



La juventud aragonesa: la transición de la educación al empleo, retos y expectativas en el mundo laboral

CIMOP



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN

COLECCIÓN ESTUDIOS

2022

© Consejo Económico y Social de Aragón.

Esta publicación se edita únicamente en formato digital.

Consejo Económico y Social de Aragón

c/ Joaquín Costa, 18, 1º

50071 Zaragoza (España)

Teléfono: 976 71 38 38 – Fax: 976 71 38 41

cesa@aragon.es

www.aragon.es/cesa

Índice

Introducción	5
Contexto económico y social del estudio.....	9
1. Evolución demográfica de la juventud aragonesa	14
Síntesis evolución demográfica.....	18
2. Población activa, parada y ocupada.....	19
Síntesis de actividad económica	29
3. Población ocupada, mercado laboral y condiciones de contratación.	30
Síntesis población ocupada, mercado laboral y condiciones de trabajo.	47
4. La relación entre los estudios y el mercado laboral	49
Síntesis educación y relación con el mercado laboral	63
5. La emancipación juvenil en Aragón	65
Síntesis de la emancipación en Aragón.....	71
6. Un acercamiento cualitativo	73
6.1 Objetivos de investigación	73
6.2. Metodología y trabajo de campo realizado.....	74
6.3. Caracterización de los jóvenes y el mercado socio-laboral.....	77
6.4. Imaginarios en torno al trabajo: tendencias y cambios	103
6.5. Una tipología de jóvenes frente al mercado laboral	120
Conclusiones.....	129

Recomendaciones	136
Anexo.....	140
Bibliografía	161
Índice de tablas	164
Índice de gráficos	170

Introducción

El presente informe recoge la investigación realizada por **CIMOP para CESA** durante el segundo y tercer trimestre del presente año 2021; **Estudio sobre la Juventud Aragonesa: La transición de la educación al empleo, retos y expectativas en el mundo laboral.**

La demanda del presente estudio se sustenta en el diagnóstico de un problema: las dificultades que los jóvenes aragoneses demuestran tener en su acceso al mercado laboral, los problemas de emancipación y el agravamiento de la situación laboral con la actual crisis del COVID-19. Para ello, examina la ocupación, las transiciones formativas y la inserción laboral de la población joven, así como las expectativas y los retos planteados frente al trabajo, con especial repercusión en los proyectos vitales de este segmento poblacional

La formulación más específica de estos objetivos en el proyecto inicial -al que la investigación buscaba dar respuesta- se organizó en los siguientes bloques temáticos:

- ✓ El empleo y la juventud aragonesa
- ✓ La situación laboral de la juventud aragonesa
- ✓ La transición educativa-formativa
- ✓ La inserción laboral de la juventud aragonesa
- ✓ El trabajo y las expectativas de la juventud aragonesa
- ✓ La perspectiva de género y la segmentación de resultados.

El presente estudio, a tenor de los objetivos arriba reseñados, se ha basado en un doble acercamiento metodológico y un doble trabajo de análisis.

Por una parte, un trabajo de análisis cuantitativo, basado en la recopilación, búsqueda y tratamiento de algunas de las principales fuentes de datos estadísticos nacionales, aragonesas y europeas.

- ✓ Instituto Nacional de Estadística
 - Encuesta de Población Activa
 - Encuesta de Estructura Salarial

- Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios
- Encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral
- Revisión del Padrón Municipal

- ✓ Instituto Aragonés de Estadística
- ✓ Eurostat
- ✓ Instituto Nacional de la Juventud

Este rastreo y tratamiento de fuentes secundarias de datos nos permite establecer una descripción de la situación de la juventud aragonesa desde el año 2014 hasta la actualidad (primer trimestre del 2021). Así, desarrollamos el ámbito demográfico, de actividad, formativo, laboral, de emancipación y salarial, comparándolos con los datos nacionales globales y, en aquellos casos en los que ha sido posible, con los principales datos europeos.

El período estudiado, tal y como se señalaba en las bases elaboradas por CESA, comprende el comienzo de la recuperación de la crisis financiera del 2008 y el primer gran impacto de la crisis vinculada con la pandemia del COVID-19. Esto es de 2014 al primer trimestre de 2021, lo que lo convierte en un período de análisis especialmente sugerente. En las tablas y algunos gráficos, por razones de espacio y brevedad, hemos establecido la comparativa de aquellos años que muestran con más claridad los cambios de tendencia de la evolución de los datos.

Para este trabajo, hemos recopilado una notable cantidad de fuentes, en muchos casos descartadas a lo largo del proceso de elaboración del informe final. Esto nos permite establecer una segmentación mínima en base a las tres provincias aragonesas, los diferentes tramos etarios y el género.

Las diferencias geográficas y sociodemográficas se han introducido en el análisis en aquellos casos en los que hemos entendido, junto al equipo de CESA, que su incorporación suponía un factor de interés singular.

Por otra parte, se ha llevado a cabo una aproximación y complemento cualitativo a través de la realización de varios grupos de discusión con diferentes perfiles de jóvenes aragoneses contactados a partir de un diseño de tipo socio-cultural que expondremos más adelante. Este acercamiento tiene el objetivo de aproximarnos a los imaginarios y discursos que este

grupo social establece sobre el mercado laboral actual, sus expectativas y sus estrategias para situarse y proyectarse en él.

