

LAS POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL ANTE LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO: UNA CRÓNICA DE DESAFÍOS Y CONTRASTES¹

Youth Employment Policies in the Face of the Transformation of Work:
a Chronicle of Challenges and Contrasts

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

Profesora Permanente Laboral (acreditada a PTU) del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga (UMA).

<https://orcid.org/0000-0002-5826-4012>

E-mail: egcobaleda@uma.es

RESUMEN: La situación sociolaboral de la población joven es un desafío que, en las últimas décadas, ha adquirido una dimensión especialmente preocupante, requiriendo una intervención coordinada. En el presente estudio se analizan las políticas de empleo juvenil promovidas desde la Unión Europea, las cuales actúan como eje central de coordinación, pasando a examinar aquellas estrategias adoptadas en nuestro país articuladas mediante reformas normativas y el desarrollo de programas específicos en un contexto de transformación digital y ecológica. Finalmente, para una comprensión integral, se aborda la Ley de Empleo destacando el fortalecimiento de la colaboración pública-privada, avanzando hacia la optimización del Sistema Nacional de Empleo.

PALABRAS CLAVE: Políticas de empleo; jóvenes; reformas normativas; Ley de Empleo; Garantía Juvenil.

ABSTRACT: The socio-labor situation of the young population is a challenge that, in recent decades, has taken on a particularly concerning dimension, requiring a coordinated intervention. This study analyses the youth employment policies promoted by the European Union, which serve as the central axis of coordination, before examining the strategies adopted in our country through regulatory reforms and the development of specific programs in the context of digital and ecological transformation. Finally, for a comprehensive understanding, the Employment Law is addressed, highlighting the strengthening of public-private collaboration and progressing towards the optimization of the National Employment System.

KEYWORDS: Employment policies; Youth; Regulatory reforms; Employment Law; Youth Guarantee.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. UNA APROXIMACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO. III. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA EL COLECTIVO JÓVEN BAJA LA COORDINACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA: ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS. IV.

1 El presente artículo se enmarca en la actividad investigadora desarrollada por la autora dentro de los siguientes proyectos de investigación y del instituto al que pertenece: a) Proyecto Nacional de I+D+i “La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (PID2022- 140298NB-I00). b) Proyecto de I+D+i “El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar” (B1-2021_11). c) Proyecto de I+D+i: *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023_031). d) Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA). Igualmente, se lleva a cabo en el marco de una estancia investigadora postdoctoral en la *Università Degli Studi Di Napoli «Parthenope»* (Nápoles, Italia).

LA POBLACIÓN JOVEN COMO UN COLECTIVO DE ATENCIÓN PRIORITARIO: MEDIDAS Y PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN NACIONAL. 4.1. Estrategias de intervención para el fortalecimiento de las Políticas Activas de Empleo en la juventud. V. **EL PAPEL DE LA COLABORACIÓN PÚBLICA-PRIVADA PARA EL IMPULSO DEL EMPLEO JUVENIL EN SECTORES DIGITALES Y SOSTENIBLES.** VI. **REFLEXIONES FINALES: LA NECESIDAD DE UN MERCADO DE TRABAJO RESILIENTE Y EQUITATIVO.** VII. **BIBLIOGRAFÍA.**

I. INTRODUCCIÓN

La situación sociolaboral de la población joven ha sido, históricamente, un desafío de gran relevancia a nivel internacional, comunitaria como nacional. Si bien es cierto que, en las últimas décadas, las dificultades que enfrentan las personas jóvenes en su inserción y permanencia en el mercado de trabajo han adquirido una dimensión especialmente preocupante, requiriendo una intervención urgente, integral y coordinada. De hecho, entre los principales retos destacan el desempleo juvenil, la precarización del empleo y la sobrecualificación, los cuales han emergido como fenómenos estructurales que dificultan la transición de las personas jóvenes desde el ámbito educativo al laboral. La falta de experiencia previa, la rigidez del mercado de trabajo y la inadecuada correspondencia entre la formación y las demandas del sector productivo constituyen barreras significativas para su integración efectiva.

En este contexto, abordar la problemática del empleo juvenil exige enfrentar diversos desafíos estratégicos, si bien, uno de los más relevantes radica en la delimitación conceptual del propio colectivo joven. En efecto, actualmente, no se contempla una definición uniforme y universalmente aceptada sobre el grupo de edad que debe de considerarse como “joven” dentro de las acciones y medidas para la mejora del empleo de este colectivo. De manera que varios son los tramos de edad que se han establecido para definir la población joven y que oscilan entre los 16 y 34 años, dependiendo del contexto y los objetivos de análisis, lo que ocasiona una gran incertidumbre y, a día de hoy, genera cierta controversia, continuando abierto dicho debate.

En este sentido, podemos indicar que, con carácter general, los países europeos se encuentran alineados a partir de un marco común respecto al propio concepto de juventud mediante la iniciativa de “Garantía Juvenil”. Prueba de ello, como analizaremos, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, reconoce como colectivo de atención prioritaria a las personas jóvenes entre 16 y 29 años, en coherencia con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Sin embargo, también es pertinente considerar que la transición al empleo estable y de calidad puede extenderse más allá de este límite etario, especialmente ante las crecientes dificultades de inserción laboral derivadas de la precarización del trabajo, la temporalidad y la falta de estabilidad en las primeras etapas de la vida laboral.

Por otro lado, la población joven está lejos de conformarse como un colectivo homogéneo, presentando una amplia diversidad de características en función de variables como pueden ser la formación, la situación socioeconómica, el contexto territorial y el acceso a los recursos de empleabilidad. Por lo general, no todas las personas jóvenes han de hacer frente a las mismas barreras para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, así como tener un empleo estable y digno, pues algunos sectores dentro del propio colectivo experimentan mayores dificultades para ello, siendo el caso de aquella juventud con menores niveles de cualificación, personas jóvenes con discapacidad, personas residentes en zonas rurales, etc. Igualmente, la creciente especialización del mercado laboral, junto

con el impacto de la digitalización y la transición ecológica, han generado una segmentación entre quienes logran adaptarse a los nuevos requerimientos y aquellas personas jóvenes que encuentran mayores obstáculos por la falta de competencias específicas. En consecuencia, cualquier medida, acción o estrategia de empleo orientada a este colectivo debe considerar su heterogeneidad y responder a sus necesidades diferenciadas mediante políticas públicas diseñadas de manera segmentada y adaptada.

Frente a este escenario, las Administraciones Públicas están llamadas a adoptar medidas urgentes y eficaces que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas jóvenes y garantizar su acceso a un empleo digno, estable y con derechos. Resulta imprescindible fortalecer e innovar en las políticas activas de empleo dirigidas a la juventud.

A lo largo de este estudio, se analizarán la problemática estructural del desempleo y precariedad juvenil, abordando las dificultades que enfrentan este colectivo para su inserción en el mercado de trabajo y estabilidad laboral en un contexto de transformación digital y ecológica. Para ello, se examinará su situación en el mercado de trabajo mediante informes y datos estadísticos de instituciones oficiales y de reconocido prestigio, lo que permitirá una visión objetiva y actualidad de la realidad laboral de la juventud.

Tras ello, se realiza una aproximación de las políticas de empleo impulsadas desde la Unión Europea que actúan como eje central de coordinación para su implementación en cada Estado miembro y dirigidas a mejorar la empleabilidad de la juventud. Finalmente, se analizarán las diferentes iniciativas y políticas públicas adoptadas a nivel nacional a partir del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, especialmente, a la reforma orientada a la modernización de políticas activas de empleo. En este trabajo de investigación se pondrá de relieve la necesidad de adaptar las políticas de empleo a estas transformaciones digitales y ecológicas, promoviendo la capacitación en competencias demandadas en el mercado de trabajo, así como fomentando la colaboración pública-privado para fortalecer la empleabilidad juvenil, en consonancia con lo dispuesto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Este enfoque supone una evolución significativa respecto a etapas anteriores, avanzando hacia un modelo para optimizar el Sistema Nacional de Empleo.

