesto de trabajo de las mujeres, es decir, en la calidad y representación laboral.

---

<sup>13</sup> ÁVILA, J. M. (2021). *¿Qué es el techo de cristal y por qué es importante destruirlo?*



Por último, las metas incluidas en el objetivo 8 promueven el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Este objetivo está directamente relacionado con la economía y el trabajo, en concreto la meta 8.3 determina el fomento de los puestos de trabajo decentes con la ayuda del emprendimiento, creatividad e innovación. Las metas 8.5 y 8.6 inciden en el pleno empleo deben conseguir para mujeres y hombres incluidos todos aquellos colectivos que se encuentran en una situación más vulnerable como son los jóvenes o personas con diversidad funcional, reduciendo así la proporción de aquellos que ni estudian, ni trabajan ni reciben capacitación por ningún medio. Otra medida incluida es proteger los derechos laborales de las personas para evitar riesgos, como son los empleos precarios, y poder mejorar las condiciones de trabajo, la productividad y reducir el desempleo. Como bien sabemos, el desempleo, y particularmente el juvenil, representan algunos de los retos inaplazables en nuestro país. De hecho, es la causa principal de la desigualdad y de la alteración de la pobreza y exclusión social y se debe acabar con ello. Este objetivo se elaboró para terminar con este tipo de problemas para así conseguir el crecimiento económico sostenible e inclusivo.

Es relevante destacar que todos los puntos mencionados se han visto reflejados en todo el trabajo ya que, atraviesan de manera integral el contenido de este en la actualidad.