También hemos enriquecido esta aproximación cualitativa con la realización de entrevistas en profundidad a una serie de profesionales vinculados con el estudio del mercado laboral y la inserción socio-laboral de los jóvenes aragoneses. A partir de estas entrevistas planteamos las recomendaciones y las posibles actuaciones con las que se cierra en presente estudio.

Esta fase cualitativa no ha de entenderse como un estudio estructural-funcional, lo cual hubiese requerido un diseño mucho más ambicioso que el actual. Más bien, como un complemento que ha sido capaz de ayudarnos a profundizar y ampliar, más allá de las magnitudes estadísticas analizadas, en los imaginarios y las estrategias desarrolladas por la población joven aragonesa frente a un mercado de trabajo incierto como el actual.

A lo largo de las reflexiones vinculadas con la fase cualitativa incluimos transcripciones literales de fragmentos de las opiniones y conversaciones expresadas por los individuos en el contexto de la realización de los grupos de discusión. En el intento de ser lo más escrupulosos al trasladar el sentido de dichas intervenciones, mantenemos estos verbatim tal y como fueron expresados, incluso, cuando puedan contener expresiones demasiado coloquiales, incluso, inexactas.

En el presente estudio hemos optado por hacer una definición de joven apoyándonos en los criterios utilizados por el propio INJUVE, de ahí que, cuando hablemos de jóvenes nos estaremos refiriendo a la población con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años. Esto es así en especial en el caso del estudio cuantitativo, que requiere limitaciones bien definidas del objeto de estudio. En aquellos casos en los que algún indicador nos exija alterar este criterio, lo indicaremos debidamente en el texto.

Del mismo modo, siempre que ha sido relevante, hemos establecido segmentaciones internas entre los jóvenes, optando por diferenciar tres tramos de edad, de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. En algún caso (y a título informativo) hemos incluido el tramo de 30 a 34 años, señalándolo de manera pertinente en el texto.

Señalar por último que el período de estudio ha finalizado necesariamente en el primer trimestre del año 2021, de ahí que cuando nos refiramos en el texto a los datos y magnitudes actuales, tengamos que entenderlas limitadas a esta fecha. Esta aclaración hemos intentado, a riesgo de ser ligeramente redundantes, recordarla con cierta frecuencia a lo largo del texto.

No queremos finalizar esta introducción sin agradecer muy especialmente al equipo técnico de CESA y a los profesionales a los que hemos tenido la ocasión de entrevistar, su disposición a participar y su inestimable apoyo para perfilar las diferentes recomendaciones que se incluyen, como cierre, en el presente documento.

Contexto económico y social del estudio

El presente informe analiza la evolución de la situación laboral de la juventud aragonesa entre el año 2014 y el primer trimestre del 2021, un período que se inicia en un contexto de relativa bonanza económica tras la superación de los efectos más adversos de la crisis económica del 2008 y termina en medio de la pandemia del COVID-19 y su fuerte impacto socioeconómico.

Como se señala en el “Informe sobre la situación económica y social de Aragón” de 2019, en aquel año se habían creado en España casi medio millón de puestos de trabajo y el país había tenido uno de los porcentajes más altos de reducción del desempleo, si bien provenía de una situación especialmente compleja, donde solo Grecia tenía un porcentaje más alto de paro en la Unión Europea. A pesar de estas cifras tan positivas no se había conseguido recuperar los datos de empleo previos a la crisis económica de 2008 ni la calidad y condiciones de dichos empleos. Además, la economía global ofrecía síntomas de flaqueza; dentro de un marco de crecimiento global que mostraba una ralentización del mismo, menor al de 2018, mientras la demanda interna española –principal motor del consumo– perdía intensidad.

La pandemia del COVID-19 trastocó toda posible previsión. Reducción del consumo global, paralización de la economía, cuarentenas, dificultad y reducción del consumo y la producción, etc. Tanto la propia enfermedad como las medidas sanitarias necesarias para hacerle frente han convertido la crisis sanitaria en una crisis económica, lo que ha sido causa de un giro notable en las tendencias de empleo y crecimiento económico a nivel global y estatal, si bien, pareciera que cada vez más expertos estarían apuntando hacia la previsión de una posible rápida recuperación de los principales indicadores una vez superada la emergencia sanitaria.

Dentro de este marco, Aragón vive tendencias similares a las del resto de España. En el primer trimestre de 2021 la economía aragonesa se contrajo un 2,7% del PIB y al cierre de 2020 la tasa de paro había subido a un 11,8% (desde el 9,9% de 2019) y 147.000 trabajadores se vieron afectados en algún momento por un ERTE, no obstante, la

Comunidad Autónoma mantiene la ventaja comparativa con respecto al conjunto del estado en el indicador de paro, situándose aproximadamente cuatro puntos por debajo de la medida nacional.

A pesar de la situación provocada por la pandemia, los últimos datos apuntan a un horizonte esperanzador. Impulsada por el ahorro acumulado durante la pandemia, el posible impacto económico de la estación estival, los planes de recuperación estatales y europeos, etc., la economía vuelve a crecer y junto a ella el empleo. Aragón cerró el mes de junio con 587.820 trabajadores, una cifra que de hecho es superior al momento prepandemia. No podemos, no obstante, prever aún como se comportarán muchos de los factores vitales que van a afectar a la situación económica. En este informe nos centraremos –además de en la tendencia previa desde 2014- en la fase destructiva de la pandemia, por falta de datos que permitan caracterizar este crecimiento o relacionarlo con las posibilidades de inserción de la juventud en el mercado laboral a largo plazo.