En definitiva, este estudio se pretende ofrecer una visión integral del empleo juvenil, identificando los principales desafíos que enfrenta este colectivo y proponiendo estrategias efectivas para mejorar su inserción y estabilidad laboral en un contexto en constante evolución.

II. UNA APROXIMACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las personas jóvenes representan uno de los colectivos más vulnerables en nuestra sociedad. A lo largo de los últimos años, se ha enfrentado a dificultades estructurales cuyas secuelas han persistido en el tiempo y que, lejos de mejorar, se vieron agravadas con la pandemia del COVID-19 y, más recientemente, con el intenso proceso de digitalización de las relaciones laborales. En efecto, ha ocasionado desafíos en el acceso y permanencia en el mercado laboral, aumentando la precarización y la desigualdad de oportunidades. Todo ello, incide de manera directa con las carreras de cotización de las personas jóvenes, así lo destaca la Recomendación 17 bis del Pacto de Toledo de 2020. De hecho, como se

analizará, destacan por sus tasas de desempleo y temporalidad notablemente superiores a la media, a ello se suma una elevada rotación en el empleo, marcada por la proliferación de contratos de muy corta duración que dificultan la estabilidad laboral y el desarrollo de una trayectoria profesional continua, aceptando, en muchos casos, empleos a tiempo parcial de manera involuntaria, lo que limitan sus ingresos, dificulta su autonomía económica y su capacidad para planificar un futuro estable.

En cualquier caso, no es propósito de este trabajo de investigación llevar a cabo un análisis exhaustivo y detallado de aquellas cifras que reflejan la situación del mercado de trabajo respecto a las inserción y participación de las personas jóvenes. Sin embargo, resulta pertinente realizar una aproximación cuantitativa que, aunque concisa, permita contextualizar la situación actual con el fin de extraer algunas consideraciones relevantes que contribuyan a una mejor comprensión de esta realidad.

Precisamente, es fundamental incidir en el abandono escolar temprano, siendo un fenómeno que sigue teniendo un impacto significativo en este colectivo y en sus oportunidades futuras de inserción laboral. Si bien es cierto que, en las últimas décadas se ha registrado una tendencia descendente de este indicador (reduciéndose del 32,2% en 2004 al 13,7% en 2023), España continúa presentando tasas considerablemente superiores a la media de la Unión Europea (UE), pues esta se situó en un 9,5%². Por tanto, se evidencia la necesidad de continuar implementando estrategias que refuercen la permanencia en el sistema educativo, fomentando la formación profesional como una vía de cualificación y desarrollo que faciliten alternativas adaptadas a las necesidades y demandas del mercado de trabajo. Es más, la relación entre el nivel de cualificación y la tasa de desempleo es una constante en el mercado de trabajo, pues a menor nivel de formación y cualificación profesional, mayor es la tasa de desempleo. Sin embargo, esta tendencia no es exclusiva de este colectivo, sino que se observa de forma recurrente en todas las franjas de edad, si bien, resulta especialmente preocupante en las personas jóvenes.

A este respecto, la tendencia de reducción de las cifras de paro de las personas jóvenes que venía produciéndose desde 2017 se vio abruptamente interrumpida en 2020 debido a la pandemia del COVID-19 que provocó un aumento significativo en las cifras de paro para este colectivo. Ahora bien, en 2021 y en 2022 la situación experimentó una notable mejoría, descendiendo el número de personas jóvenes paradas. A pesar de ello, en 2023 se observa un ligero aumento, situándose las personas jóvenes menores de 30 años en un 14,54 % sobre el total del paro registrado en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. A esta situación se añade un factor determinante, pues en este colectivo predomina un nivel educativo bajo.

En este contexto, desde otra perspectiva, cuando las personas jóvenes logran acceder al mercado laboral, con carácter general, lo hacen con condiciones de trabajo marcadas por la precariedad. Se manifiesta principalmente a través de la alta tasa de temporalidad de sus contratos, la parcialidad en la jornada y la inestabilidad en el empleo, factores que dificultan sus oportunidades de desarrollo profesional. A ello se suma la percepción de salarios más bajos en comparación con otros colectivos de personas trabajadoras, lo que limita su capacidad económica, dificultando su independencia financiera.

Si bien es cierto que, desde la reforma laboral de 2022, la diferencia entre el número de contratos temporales e indefinidos se ha reducido significativamente, en el caso de las personas jóvenes de hasta 24 años continúan enfrentando altos niveles respecto a la

2 INE, *Encuesta de Población Activa*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 2024

temporalidad. De hecho, el porcentaje de personas jóvenes con contrato temporal, el nivel de involuntariedad en España alcanza un 44,2%, una cifra alarmante si se compara con el 15,8% registrado en la Eurozona, según los últimos datos de Eurostat para el conjunto de la Unión Europea en 2023³.

La parcialidad involuntaria también es un problema destacado en este colectivo. En 2023, el 46,7% de personas jóvenes empleadas a tiempo parcial en España declararon hacerlo por necesidad y no por elección, mientras que en la UE este porcentaje fue significativamente menor, situándose en un 19,2%⁴. Es más, a esta problemática se suma la desigualdad salarial. Según los datos más recientes de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, correspondientes a 2022, la ganancia media anual por persona trabajadora es considerablemente inferior en el colectivo de jóvenes.

Conviene subrayar que la inserción laboral de las personas jóvenes en España continúa siendo un desafío importante influenciado por múltiples factores. En los últimos años, la digitalización y la transformación tecnológica han adquirido un papel central en la evolución del mercado de trabajo. Por su parte, se ha producido una redefinición de los perfiles profesionales más demandados, incrementando la necesidad de competencias digitales y habilidades técnicas especializadas, lo que están ocasionando brechas en el acceso al empleo, pues muchas personas jóvenes enfrentan dificultades para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo debido a carencias en formación o falta de experiencia laboral en sectores altamente digitalizados, también sostenibles.

En este sentido, las tecnologías impactan de forma diferente en el propio mercado de trabajo. De hecho, la UE estima que en los próximos años el 45% de los empleos estarán relacionados con el ámbito digital, lo que refuerza la necesidad de preparar a las nuevas generaciones para este escenario. La Comisión Europea ha advertido en diferentes ocasiones que la digitalización tendrá efectos transformadores en los mercados de trabajo: algunos empleos se suprimirán, otros se crearán y muchos se verán transformados.

Principalmente, el empleo vinculado a la digitalización, las tecnologías y la inteligencia artificial en la Unión Europea está experimentando un crecimiento significativamente más acelerado que el conjunto del empleo. Mientras que el total de la ocupación en Europa ha aumentado en 7,9 puntos en la última década, los puestos de trabajo relacionados con estos sectores han registrado un incremento del 57,8 % en el mismo periodo, lo que supone un ritmo de crecimiento siete veces superior al del empleo general. Esta tendencia refleja la creciente demanda de perfiles cualificados en ámbitos tecnológicos y la transformación estructural del mercado laboral impulsada por la digitalización⁵.

De manera que, si realizamos un breve análisis al mercado de trabajo, resulta evidente que dicha transformación digital y tecnológica están impactando en las profesiones de baja, media y alta cualificación profesional, aunque de manera desigual. Mientras que en los empleos altamente cualificados se están generando nuevas oportunidades de empleo, por el contrario, en aquellos puestos de baja cualificación están experimentando una significativa pérdida de empleo, siendo fuertemente ocupados por determinados colectivos de personas trabajadoras más vulnerables, como las personas jóvenes. Esta situación genera un desafío adicional para este colectivo, que enfrenta mayores dificultades para adaptarse a las nuevas demandas del mercado de trabajo.