Los jóvenes en Aragón y en el conjunto de España afrontan una situación laboral diferente al resto de la población.

A partir de la crisis económica de 2008 la juventud se ve cada vez más rodeada de un mercado laboral con altas tasas de paro, subocupación, rotación y bajas retribuciones. Como resultado, el riesgo de pobreza se eleva de un 20% a un 30% entre 2009 y 2014 y las posibilidades de emancipación se desploman. Este mercado laboral y la dificultad para acceder a la vivienda en alquiler o compra rompe los modelos tradicionales de paso a la vida adulta. Hasta finales de los años 70 un empleo estable conducía a la independencia residencial y la fundación de un hogar. En la actualidad las trayectorias son inestables, reversibles y no lineales. No implican un desarrollo progresivo dentro de una profesión, no existe la posibilidad de realizar previsiones a largo plazo y la regresión es siempre una posibilidad, como aquellos jóvenes que deben volver al hogar familiar en casos en los que sus proyectos laborales experimentan una falla. Esta situación donde confluye precariedad, inestabilidad vital e indefinición de la propia identidad -ante la imposibilidad de constituir las señales del estatus adulto o que se espera de su edad según van creciendo- provocan angustia y miedo al futuro, debilitan el tejido social y la identidad personal. El presente

estudio incorpora una fase cualitativa con la que nos adentraremos, a través de la propia mirada de los jóvenes aragoneses (y de una serie de profesionales y expertos), en cómo viven su realidad laboral y cuáles se convierten en sus principales retos en este entorno.

La dificultad de emancipación deriva directamente de la peor y del más inestable proceso de inserción de los jóvenes en el mercado laboral. La edad de acceso de la juventud al mundo del trabajo tiende a retrasarse implicando una demora del inicio del paso del estatus de joven a adulto. En sus primeros años de vida laboral los y las jóvenes tienen que asumir empleos normalmente temporales, de baja retribución y muchas veces no relacionados con su nivel formativo durante, además, un tiempo indeterminado.

Todas estas dificultades en la inserción laboral juvenil muestran importantes efectos en el enclasmamiento posterior en el mercado laboral, dado que aquellas personas con más dificultades iniciales también presentan carreras laborales con tendencias menos ascendentes.

Los estudios alcanzados se han convertido en el factor determinante de la inserción laboral. En la actualidad empezar a trabajar y sobre todo hacerlo en un puesto acorde a su formación es cada vez más complicado para los y las jóvenes. El acuerdo tácito previo a la crisis de 2008 donde unos estudios garantizaban una cierta posición laboral y social se ha roto. La población joven con títulos de mayor nivel formativo muestran mejores ratios de ocupación, pero estos trabajos no tienen que ser los esperados. Esto no lleva a la juventud a abandonar el camino académico, más bien al contrario, los jóvenes tienden a invertir en más formación con el objetivo de obtener aún más títulos académicos y profesionales y poder competir en mejores condiciones con el resto, intentando garantizar así una mejor posición en el mercado laboral. A lo largo del estudio mostraremos cómo los diferentes títulos permiten insertarse con mayor o menor éxito en mercado laboral y cómo se adaptan a las necesidades de la economía aragonesa.

Cuando hablamos de juventud tenemos necesariamente que establecer ciertas diferencias internas dentro del colectivo. Primero las diferencias de género, ya que siguen lastrando un acceso equitativo al trabajo, se sigue produciendo una fuerte segmentación en las

actividades y las ocupaciones en función del género, así como más facilidades laborales para los varones que para las mujeres. Esto produce una distancia que en Aragón se hace más evidente que en el resto del estado. Esta situación también conlleva una estrategia adaptativa de las jóvenes en el entorno educativo, donde buscan conseguir unos mayores niveles de formación como estrategia para conseguir trayectorias profesionales más estables. Segundo por la nacionalidad, aquellos que poseen la nacionalidad española participan de un mercado laboral completamente diferente al de los que no la tienen. Los jóvenes de otra nacionalidad han experimentado cambios en las tasas de paro y actividad con oscilaciones mucho mayores que en el caso de los nacionales, lo que además afecta a su movimiento residencial y, por lógica, al número de jóvenes totales. Tercero, aunque no genere desigualdades estructurales, sí debemos tener en cuenta las diferencias territoriales. La provincia de Zaragoza –y especialmente la capital- es el lugar de residencia de la mayoría de los jóvenes aragoneses. Si no diferenciamos por provincias perdemos las especificidades territoriales de Huesca y Teruel. Si los jóvenes de la provincia de Zaragoza se encuentran con un determinado mercado laboral, los de las provincias de Huesca y Teruel tienen sus propias características, empezando por los propios sectores de actividad más referenciales en cada una de ellas.

Recogiendo los diversos elementos que acabamos de mencionar, en este informe trabajaremos la relación de la juventud con la actividad económica, el porcentaje de paro y de actividad, pero también las características de los puestos de trabajo; en qué sectores, qué tipos de contrato, qué jornadas, qué remuneración tienen, etc. Para ello tendremos en cuenta los procesos de inserción en el mercado laboral; lo que requiere establecer diferencias frente a la idea de juventud como un todo, diferencias en función de su grupo de edad, de su nivel formativo.

También tendremos en cuenta la evolución de los procesos de emancipación durante los últimos años, como un fenómeno directamente relacionado con la inserción laboral. Finalmente, para cada una de las dimensiones analizadas tendremos en cuenta las diferencias entre las provincias, los géneros y la nacionalidad.