3 Eurostat. *Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS)*. Eurostat, 2023

4 *Informe jóvenes y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y de la Economía Social, Madrid, núm. 44, 2024, p.25

5 SEPE. *Informe de prospección y detección de necesidades formativas*, Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid, 2024, p. 47

Ante este panorama, presente y de futuro, resulta imprescindible encontrar un equilibrio, entre racionalidad económica y racionalidad social⁶, que permita mitigar los efectos negativos que esta transformación tiene sobre el empleo, al mismo tiempo que se aprovechen las oportunidades que se pueden ofrecer. En este sentido, las políticas de empleo juegan un papel clave, especialmente para la población joven. Si bien es cierto que, constituye un gran reto para el futuro de las políticas de empleo que deberán adaptarse a esta realidad y garantizar una transición justa que minimice desigualdades y potencie la empleabilidad de las personas jóvenes en la economía más digital y sostenible.

III. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PARA EL COLECTIVO JÓVEN BAJO LA COORDINACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA: ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS

Ante la gravedad de la situación descrita y la creciente preocupación en torno a este problema, ha sido intensa la labor desarrollada por las instituciones europeas, poniendo en funcionamiento una pluralidad de iniciativas, programas y estrategias con el objetivo principal de reducir el desempleo juvenil. Para ello, se han implementado medidas orientadas a abordar las causas estructurales que hacen que el desempleo juvenil sea superior al de la población general, promoviendo soluciones que fomenten una inserción laboral más estable y equitativa.

En este sentido, las políticas de empleo, en términos generales, tiene como objeto primordial acomodar, en sentido cualitativo y cuantitativo, las ofertas y las demandas de empleo que se constatan en el mercado de trabajo mediante un conjunto articulado de medidas, actividades e instituciones, funcionalmente orientadas. De hecho, se han caracterizado por su territorialización y descentralización, todo ello, fundamentado en la necesidad de una continua adaptación a las especificidades de cada territorio. No obstante, se ha de promover una colaboración con los poderes públicos, en sus diversos niveles competenciales, de los interlocutores sociales, así como de las fuerzas económicas y de la ciudadanía en su conjunto, con el fin de impulsar la creación de empleo⁷.

Precisamente, cada Estado miembro tiene la responsabilidad de reducir el desempleo juvenil, si bien, la Unión Europea es clave para la coordinación, impulsando medidas y estrategias que busquen mejorar dicha situación. En este sentido, la intervención de la Unión Europea en materia de empleo se basa primordialmente en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea disponiendo como objetivos esenciales el desarrollo sostenible, la promoción del pleno empleo y la lucha contra la exclusión social y la discriminación. De modo que, según el artículo 2.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), los Estados miembros tienen la responsabilidad de coordinar sus políticas económicas y de empleo conforme a las disposiciones establecidas en el Tratado, donde la Unión Europea ejerce su competencia en la definición de dichas políticas. Para ello, se adoptará medidas para garantizar dicha coordinación, particularmente mediante la definición de orientaciones estratégicas en materia de empleo (art. 5.2 del TFUE) y a través de este enfoque de método abierto de coordinación, fomentando la cooperación entre los Estados miembros, permitiendo el desarrollo de políticas alineadas con los objetivos comunes⁸.

6 MONEREO PÉREZ, J.L., “Derecho al trabajo digno y política de empleo en el ordenamiento jurídico comunitario”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175, 2024, p.51

7 Ibidem, p. 52

8 Ibidem, p. 58.

En cualquier caso, además de los referentes mencionados, no podemos obviar los derechos sociales fundamentales recogidos en la Carta Social Europea de 1961 y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989. Estos instrumentos garantizan la protección de las personas trabajadoras tanto en el ámbito del empleo y el mercado laboral como fuera del mismo, a través de políticas de protección de Seguridad Social por desempleo⁹.

Junto a lo anterior, conviene recordar que el Capítulo IX del TFUE bajo la rúbrica de “Empleo”, abarcando los artículos 145 a 150, pretende hacer frente a la crítica situación de desempleo que afectaba a la población europea. En particular, el art. 145 del TFUE establece la necesidad de que *“los Estados miembros y la Unión se esforzarán, [...], por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico [...]”*. A este respecto, en gran medida, las políticas nacionales de empleo se reconocen como un asunto de interés común dentro de la Unión Europea, lo que implica la necesidad de una coordinación efectiva entre los Estados miembros (art. 146 del TFUE)¹⁰, si bien, respetará plenamente las competencias de los Estados miembros sobre esta materia (art. 147 TFUE). Por lo tanto, quedando reservado a la Unión Europea un papel complementario.

En este marco, el Consejo Europeo podrá definir orientaciones o directrices que los Estados miembros deberán considerar al diseñar sus propias políticas de empleo. Para ello, se realiza una supervisión multilateral de las políticas de empleo realizadas por cada Estado miembro. Es más, el Consejo Europeo evalúa anualmente la situación del empleo en la Unión Europea, permitiendo extraer conclusiones que servirán de base para la formulación de Orientaciones Comunes las cuales los Estados miembros deberán considerar al desarrollar sus propias políticas de empleo (art. 148 del TFUE).

De acuerdo con el procedimiento legislativo ordinario, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo podrán establecer medidas de fomento para impulsar la cooperación entre los Estados miembros y respaldar sus acciones en el ámbito del empleo. Estas medidas incluirán iniciativas orientadas a fortalecer el intercambio de información y buenas prácticas, facilitar análisis comparativos y asesoramiento, así como fomentar enfoques innovadores y evaluar experiencias mediante proyectos piloto (art. 149 del TFUE). En el marco de este procedimiento, al Comité de Empleo, establecido por el Consejo Europeo previa consulta al Parlamento Europeo, se le asigna asimismo un papel consultivo para promover la coordinación de las políticas de empleo y del mercado laboral entre los Estados miembros, no obstante, emitiendo pronunciamientos sin carácter vinculante (art. 150 del TFUE).

Por otro lado, a pesar de que se encuentra en un título distinto al dedicado al empleo (Capítulo IX del TFUE), el Título XII del TFUE sobre la “Educación, formación profesional, juventud y deporte” (arts. 165 y 166), reconoce como un pilar fundamental dentro de las políticas integrales de empleo a la formación profesional. Por ello, resulta esencial valorar positivamente las iniciativas de la Unión Europea orientadas a diseñar y desarrollar medidas que fortalezcan las competencias, conocimientos y habilidades de las

⁹ Ibidem, pp. 79 y ss.

¹⁰ En este sentido, el art. 146.1 del TFUE dispone que *“los Estados miembros, mediante sus políticas de empleo, contribuirán al logro de los objetivos contemplados en el art.145, de forma compatible con las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión adoptadas con arreglo al apartado 2 del art. 121”*.

personas, facilitando su adaptación a un mercado laboral en constante evolución. Precisamente, dichas medidas deben prestar una atención especial a los colectivos con necesidades específicas en los ámbitos educativo, formativo y/o laboral, destacando particularmente el énfasis puesto en la población joven¹¹.

En este sentido, la Comisión Europea, en consonancia con los arts. 165 y 166 del TFUE, ha llevado a cabo acciones destinadas a fomentar la educación, la formación y la participación de las personas jóvenes en la sociedad, concretamente, mediante la Estrategia Europea para la Juventud (2019 – 2027)¹². Esta Estrategia se fundamenta en el principio de subsidiariedad y se articula en torno a tres ejes primordiales: involucrar, conectar y capacitar. Para ello, la estrategia se apoya en diversos instrumentos de la Unión Europea, tales como el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Programa Erasmus+, entre otros, facilitando el acceso de la población joven a oportunidades de formación, empleo y voluntariado, por supuesto, dotándolos de herramientas y competencias clave para su desarrollo personal y profesional con el fin de reducir el desempleo juvenil y fomentar la integración en el mercado laboral.