Presentando como tal la estructura del informe, en el Capítulo I realizaremos una descripción demográfica de la juventud aragonesa; su evolución, crecimiento, diferencias por grupos de edad, nacionalidades, etc., lo que permitirá una primera descripción del grupo que es objeto de estudio. En el Capítulo II nos introduciremos directamente en el tema principal de la investigación; la relación con el mercado laboral, indicaremos cuántos de estos jóvenes están ocupados parados o inactivos y mostraremos la evolución de las tasas de actividad y paro durante estos años. En el Capítulo III señalaremos las características de la población que está ocupada; los tipos de contrato, los sectores y ocupaciones que realizan, etc. A partir de aquí abordaremos en el Capítulo IV su inserción en el mercado laboral en relación a los estudios realizados, teniendo muy en cuenta las diferencias por edad, mostraremos como un mayor nivel formativo permite a los jóvenes mayores posibilidades de encontrar empleo. En el Capítulo V, expondremos la situación actual de la emancipación juvenil. Finalmente, en el Capítulo VI desarrollaremos un acercamiento cualitativo a las principales imágenes y expectativas juveniles respecto al mundo del trabajo en Aragón.

En cada uno de los capítulos se incluyen referencias a las diferencias provincias, género, nacionalidad y grupos de edad. También se influye con frecuencia la comparación con los datos del conjunto de España y Europa, como referencias más próximas capaces de situar y marcar los posibles avances o retrocesos de Aragón.

Esperamos que su lectura os resulte de interés.

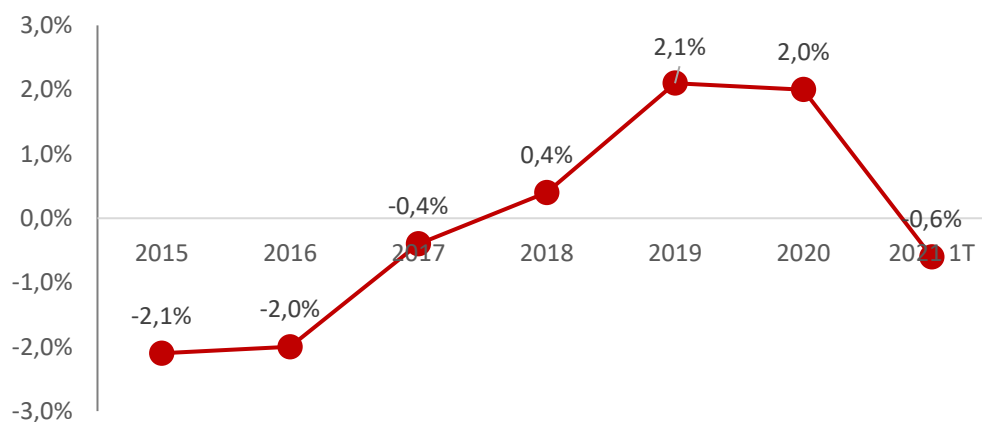
1. Evolución demográfica de la juventud aragonesa

La población joven aragonesa¹ está compuesta por 178.780² individuos, lo que supone el 13,7% del total de la población de Aragón, datos que corresponden al primer trimestre de 2021.

La evolución de la población joven aragonesa ha vivido en estos últimos años un doble movimiento. En primer lugar; un decrecimiento notable entre los años 2015 y 2016, cuando el número de jóvenes pasó aproximadamente de 180.000 a 170.000.

En segundo lugar; un crecimiento sostenido a partir de 2017, como podemos ver en el Gráfico 1, alcanzando tasas de variación interanual en los años 2019 y 2020 superiores al 2%, volviendo a situarse en niveles muy similares a los registrados en el año 2014, antes del mencionado descenso.

Gráfico 1 - Variación interanual del número de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2015-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

La llegada del año 2021, al menos en su dato adelantado del primer trimestre, muestra un cambio de tendencia, con una variación negativa respecto al año anterior, o lo que es lo

¹ Recordemos, a lo largo del informe cada vez que hablemos de población joven nos estaremos refiriendo, en línea con la interpretación que hace el INJUVE, a la población residente en Aragón con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años.

² Datos de la EPA, que fluctúa ligeramente si acudimos a la información recogida por el padrón o a las cifras calculadas de manera autónoma por el INE. Debido a que la EPA nos aporta también información sobre la relación con el mercado laboral, consideraremos ésta como la fuente principal.

mismo, una reducción del número de jóvenes, variación que habrá que ver si se confirma una vez que dispongamos del dato global del año o si es solo efecto de la pandemia del COVID-19.

Mientras que en términos absolutos la población joven ha crecido claramente, en referencia al resto de la población se muestra mucho más sutil, ya que esta ha tenido un crecimiento análogo durante estos años.

La población joven en Aragón, además de presentar un crecimiento y una vuelta a datos próximos a los registrados en 2014, ha experimentado también un proceso de convergencia y equilibrio en lo que respecta al peso de los diferentes tramos de edad que la componen, cómo se observa en el Gráfico 2.

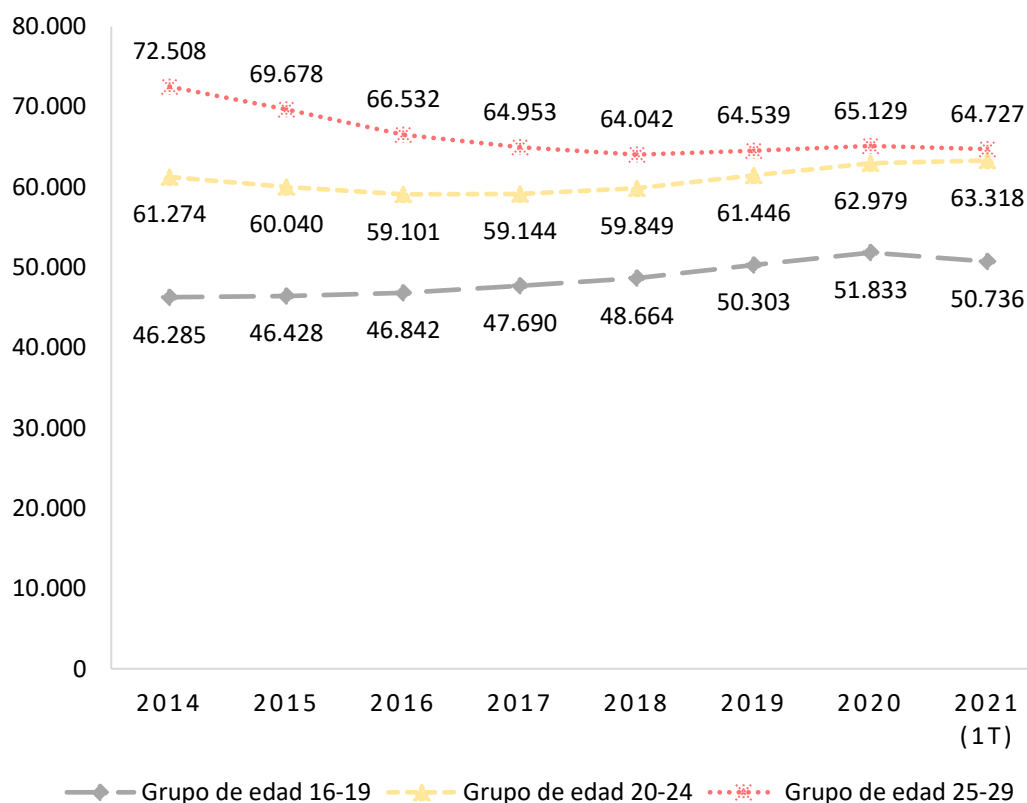
Si en el año 2014 la diferencia entre la población de 16 y 19 años y de 25 y 29 años era muy evidente en favor de los segundos frente a los primeros, que suponían un 57% más, en 2021 los diferentes grupos de edad engloban cantidades muy similares de individuos.

Esta tendencia al crecimiento y a la igualación por cohortes de edad puede explicarse por dos motivos. En primer lugar, por el cambio positivo que se produjo en la tasa de natalidad a partir del año 1997³, que implica que en los próximos años habrá un crecimiento en el número de individuos que hagan el tránsito de la niñez a la juventud, crecimiento que no va a ser sostenido en el medio plazo, ya que la tasa de natalidad volvió a caer a partir del año 2008.

En segundo lugar, por la llegada de población migrante, (jóvenes aragoneses sin nacionalidad española) que, como veremos a continuación, ha aumentado durante los últimos años.

³ Instituto Aragonés de Estadística. Tasa Bruta de Natalidad. España y Aragón, por provincias y comarcas. <https://servicios3.aragon.es/iaeaxi/tabla.do?path=/02/05/02/&file=020502B01.px&type=pcaxis&L>

Gráfico 2- Evolución de la población joven por grupos de edad entre 16 y 34 años. Número de personas. Aragón. Año 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Esta tendencia a una población joven más numerosa y más homogénea en sus diferentes tramos de edad también se produce para el conjunto de los jóvenes españoles, si bien, a nivel nacional con unas intensidades más moderadas (tanto en su reducción como en su posterior crecimiento).

Respecto a las características de la población joven aragonesa podemos señalar tres elementos. Primero; esta población joven está desigualmente distribuida a lo largo del territorio aragonés, de manera análoga al resto de la población. En el primer trimestre de 2021, el 73,3% de la población joven aragonesa residía en la provincia de Zaragoza (es decir 131.195 jóvenes) y tan solo un 10,1% en la provincia de Huesca (18.067 jóvenes) y un 16,5% en la de Teruel (o lo que es lo mismo; 29.519 personas). Estas cifras muestran muy pocas variaciones desde 2014.

Segundo; las diferencias por género de los jóvenes en Aragón nos dejan la siguiente distribución, 87.392 mujeres y 91.389 hombres, un número algo superior de los segundos, proporción que se ha mantenido desde 2014 y que ha ido acompañada de una muy ligera pero progresiva masculinización, pasando de una tasa en 2014 de 97,6 mujeres por cada 100 hombres a una tasa de 95,6 en el primer trimestre de 2021.

Este aumento en la tasa de masculinización se vincula de manera casi total en el aumento en términos absoluto de varones residentes en la provincia de Zaragoza y se debe, además de a variaciones natales menores, fundamentalmente al efecto de los patrones migratorios, con un peso marcadamente más masculino.

Tercero; el 17,4% de los jóvenes que residen en Aragón no posee la nacionalidad española⁴; 31.181. Este porcentaje descendió hasta el 14,8% en 2017 (suponía el 17,4% en 2014) para luego ascender hasta un 19,4% en 2020 y volver a descender en este primer trimestre, caída que puede explicarse por el momento económico más inestable actual, especialmente, durante el primer trimestre de este año 2021.