En 2020, la Unión Europea adoptó un conjunto de medidas clave bajo el título “*Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación*”¹³, con el propósito de poner en marcha un ambicioso programa de intervención estructurado en torno a cuatro ejes fundamentales¹⁴:

- Fortalecimiento del programa de Garantía Juvenil, ampliando su alcance y efectividad, estableciendo una conexión entre las necesidades de las empresas proporcionando las cualificaciones requeridas, especialmente en el contexto de las transiciones ecológica y digital. También, proporcionando asesoramiento, orientación y tutoría personalizados.
- Medidas en el ámbito de la Educación y Formación Profesional para mejorar la capacitación y adaptación a las necesidades del mercado laboral, con el objeto de lograr unos sistemas más modernos, atractivos, flexibles y adecuados para la economía digital y ecológica.
- Fomento de prácticas y formación de aprendices promoviendo experiencias laborales que faciliten la transición al empleo.
- Acciones adicionales de apoyo al empleo juvenil, destinadas a ofrecer mayores oportunidades y reducir la precariedad laboral entre el colectivo de personas jóvenes. Para ello, se han de promover incentivos al empleo y a la creación de empresas, así como la creación de capacidades, de redes de personas jóvenes emprendedoras y de centros de formación interempresariales.

11 DURÁN BERNARDINO, M. y SÁNCHEZ LÓPEZ, A., “El futuro laboral de la juventud. Políticas de empleo de la Unión Europea y de España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 1, 2024, p. 466

12 Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el Consejo, sobre un marco para la cooperación europea en el ámbito de la juventud: la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027

13 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación, 1º julio 2020, COM(2020)276 final.

14 MOLINA HERMOSILLA, O., “Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 45 y 46.

Del mismo modo, basándose en las disposiciones del TFUE, se han promulgado diversas Directivas, Reglamentos y Decisiones con el propósito de garantizar unas normas mínimas con el fin de adaptar la política de juventud de forma más efectiva. Al respecto, podemos destacar la relevancia en ellas de la economía digital y la transición ecológica debido a su impacto en el mercado laboral y en el empleo, pues no solo impulsan la creación de nuevas oportunidades de empleo en sectores emergentes, sino que también exigen una adaptación de las habilidades y competencias de las personas.

En un sentido más amplio, cabe destacar la reciente publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea de la Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Esta decisión tiene como objetivo que tanto los Estados miembros como la Unión Europea desarrollen “(...) una estrategia coordinada para el empleo y, en particular, para el fomento de una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como de mercados de trabajo inclusivos, resilientes, orientados al futuro y con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos de pleno empleo y progreso social, crecimiento económico equilibrado y un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente (...)”.

En esta ocasión, centrándonos en aquellos aspectos relevantes para este trabajo de investigación, a modo de síntesis, se establecen las siguientes orientaciones:

- Impulsar la demanda de mano de obra: Los Estados miembros deben fomentar una economía social de mercado sostenible y facilitar la inversión en la creación de empleos de calidad, aprovechando las oportunidades que ofrecen las transiciones ecológica y digital.
- Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias: Es fundamental modernizar e invertir en los sistemas de educación y formación, garantizando una enseñanza inclusiva y de alta calidad. Esto permitirá mejorar los resultados educativos y ampliar la oferta de oportunidades para el desarrollo de capacidades y competencias clave necesarias en la transformación digital y ecológica. Se debe prestar especial atención a los retos que afectan al rendimiento educativo de las personas jóvenes, siendo imprescindible promover la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades, facilitando la transición de las personas jóvenes de la educación al empleo a través de períodos de prácticas y aprendizaje de calidad. Por otro lado, el desempleo juvenil y la situación del colectivo de personas jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis) deben seguir abordándose, resultando fundamental la plena implementación de la Garantía Juvenil reforzada, que no solo facilite el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral, sino que también promueva oportunidades de empleo de calidad. A este respecto, los Estados miembros deben intensificar sus esfuerzos, destacando especialmente cómo las transiciones ecológica y digital ofrecen nuevas perspectivas de futuro y crean oportunidades para que las personas jóvenes accedan al empleo y logren una inserción laboral sostenible.
- Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y fortalecer el diálogo social: Los Estados miembros deben colaborar estrechamente con los interlocutores sociales para garantizar condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles. En este sentido, los Estados miembros deben apoyar la transfor-

mación digital, promoviendo el uso de herramientas de inteligencia artificial (IA) confiables y éticas, reforzando la capacitación y el reciclaje profesional de las personas trabajadoras. Es fundamental que las políticas de empleo mejoren la participación de la población trabajadora en el mercado de trabajo, prestando especial atención a grupos infrarrepresentados y vulnerables, por ejemplo, entre otros, las personas jóvenes. Los Estados miembros deben reforzar las políticas activas de empleo, ampliando su alcance y coordinándolas con los servicios sociales, la formación y las ayudas económicas para personas desempleadas.

- Fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la lucha contra la pobreza: Los Estados miembros deben promover mercados laborales inclusivos y accesibles, implementando medidas efectivas para eliminar la discriminación en todas sus formas y garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral.

En definitiva, la población joven se reconoce como un colectivo prioritario de actuación dentro de las políticas de empleo implementadas por los distintos Estados miembros en el marco de la coordinación impulsada por la Unión Europea. A saber, en línea con estas recomendaciones, España ha llevado a cabo importantes reformas normativas, entre las que destacan la aprobación de la Ley de Empleo, el desarrollo de la Garantía Juvenil, la Ley de Formación Profesional, la reforma laboral de 2021, entre otras, y que serán analizadas en los siguientes epígrafes.

IV. LA POBLACIÓN JOVEN COMO UN COLECTIVO DE ATENCIÓN PRIORITARIO: MEDIDAS Y PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN NACIONAL

En este contexto, la atención a los colectivos prioritarios con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo no es un problema reciente, sino una problemática ampliamente reconocida y que ha despertado el interés durante años. Si bien es cierto que, en los últimos tiempos, se ha visto agravada por la introducción de la digitalización, la globalización y la reorganización productiva¹⁵, así como las crisis económicas que han conllevado a la pérdida de derechos y de protección de las personas trabajadoras. En este sentido, se considera colectivos de atención prioritaria a aquellos grupos de población con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo, así como para el desarrollo de su empleabilidad, conforme al art. 3 d) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en lo sucesivo, Ley de Empleo).

En cualquier caso, la configuración de la población joven como colectivo de atención prioritaria no es nueva, sino una cuestión que ha sido objeto de atención y debate durante décadas¹⁶. Precisamente, en 1980 la posibilidad de adoptar programas destinados a fomentar el empleo de las personas trabajadoras con dificultades de inserción en el mercado de trabajo fue regulada a través de la remota Ley Básica de Empleo. Posterior-

15 CRUZ VILLALÓN, J., “La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social”, *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019, p. 236.

16 CRISTÓBAL RONCERO, R. “Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo”, *BRIEF AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, p. 1

mente, la Cumbre de Luxemburgo de 1997, a través la Estrategia Europea de Empleo, reforzó la necesidad de integrar a las personas “desfavorecidas” en el mercado de trabajo mediante la adopción de una serie de medidas que beneficiarían al colectivo, por lo tanto, favoreciendo su inserción social y evitando toda forma de discriminación, de hecho, los principales colectivos destinatarios eran las personas jóvenes, entre otras.

A nivel nacional, en iguales términos, se recogían en el derogado texto de la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo), por el que, desde un primer momento, se establece de forma clara que la política de empleo a nivel nacional está definida y enmarcada a las directrices de la política de integración europea¹⁷.

Actualmente, la vigente Ley de Empleo precisa el marco regulador de las políticas públicas de empleo, regulando el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que conforman el Sistema Nacional de Empleo. De modo que su finalidad es promover e implementar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo, garantizando el ejercicio de los servicios y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo. Todo ello, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

Haciendo gala del ejercicio de competencia que se atribuyen, esta Ley de Empleo mantiene la perspectiva de la Unión Europea, si bien, ha incorporado un enfoque más detallado y preciso en la identificación de los posibles colectivos de personas de atención prioritaria dentro de las políticas de empleo. En efecto, se ha dispuesto de un listado exhaustivo, incluyendo matices y ajustes relevantes respecto a la normativa predecesora, con el objeto de corregir las debilidades estructurales de nuestro mercado de trabajo. Este enfoque se enmarca en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, vinculado a los nuevos instrumentos comunitarios de financiación “*Next Generation EU*”. Particularmente, en su “Componente 23”, dedicado a la implementación de “*nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*”, destaca la necesidad de abordar un conjunto equilibrado y coherente de reformas orientadas a la reducción del desempleo estructural y del paro juvenil, la disminución de la temporalidad y la corrección de la dualidad del mercado laboral, siendo el fundamento para la aprobación de la nueva Ley de Empleo. De manera que se requiere, entre otras reformas, la “*modernización de políticas activas de empleo*”.