Tabla 1- Porcentaje de la población sin nacionalidad española respecto al total de la población en Aragón. Años 2014-2021

Medias anuales	Población entre 16 y 29 años	Total población
2014	17,4%	10,2%
2015	16,6%	10,3%
2016	14,4%	10,2%
2017	14,8%	10,3%
2018	16,6%	10,8%
2019	18,7%	11,5%
2020	19,4%	11,5%
2021 (1º Trimestre)	17,4%	12,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

⁴ Aquellos que tienen doble nacionalidad se han incluido en el grupo que si tiene la nacionalidad española.

Síntesis evolución demográfica

- La población joven de Aragón, está compuesta por 178.780 personas, representan el 13,7% de la población aragonesa.
- En el año 2017 se frena la tendencia a la reducción del número de jóvenes aragoneses y empieza un período de crecimiento que dura hasta el año 2020. También se produce un fenómeno de equiparación y distribución más homogénea de edades en las diferentes cohortes.
- El 73,3% de los jóvenes residen en la provincia de Zaragoza, que experimenta un crecimiento de población joven superior al resto de la comunidad.
- Se observa un peso ligeramente superior de los hombres respecto a las mujeres, así como una tendencia a la masculinización de la población joven.
- El 17,4% de los jóvenes residentes en Aragón no tiene la nacionalidad española. El número de estos jóvenes ha variado en estos años en gran medida debido a la coyuntura económica.

2. Población activa, parada y ocupada

El 47,6% de la población joven aragonesa estaba inactiva en el primer trimestre de 2021, un 39,3% ocupada y un 13,1% en paro, o lo que es lo mismo, 85.122 jóvenes inactivos, 70.199 ocupados y 23.460 parados.

La tasa de actividad -el número de jóvenes que están dispuestos a trabajar o que ya lo hacen respecto al total- era de un 54,5% en 2020 y de un 52,4% al cierre del primer trimestre de 2021.

Esta tasa, como puede observarse en la Tabla 2, es muy inferior a la del conjunto de la población activa (16 y 64 años); que alcanza el 76,2%. Los jóvenes tienen una menor tasa de actividad debido a que están realizando sus estudios, pero también la situación adversa del mercado laboral los anima a retrasar la edad de entrada al mismo. Por esta razón y como mostraremos más adelante, optan por una estrategia de alargamiento de los ciclos formativos y académicos en la búsqueda de una mejor empleabilidad.

Tabla 2- Tasa de actividad de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea, comparada con la tasa de actividad general. Años 2014-2021

Medias anuales	Aragón		España		UE-27 ⁵	
	Tasa de actividad (16-29)	Tasa de actividad (16-64)	Tasa de actividad (16-29)	Tasa de actividad (16-64)	Tasa de actividad (16-29)	Tasa de actividad (16-64)
2014	57,8%	76,7%	58,4%	75,3%	54,6%	71,6%
2016	55,2%	76,6%	57,0%	75,5%	54,4%	71,9%
2018	56,3%	77,5%	55,5%	75,4%	54,6%	72,3%
2019	56,4%	76,9%	55,5%	75,1%	54,7%	72,7%
2020	55,3%	77,2%	54,9%	74,9%	54,7%	73,1%
2021 (1º Trimestre)	55,9%	77,7%	54,4%	75,0%	54,7%	73,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA y Eurostat

⁵ En el informe nos referimos siempre a la Unión Europea de los 27, donde ya no se incluyen datos de Gran Bretaña pero si de Croacia.

En el primer trimestre de 2021, uno de cada cuatro jóvenes activos aragoneses está en paro, o lo que es lo mismo, el 25% de la población joven activa de Aragón. Es un porcentaje más bajo que el del conjunto de los jóvenes españoles (30,2%), pero sensiblemente más alto que el de la media de la Europa de los 27 (13,2% en 2020).

En los tres niveles comparados; Aragón, España y Europa, el paro juvenil dobla los datos de paro del conjunto de la población activa, hecho que pone de relieve la mayor dificultad de este colectivo para acceder al mercado laboral.

Una mirada a la evolución histórica de los datos (Tabla 3) nos muestra como entre los años 2014 y 2018 se produjo una fuerte bajada de la tasa de paro entre la población activa en su conjunto y especialmente entre la población activa joven aragonesa, de hasta 18 puntos. Aunque el año 2018 es el dato más bajo de la serie histórica analizada (19,8%), se partía de un dato muy elevado en 2014 (37,9%), reflejo del efecto que la crisis financiera del 2008 tuvo en el empleo joven.

Una vez más, los datos registrados por Aragón son mejores que los registrados en el conjunto de España, donde desde el 39,7% de paro en 2014, tan solo se consiguió bajar hasta el 24,7% de 2019 y en el primer trimestre de 2021 se vuelve a una cota del 30,2% de paro juvenil.

Tabla 3- Tasa de paro de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea, comparada con la tasa de paro general. Años 2014-2021

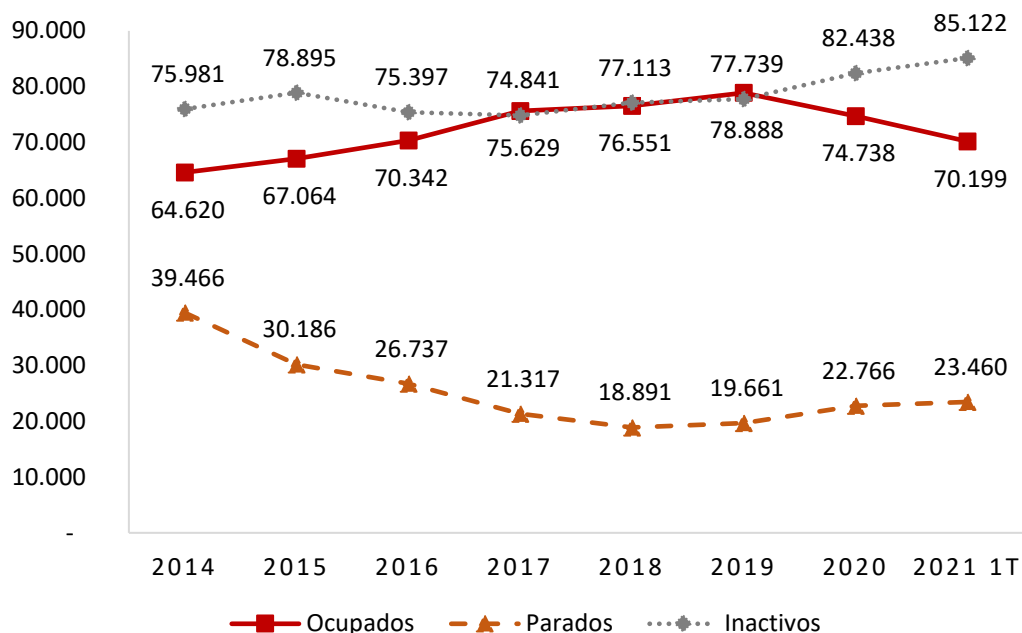
Medias anuales	Aragón		España		UE-27	
	Tasa de paro (16-29)	Tasa de paro (16-64)	Tasa de paro (16-29)	Tasa de paro (16-64)	Tasa de paro (16-29)	Tasa de paro (16-64)
2014	37,9%	20,2%	39,7%	24,6%	18,7%	10,9%
2016	27,5%	14,7%	33,3%	19,7%	15,8%	9,3%
2018	19,8%	10,6%	26,2%	15,4%	12,8%	7,4%
2019	20,0%	10,0%	24,7%	14,2%	11,9%	6,7%
2020	23,3%	11,7%	29,2%	15,6%	13,2%	7,1%
2021 (1º Trimestre)	25,0%	12,1%	30,2%	16,1%	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA y Eurostat

Este descenso del paro juvenil, como podemos observar en el Gráfico 3, se ve acompañado por una reducción del total de personas jóvenes activas en Aragón, que pasan de 104.086 en 2014 a 98.549 en 2019. Por ello parte de este descenso en el paro no tiene una relación directa con la creación de puestos de trabajo, si no, con la reducción de la población activa.

Esta tendencia en 2020 se ve alterada. El número de ocupados empieza a bajar rápidamente, pasando de 79.000 a 70.000 personas, una pérdida del 11,4% de los puestos de trabajo existentes provocada por la crisis socioeconómica vinculada con el COVID-19.

Gráfico 3- Evolución del número de jóvenes entre 16 y 29 años parados, ocupados e inactivos en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Los movimientos nos muestran, por lo tanto, tres grandes momentos del mercado laboral juvenil en Aragón en el período estudiado:

Un primer momento de crecimiento del empleo de 2014 a 2017, donde aumenta el número de ocupados, se reduce el número de jóvenes inactivos y por tanto se produce un descenso de la tasa de paro. Este mismo proceso ocurre en el conjunto de España, pero con una menor intensidad que se traduce en una tasa de paro un 5% mayor.

Un segundo momento entre los años 2017 y 2019 donde el número de ocupados crece lentamente mientras aumenta el de inactivos. Se produce un estancamiento de la tasa de paro juvenil en Aragón. En el caso del conjunto de España la bajada del paro continúa hasta 2019 para luego subir cinco puntos en 2020.

Un tercer momento que se ve marcado por la llegada de la crisis del COVID-19 y la paralización de la economía. Se destruyen 8.000 empleos, aumenta el número de parados y la tasa de paro. Una vez más este ascenso del paro no es mayor porque vuelve a aumentar el número de inactivos.