Con este fin, resulta imprescindible abordar diversos retos claves como pueden ser la modernización y el fortalecimiento de la formación para el empleo, junto con el desarrollo de itinerarios personalizados de orientación laboral, así como la mejora de las herramientas de los Servicios Públicos de Empleo y una mejor colaboración con el sector privado, que constituyen elementos fundamentales para mejorar la empleabilidad y la adaptación de la fuerza laboral a un mercado de trabajo en constante evolución. De igual forma, teniendo presente la materia central de estudio en este trabajo de investigación, es necesario la promoción de entornos de empleo específicos para las personas jóvenes y el replanteamiento de la Garantía Juvenil para reforzar su componente de acompañamiento y seguimiento personalizado a la población joven hasta su integración definitiva en el mercado de trabajo.

¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M., *El sistema de garantías sociales de la juventud: Aspectos laborales y de la Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2024, p. 65

Al mismo tiempo, en coherencia con las reformas previstas en el componente 23 del Plan referido, se responde a las directrices establecidas en el documento *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, en el que se reafirma los grandes desafíos estructurales a los que tenemos que hacer frente respecto al mercado de trabajo y las transformaciones del mundo laboral, haciéndose un análisis detallado de la distribución desigual en el mercado de trabajo de personas trabajadoras¹⁸, destacando la prioridad de luchas contra los estereotipos asociados, reforzando así el compromiso con un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

En efecto, esta novedosa Ley en su art. 50 establece que en la política de empleo nacional se han de considerar como población vulnerable de atención prioritaria reuniéndolo¹⁹, entre los que se encuentran las personas jóvenes, no obstante, acotándolo únicamente a aquella persona demandante de los servicios de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, especialmente, con baja cualificación²⁰. De manera que, la nueva Ley de Empleo atiende a los nuevos escenarios que plantea la realidad social, económica y tecnológica en nuestro mercado de trabajo, pues no se ha logrado los objetivos perseguidos de “*acceso y mantenimiento del empleo*”, así como de “*desarrollo de la empleabilidad*” de todas las personas de este colectivo (art. 50.1 *in fine* Ley de Empleo)²¹. Ahora bien, se ha de destacar que, con carácter general, no es suficiente la generación de empleo, sino que es imprescindible garantizar la creación de empleos dignos, decentes y de calidad, es decir, la prioridad ya no es solo un aspecto cuantitativo, sino cualitativo representado por la estabilidad y sostenibilidad del empleo, asegurando condiciones de trabajo justas, salarios adecuados y protección social para las personas trabajadoras jóvenes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 40 de la Constitución Española²².

En este sentido, se advierte un cambio significativo en lo que podría considerarse el eje definitorio de los objetivos establecidos en la nueva Ley de Empleo en comparación con el texto anterior de dicha Ley. Esto es, mientras que el texto precedente y derogado

18 GONZÁLEZ COBALEDA, E., “Hacia un trabajo digital e inclusivo: ¿nuevo o constante desafío jurídico-laboral ante los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?”, *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 173-192

19 Cabe decir que dicho listado de colectivos de atención prioritaria no es cerrado en el ordenamiento jurídico globalmente considerado, dado que los factores de vulnerabilidad sociolaborales son cambiantes en función de las circunstancias de cada territorio y de cada momento. De manera que, a través del oportuno desarrollo reglamentario se podrá concretar e identificar la pertenencia a este colectivo de nuevos integrantes. CRISTÓBAL RONCERO, R. “Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo”, BRIEF AEDTSS, 18, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023

20 En este sentido, se considera, en todo caso, colectivo prioritario para la política de empleo el conformado por las personas jóvenes y según el art. 53.2 de la Ley de Empleo aquellas que “*superen los 18 años y carezcan de alguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. En las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años sin estudios obligatorios o postobligatorios, independientemente de la mejora de la empleabilidad e inserción laboral, los esfuerzos del sistema público de empleo prestarán una atención especial al retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones iniciales. En cuanto a las personas jóvenes que dispongan de alguna de las citadas titulaciones, las medidas de empleabilidad se dirigirán hacia el favorecimiento de la práctica profesional*”

21 MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho (social) del empleo” y “políticas de mercado de trabajo sostenible”: ¿más “obsolescencias” que “avances” en la “nueva” ley de empleo?, *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2023, p. 77

22 Se produce una definición genérica de trabajo decente en el empleo joven, solicitando a los poderes públicos que las políticas activas de empleo promuevan “*el empleo de calidad, la contratación indefinida y a jornada completa y los salarios dignos, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación*” (art. 53.3 de la Ley de Empleo)

priorizaba la “consecución del pleno empleo, la calidad en el empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa entre la oferta y la demanda de trabajo, y la reducción del desempleo”, la nueva redacción de la vigente Ley de Empleo desplaza el enfoque hacia “la mejora de la empleabilidad y la reducción del desempleo, el pleno desarrollo del derecho a un empleo digno, estable y de calidad, la generación de trabajo decente y la consecución del objetivo de pleno empleo” (art. 2.2 de la Ley de Empleo). De manera que este cambio lo podemos considerar como una evolución en las prioridades legislativas, enfatizando la empleabilidad y la estabilidad laboral como elementos fundamentales en la regulación del mercado de trabajo²³. Por lo tanto, se busca alcanzar un equilibrio entre las necesidades de las personas que demandan empleo y las exigencias de los mercados que ofertan empleo o de demanda de trabajo. Todo ello, con esa nueva centralidad del derecho-deber a la empleabilidad, pues el art. 35 de la Ley de Empleo dispone que “... las personas beneficiarias no se vean obligadas a tomar decisiones que perjudiquen su profesionalidad ni limiten su capacidad de progresar en el mercado laboral”²⁴.

En este contexto, el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptará programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo. Sin embargo, partimos de una problemática de base, donde la Ley ni define ni dispone de garantías respecto a las políticas de empleo, incluidas las acciones positivas, y que se encuentre vinculado con el trabajo de calidad²⁵, lo que es objeto de gran polémica al no establecer los mecanismos concretos exigibles jurídicamente, sino únicamente una concreción en el apartado programático del preámbulo²⁶.

4.1. Estrategias de intervención para el fortalecimiento de las Políticas Activas de Empleo en la juventud

En relación con lo anterior, se han venido implementando una serie de medidas y programas de intervención sobre las personas jóvenes dirigidos a reducir los indicadores de temporalidad y precariedad laboral, fortaleciendo la protección social, así como la mejora de la capacitación y formación, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Estas iniciativas han estado alineadas con las estrategias europeas, pudiendo destacar tres grandes actuaciones y/o iniciativas para promover el empleo de las personas jóvenes:

- La limitación del uso de los contratos de trabajo temporales
- Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes
- Programas de apoyo activo al empleo de las personas jóvenes

23 GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Agentes de la intermediación en la Ley 3/2023, de Empleo: Las agencias de colocación y las empresas de selección en la intermediación laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175, 2024, p. 498

24 MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho (social) del empleo” y “políticas de mercado de trabajo sostenible”: ¿más “obsolescencias” que “avances” en la “nueva” ley de empleo?, *óp. cit.*, p. 78

25 GÓMEZ SALADO, M.A., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: Conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Aranzadi, Pamplona, 2024, p.163

26 MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho (social) del empleo” y “políticas de mercado de trabajo sostenible”: ¿más “obsolescencias” que “avances” en la “nueva” ley de empleo?, *óp. cit.*, p. 77

En primer lugar, la reforma laboral, implementada a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, ha beneficiado especialmente a las personas jóvenes. Su principal objetivo es promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, intensificado y desproporcionado de la contratación temporal²⁷, un fenómeno que, en términos comparativos, afecta de manera particularmente pronunciada a la población joven. Por un lado, se ha procurado reconducir la contratación laboral temporal hacia la contratación indefinida mediante la modificación de los arts. 15 y 16 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 (ET). Esta modificación refuerza la contratación indefinida a través de sus tres modalidades: el contrato indefinido ordinario o común, el contrato indefinido fijo-discontinuo y el contrato indefinido adscrito a la obra. Igualmente, la reforma ha supuesto la eliminación de ciertos contratos temporales, suprimiendo los contratos de interinidad, los contratos por obra y servicio determinado y los contratos eventuales, estos últimos primordialmente utilizados en la contratación de la población joven, lo que ha contribuido a la precariedad laboral en este colectivo. Por otro lado, se ha introducido un cambio de modelo acerca de un contrato de la formativo (art. 11 del ET), introduciendo un modelo que depende de la formación y del nivel de cualificación profesional de la persona trabajadora, esto es, el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, siendo una oportunidad para la juventud, reforzando la dimensión formativa de estos dos contratos.

En segundo lugar, teniendo en consideración la adopción de la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 30 de octubre de 2020, relativa a “*Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil*”²⁸, se publicó en nuestro país el “*Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*”²⁹. El objetivo principal de este Plan, desarrollado a través del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, es favorecer la integración socioeconómica de las personas jóvenes. Para lograrlo, se establecen itinerarios personalizados dentro de un sistema de orientación para el empleo, asegurando una formación de calidad alineada con las demandas del mercado laboral. Al mismo tiempo, se promueve el acceso a nuevos empleos en sectores emergentes, siendo relevantes aquellos vinculados con la economía verde, la sostenibilidad y la digitalización. Paralelamente, el Plan prioriza la atención y el tratamiento de la población juvenil más vulnerable o con especiales dificultades en el mundo laboral, estableciendo acciones específicas, por ejemplo, sobre aquellas personas que vive en zonas aisladas o menos pobladas.

En tercer y último lugar, no por ello menos importante, otra iniciativa que representa una oportunidad clave para este colectivo es la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, regulada en el art. 12 de la Ley de Empleo, la cual incorpora medidas específicas destinadas a la juventud y, también, los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno,

27 Para un estudio en profundidad véase GÓMEZ SALADO, M. Á., “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Relaciones Laborales (Lan Hattemanak)*, núm. 48, 2022 pp. 13-56.

28 Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (DO C 372 de 4.11.2020, pp. 1-9)

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

establecido en el art. 13 de la Ley de Empleo, que refuerzan el compromiso con la inserción laboral juvenil a través de acciones concretas y adaptadas a sus necesidades. Además, nos encontramos con diversas iniciativas orientadas a la mejora de las competencias y la empleabilidad de las personas jóvenes, entre las que destacan: el Programa TándEM que combina la formación en alternancia con el empleo para personas jóvenes menores de 30 años sin cualificación (formación), el Programa Primera Experiencia profesional en las Administraciones Públicas para la contratación de personas jóvenes desempleadas, mayores de 16 y menores de 30 años, que han completado y acreditado su formación en lo que a conocimientos para que adquieran, en el seno de los servicios prestados por las Administraciones Públicas, las primeras experiencias en el empleo, y el Programa Investigo para la contratación de personas jóvenes demandantes de empleo, entre 16 y 30 años, en la realización de iniciativas de investigación e innovación, preferentemente en ocupaciones referidas a sanidad, transición ecológica, economía verde, así como digitalización de servicios y “data science”.

En definitiva, todas estas iniciativas representan avances significativos en la empresa de la empleabilidad y la inserción laboral de la juventud. Estas medidas han supuesto un marco de protección y promoción del empleo para las personas jóvenes mediante la implementación de programas específicos, incentivos a la contratación y estrategias de formación adaptadas a las necesidades del mercado de trabajo.

En cualquier caso, pese a la relevancia de estas políticas, su alcance continúa siendo limitado e insuficiente, excluyendo a una parte significativa de lo que podríamos considerar dentro de la población joven. A este respecto, la mayoría de las medidas están dirigidas exclusivamente a personas de entre 16 y 30 años, lo que deja desprotegidos a aquellas personas que, al superar esta franja de edad, continúan enfrentando dificultades para consolidar una trayectoria profesional estable. Es importante destacar que, a pesar del incremento salarial con la edad, las personas trabajadoras de entre 25 y 34 años ganan, en promedio, un 20% menos que el salario medio nacional. Esta diferencia salarial puede atribuirse a factores como la precariedad laboral, la temporalidad y la sobrecualificación, que afectan especialmente a las personas jóvenes en el mercado de trabajo.

En este sentido, dicha restricción etaria que segmenta el mercado de trabajo y perpetua la inestabilidad de este colectivo plantea serias dudas en relación con el principio de igualdad de oportunidades, reconocido en el art. 9 de la Constitución Española. Este precepto obliga a los poderes públicos a promover condiciones con el fin de que los grupos en que se integra sean reales y efectivas, suprimiendo aquellos obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Si consideramos el colectivo de personas jóvenes únicamente en relación con los procesos formativos y a la incorporación al primer empleo, es decir, restringiéndolo al tramo de 16 a 30 años, se excluyen a un sector de la población que continúa enfrentando condiciones de precariedad laboral más allá del umbral de edad.

Todo ello, vulnera la dimensión individual del derecho del trabajo respecto al acceso al pleno empleo reconocido en los arts. 35.1 y 40 de la Constitución Española y perfeccionada por la doctrina del Tribunal Constitucional SSTC 22/1981; 119/2014 de 16 de junio y 104/2015 de 20 de mayo. De hecho, no podemos obviar su conexión con el art. 15.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), siendo imprescindible garantizar la existencia de oportunidades laborales reales, pues la imposibilidad de acceso a un empleo, a pesar de contar con las competencias y habilidades para poder desempeñarlo, supone una vulneración del derecho al libre desarrollo de la personalidad, afectando no solo a la limitación del crecimiento profesional, también, a la autonomía y proyecto de vida. Por ello, resulta imprescindible ampliar el alcance de estas medidas e iniciativas que

den respuesta a las necesidades laborales de quienes, tras superar los 30 años, continúan en situación de bajos salarios, alta rotación y falta de estabilidad. Se hace evidente la necesidad de políticas públicas que refuercen el acceso al empleo y la protección social como elementos fundamentales para garantizar la equidad de forma efectiva.

V. EL PAPEL DE LA COLABORACIÓN PÚBLICA-PRIVADA PARA EL IMPULSO DEL EMPLEO JUVENIL EN SECTORES DIGITALES Y SOSTENIBLES

El mercado de trabajo se encuentra en un proceso de transformación impulsado por la digitalización, el avance tecnológico, la inteligencia artificial, así como por la transición ecológica y sostenible, lo que ha generado cambios sustanciales entre la oferta y demanda de empleo. La propia Comisión Europea destaca la necesidad de preparar el propio mercado de trabajo para afrontar la doble transición ecológica y digital, reconociendo las oportunidades que estas transformaciones pueden generar a la población trabajadora. A este respecto, el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* tiene como objetivo estratégico el desarrollo de una economía climáticamente neutra, más resiliente, digital³⁰ y sostenible, generando así nuevas oportunidades laborales para la ciudadanía. En cualquier caso, la transformación digital y ecológica impacta de forma diferente con relación al ámbito laboral como pueden ser mediante múltiples factores originando la desaparición de empleos, la transformación de profesiones y la creación de nuevos empleos³¹.

De hecho, dada la celeridad de estos cambios que estamos sufriendo, debemos de asegurar mercados de trabajo inclusivos a través de la transición entre la pérdida de empleos menos automatizados y digitales hacia los “nuevos” empleos creados en la era digital y ecológica. Precisamente, comprendemos que la problemática de la revolución digital y ecológica del mercado de trabajo no debe centrarse únicamente en la pérdida de empleo, sino además de cuántos y a qué velocidad van a crearse los nuevos empleos, así como las demandas sobre la cualificación que será necesaria para ocuparlos. En efecto, estos factores no solo han dado lugar a la creación de nuevos sectores productivos, sino también a la modernización e innovación de sectores más tradicionales, donde la formación y cualificación profesional juega un papel determinante para la adaptación a las nuevas exigencias del mercado laboral, lo que constituye un gran reto para el futuro del empleo³².

En este contexto, presente y de futuro, se ha de buscar un equilibrio en el cual se minimicen las consecuencias negativas que estas transformaciones tiene en el empleo y, por otro, se aprovechen las oportunidades que ofrecen la digitalización y la economía climáticamente más sostenible. Sin duda, no podemos perder de vista que la digitalización

30 En cuanto a la adquisición y el desarrollo de competencias digitales se erige como una de las prioridades clave del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. En efecto, abordando los principales retos del país, pudiendo hay que destacar, por un lado, la modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, de otro lado, la educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades. En este sentido, a nivel nacional nos encontramos con la *Agenda España Digital 2025*, donde uno de sus ejes estratégicos es reforzar las competencias digitales de la población trabajadora y del conjunto de la ciudadanía. Para ello, la Agenda recoge un conjunto de medidas, reformas e inversiones alineados en políticas digitales, donde el Plan Nacional de Competencias Digitales se conforma como uno de los planes principales de dicha Agenda. concretamente, en dicho Plan podemos destacar el Eje II: transformación digital de la educación y el Eje III: competencias digitales para el empleo.

31 GONZÁLEZ COBALEDA, E., “Hacia un trabajo digital e inclusivo: ¿nuevo o constante desafío jurídico-laboral ante los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?”, *óp. cit.*, pp. 173-192.

32 DURÁN BERNARDINO, M., “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021, p. 8.

y la transformación ecológica se han identificado como ejes prioritarios para el avance económico, de la productividad y competitividad de las organizaciones empresariales, esto incide sobre la necesidad de asegurar personas con una formación tecnológica y digital avanzada, así como hacia empleos verdes y sostenibles con el fin de dar respuesta a las diferentes problemáticas vinculadas al empleo. De tal forma que, en la actualidad, nos dirigimos hacia un paradigma laboral donde la digitalización y la sostenibilidad emergen como un activo fundamental para todas las profesiones y en todos los sectores productivos, haciendo que las competencias digitales y sostenibles sean esenciales en las relaciones laborales. Por tanto, es fundamental preparar a la ciudadanía, prestando especial atención a la población joven, para que esta pueda aprovechar plenamente las oportunidades emergentes del mercado de trabajo.

En relación con ello, resulta esencial que la política de empleo evolucione en sintonía con estas dinámicas laborales, con el objetivo de facilitar una integración efectiva de la juventud en el mercado de trabajo, garantizando su acceso a empleos estables y de calidad. En consecuencia, se requiere de una acción conjunta que combine los poderes públicos como del sector privado, siendo complementarios que lleva a la colaboración entre uno y otro³³. Esta cooperación pública-privada se configura como un elemento clave para fomentar la inserción laboral de las personas jóvenes³⁴, garantizar su capacitación en competencias alineadas a las nuevas demandas del mercado de trabajo, también, promoviendo oportunidades de empleo de calidad en sectores de alto potencial de crecimiento productivo. Para la OCDE, las Administraciones Públicas y las empresas privadas deben innovar en el diseño y la aplicación de las políticas de empleo con el objeto de enriquecer las fórmulas de cooperación público-privada, siendo la mejor manera de avanzar para no dejar a nadie atrás.

Desde esta perspectiva, se ha de recordar que el art. 40 de la Constitución Española dispone que los poderes públicos deben de promover una política orientada al pleno empleo y a la formación profesional, si bien es cierto que, nada se dispone sobre la acción exclusiva de los mismos en el desarrollo de dichas políticas o en su ejecución, lo que conlleva a la posibilidad de participación de otros entes en colaboración y coordinación con los servicios públicos. A tal efecto, se refuerza la necesidad de generar espacios de cooperación entre las instituciones públicas y privadas con el fin de vertebrar respuestas coherentes e integradas en la implementación de políticas de empleo.

Justamente, si nos atenemos a la Ley de Empleo, concretamente, en su art. 8, se reconoce como eje fundamental el Sistema Nacional de Empleo, el cual estará integrado por la nueva Agencia Española de Empleo, así como por los servicios públicos de empleo autonómicos, en consonancia con el proceso de descentralización territorial llevado a cabo durante las últimas décadas. Al mismo tiempo, se contempla la participación de las Corporaciones Locales y de otras entidades, tanto públicas como privadas, en la implementación de las políticas de empleo. Estas entidades deberán operar bajo el principio fundamental de coordinación y colaboración con los servicios públicos de empleo para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas³⁵.

33 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de empleo: Una nueva ecuación en la colaboración público-privada”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66, 2023, p. 104.

34 BINI, S., “La intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva ley de empleo”, *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2023, pp. 297-310

35 GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Agentes de la intermediación en la Ley 3/2023, de Empleo: Las agencias de colocación y las empresas de selección en la intermediación laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175, 2024, p.504.

Desde tal óptica se comprende la importancia de la colaboración entre el sector público y privado como un pilar dentro del Sistema Nacional de Empleo, incentivando sinergias para mejorar la empleabilidad y la cualificación profesional de las personas. En este sentido, para alcanzar lo establecido, la *“Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024”*, prevé una colaboración público-privada con el objetivo de lograr un *“enfoque centrado en las personas y en las empresas”*, con el propósito de establecer un *“servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas”*. A tal efecto, se dispone de un conjunto de medidas entre las que podemos destacar la elaboración de la cartera de servicios en colaboración con las empresas, para *“potenciar las relaciones empresa-entidades-administraciones públicas”*. Todo ello, se debe a la necesidad de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas de empleo y nuevos instrumentos que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras³⁶ y afrontar los principales retos de nuestra sociedad como son la digitalización y la economía verde y sostenible.

Este marco supone un cambio de paradigma a diferencia de épocas precedentes, avanzando hacia un modelo en el que todos los recursos, públicos y privados, se articulan al servicio del Sistema Nacional de Empleo³⁷. Esta reconfiguración es consecuencia de la limitada capacidad que han tenido los sujetos gestores de las políticas de empleo, principalmente, por la escasez de medios humanos y materiales con relación al número de personas a atender³⁸. Esta situación se ve aún más agravada por las altas tasas de desempleo, especialmente dentro del colectivo joven, lo que ha dificultado la eficacia y el alcance de estas políticas³⁹, lo que ha limitado su capacidad para ofrecer respuestas ágiles y adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo. En cualquier caso, es necesario concretar que dicha cooperación no puede sustituir la necesidad de contar con unos servicios públicos de empleo de calidad en aquellas funciones que les son propias, de hecho, dicha colaboración ha de ser una acción complementaria en la que se procure aprovechar de la forma más eficiente posible los recursos disponibles⁴⁰.

VI. REFLEXIONES FINALES: LA NECESIDAD DE UN MERCADO DE TRABAJO RESILIENTE Y EQUITATIVO

Llegado a este punto, se pone de manifiesto la complejidad del problema del desempleo juvenil en España y la necesidad de abordar esta situación con un enfoque integral y coordinado. La inserción laboral de las personas jóvenes sigue siendo un desafío estructural que responde a factores multifacéticos, entre los que destacan la precariedad laboral, la elevada temporalidad, la sobrecualificación y la dificultad de acceso a empleos de cali-

36 CABEZA PEREIRO, J. “La nueva dimensión de la intermediación laboral”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 6, 2023, p. 60

37 ÁNGEL QUIROGA, M., “La intermediación laboral como elemento central de la política activa de empleo en el contexto de la movilidad internacional de trabajadores”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024, p. 174

38 ROJO TORRECILLA, E. “Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI. Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 6, 2023, p. 21

39 PÉREZ DEL PRADO, D., “La colaboración público-privada en la ley de empleo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. Extra 1, 2023, p. 155.

40 *Ibidem*, p. 176

dad. En este contexto, las políticas públicas de empleo desempeñan un papel fundamental para garantizar una transición efectiva desde el sistema educativo al mercado de trabajo, promoviendo oportunidades de empleo dignas para la población joven.

En el marco de la coordinación promovida por la Unión Europea en materia de políticas de empleo, la población joven es reconocida como un grupo de atención prioritaria, lo que ha llevado a implementar acciones y medidas específicas de forma coordinada por los distintos Estados miembros, con el fin de garantizar la efectividad en la generación de empleo estable y en la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes. En este sentido, destacan acciones dirigidas con el refuerzo del programa de Garantía Juvenil, así como la implementación de iniciativas en el ámbito de la Educación y Formación Profesional, orientadas a mejorar la cualificación y adecuarlas a las exigencias del mercado laboral. También, se promueve el desarrollo de prácticas y programas de aprendizaje que faciliten la incorporación al empleo, junto con la puesta en marcha de medidas complementarias de respaldo al empleo juvenil, enfocadas en ampliar las oportunidades laborales y disminuir la precarización dentro de este colectivo.

En cualquier caso, como hemos podido analizar, el avance de la transformación digitalización y la transición ecológica constituyen una oportunidad y, al mismo tiempo, un reto para la configuración del futuro del empleo juvenil. Este nuevo marco conlleva a una fuerte vinculación entre el mundo del trabajo y la adaptación de acciones y estrategias de las políticas públicas en todos sus niveles y todas sus vertientes, con una inversión significativa en la formación y capacitación de las personas jóvenes que respondan a las necesidades emergentes del mercado de trabajo y que faciliten su integración definitiva en el mismo. En este sentido, resulta crucial garantizar que la población joven acceda a un acompañamiento y seguimiento personalizado adaptados a la demanda de sectores con alto potencial de crecimiento, como la economía digital y sostenible, conformándose como un nuevo reto, también, para las políticas de empleo.

Desde esta perspectiva, la aprobación de la nueva Ley de Empleo representa un paso significativo en el reconocimiento de la población joven como un colectivo de atención prioritaria dentro de las políticas públicas de empleo. Debe subrayarse que las políticas activas de empleo no habían logrado, hasta ese momento, reducir de manera efectiva los elevados índices de desempleo juvenil ni garantizar una inserción y orientación profesional adecuadas para este colectivo. Sin embargo, actualmente, es preciso ampliar el alcance de estas medidas con el objeto de que no solo faciliten el acceso al empleo, sino que también promuevan la estabilidad y el desarrollo profesional de las personas jóvenes. De igual forma, es necesario mejorar los mecanismos de evaluación y seguimiento de las políticas implementadas, con el objetivo de medir su impacto real y realizar ajustes en función de las necesidades detectadas.

En el mismo sentido, se ha de tener presente que la integración de las personas jóvenes en el mercado laboral no puede abordarse exclusivamente desde una perspectiva cuantitativa. Para ello, es fundamental que las políticas de empleo contemplen también un enfoque cualitativo que garantice condiciones de trabajo dignas, salarios adecuados y oportunidades de desarrollo profesional, por lo que, la estabilidad en el empleo debe convertirse en un objetivo prioritario, evitando la reproducción de dinámicas de precariedad que afectan de manera desproporcionada a este colectivo.

Por otra parte, la colaboración entre el sistema público y privado se erige como un factor clave en la promoción del empleo juvenil, para la optimización de los recursos y la implementación de políticas más eficaces. El objetivo es optimizar de manera integral

la prestación de servicios tanto a la ciudadanía como al tejido empresarial en todos los ámbitos relacionados con el empleo.

En definitiva, esto implica diseñar medidas específicas tanto para las personas jóvenes desempleadas como para quienes buscan incorporarse por primera vez al mundo laboral, garantizando itinerarios personalizados al ser un colectivo heterogéneo. Es necesario fomentar programas de incentivos a la contratación indefinida de personas jóvenes, así como facilitar el acceso a recursos financieros y asesoramiento para aquellos que opten por el autoempleo y el emprendimiento como alternativa laboral. También se deben reforzar los mecanismos para garantizar los derechos laborales para prevenir la precarización del empleo juvenil, asegurando la estabilidad contractual, la equidad salarial y el cumplimiento de condiciones dignas de trabajo.

Precisamente, el futuro del empleo juvenil en España está estrechamente ligado con la transición ecológica y la transformación digital, pues se reconocen como los dos pilares fundamentales para la evolución de la economía y la sociedad. Por ello, resulta imprescindible adaptar el mercado laboral español, con especial atención a la población joven, para que pueda beneficiarse plenamente de estas oportunidades. En este sentido, resulta imprescindible el diseño e implementación de estrategias integradas que combinen la acción de los poderes públicos con la colaboración del sector privado, promoviendo un modelo de empleo más inclusivo, equitativo y sostenible. La transición digital y ecológica debe ser abordada con un enfoque que minimice las desigualdades y potencie las oportunidades laborales de la juventud, garantizando su pleno desarrollo profesional y personal en el marco de una economía más resiliente y competitiva.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ÁNGEL QUIROGA, M., “La intermediación laboral como elemento central de la política activa de empleo en el contexto de la movilidad internacional de trabajadores”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024, pp. 169-191.
- BINI, S., “La intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva ley de empleo”, *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2023, pp. 297-310.
- CABEZA PEREIRO, J. “La nueva dimensión de la intermediación laboral”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 6, 2023, pp. 46-62
- CRISTÓBAL RONCERO, R. “Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo”, *BRIEF AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social”, *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019, p. 236.
- DURÁN BERNARDINO, M. y SÁNCHEZ LÓPEZ, A., “El futuro laboral de la juventud. Políticas de empleo de la Unión Europea y de España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 1, 2024, p. 461-487.
- DURÁN BERNARDINO, M., “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021.
- EUROSTAT. *Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS)*. Eurostat, 2023
- GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Agentes de la intermediación en la Ley 3/2023, de Empleo: Las agencias de colocación y las empresas de selección en la intermediación laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175, 2024, pp. 495-530.
- GÓMEZ SALADO, M. Á., “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Relaciones Laborales (Lan Hattemanak)*, núm. 48, 2022 pp. 13-56.

- GÓMEZ SALADO, M.A., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: Conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Aranzadi, Pamplona, 2024.
- GONZÁLEZ COBALEDA, E., “Hacia un trabajo digital e inclusivo: ¿nuevo o constante desafío jurídico-laboral ante los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?”, en *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, pp. 173-192.
- INE, *Encuesta de Población Activa*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 2024
- INFORME JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO, Ministerio de Trabajo y de la Economía Social, Madrid, núm. 44, 2024
- MOLINA HERMOSILLA, O., “Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 37-65.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho (social) del empleo” y “políticas de mercado de trabajo sostenible”: ¿más “obsolescencias” que “avances” en la “nueva” ley de empleo?”, *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2023, pp. 69-96.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M., *El sistema de garantías sociales de la juventud: Aspectos laborales y de la Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2024
- MONEREO PÉREZ, J.L., “Derecho al trabajo digno y política de empleo en el ordenamiento jurídico comunitario”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175, 2024, pp. 45-119.
- PÉREZ DEL PRADO, D., “La colaboración público-privada en la ley de empleo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. Extra 1, 2023, pp. 153-180.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de empleo: Una nueva ecuación en la colaboración público-privada”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66, 2023.
- ROJO TORRECILLA, E. “Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI. Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 6, 2023, pp. 14-45
- SEPE. *Informe de prospección y detección de necesidades formativas*, Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid, 2024.