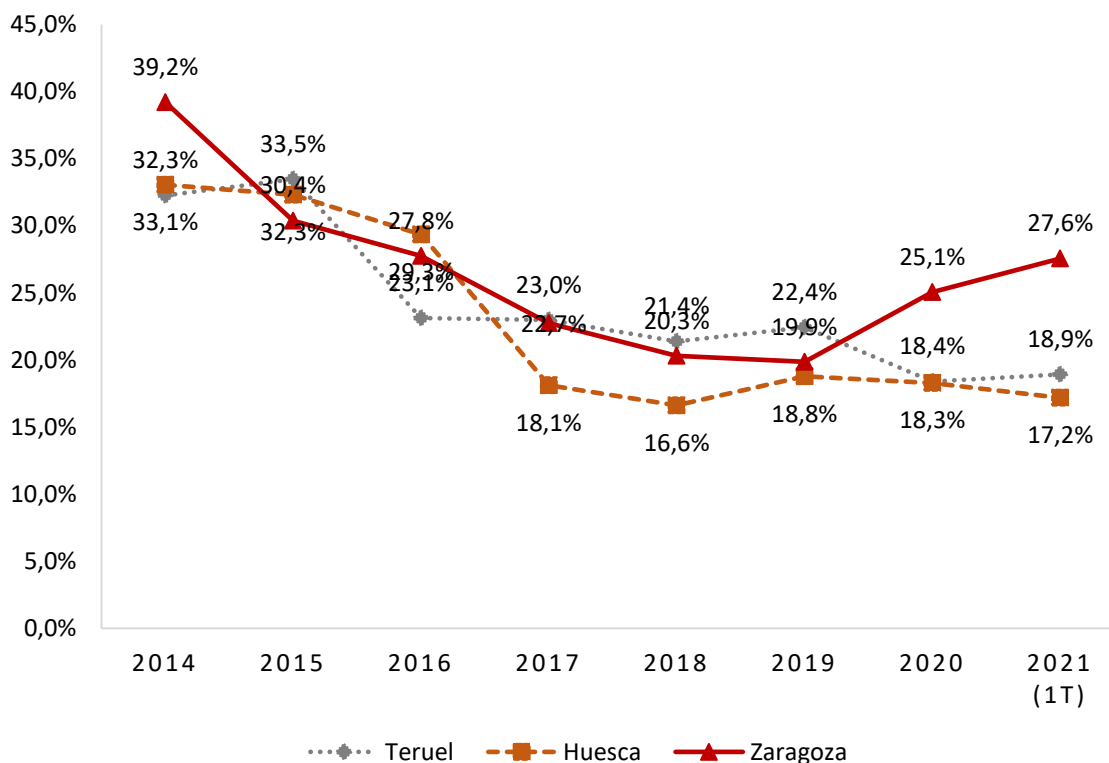
Las tres provincias aragonesas muestran comportamientos diferenciales en sus tasas de paro juvenil, tal y como se recoge en el Gráfico 4:

Huesca experimenta una fuerte bajada de la tasa de paro juvenil a partir de 2016 y se configura como la provincia más resistente al paro, incluso en el contexto del COVID-19.

Zaragoza es la provincia que más ha acusado el golpe de la pandemia y donde el paro más se dispara por su efecto, especialmente en el primer trimestre de 2021. Como señalamos más adelante, esta subida se debe a la desaparición de puestos en el sector de la hostelería.

Teruel tiene niveles más altos de paro juvenil que Huesca, pero, al igual que esta, parece resistir mejor los efectos de la pandemia.

Gráfico 4- Tasa de paro entre jóvenes de 16 a 29 años en las provincias de Huesca, Teruel y Zaragoza. Años 2014-2021.



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Existen diferencias importantes entre aragonesas y aragoneses respecto a su relación con el mercado laboral. Como podemos observar en la Tabla 4, existe en Aragón una brecha en el porcentaje de actividad en función del género que ha ido aumentando progresivamente desde 2014 y que alcanza su máxima distancia en 2019 y en el primer trimestre de 2021.

La situación es más adversa para las aragonesas dentro del mercado laboral –tanto en el acceso como en sus condiciones laborales, como veremos más adelante– lo que las lleva a optar por alargar en mayor medida que sus compañeros varones sus estrategias formativas. Han sido ellas, además, las que más afectadas se han visto en sus tasas de actividad a raíz de la crisis del COVID-19.

Esta diferencia en las tasas de actividad no se encuentra de manera análoga en el conjunto de España donde, de hecho, esta brecha ha ido desapareciendo en el transcurso de estos

últimos años. No obstante, los datos para el conjunto de los países de la Unión Europea muestran una brecha por género bastante próxima a la vista en el caso de Aragón.

Tabla 4- Tasa de actividad entre hombres y mujeres entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021

Medias anuales	Aragón		España		UE-27	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2014	59,1%	56,0%	60,3%	57,0%	58,1%	50,9%
2016	58,2%	54,8%	57,2%	54,6%	58,1%	50,9%
2018	59,8%	50,9%	57,0%	54,2%	58,2%	50,9%
2019	62,1%	49,8%	56,8%	54,1%	58,3%	50,9%
2020	58,6%	50,1%	53,4%	52,3%	56,6%	49,6%
2021 (1º Trimestre)	58,2%	46,9%	52,7%	51,5%	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA y Eurostat

Como podemos observar en la Tabla 5, las jóvenes aragonesas experimentaron, además, una recuperación del empleo más lenta, su tasa de paro rozaba el 20% en 2018, porcentaje que ya habían alcanzado sus compañeros varones dos años antes.

Ellas son las que han sufrido principalmente la subida del paro a partir de 2020 como efecto del impacto del COVID-19, mientras que ellos apenas ven aumentar su número total de parados.

La comparación de los datos de Aragón y del conjunto de España pone de relieve la menor brecha por género de los datos a nivel nacional. No obstante, la mayor tasa de paro en ambos géneros en España frente a la de Aragón, hace que las jóvenes aragonesas tengan porcentajes más favorables que la media de las jóvenes españolas. A nivel europeo la brecha de género es casi inexistente y la tasa de paro juvenil es aproximadamente la mitad que la media española y mucho menor que la medida aragonesa.

Tabla 5- Tasa de paro entre hombres y mujeres jóvenes de 16 a 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021.

Medias anuales	Aragón		España		UE-27	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2014	37,1%	38,8%	40,2%	40,0%	18,9%	18,6%
2016	24,8%	30,5%	32,9%	34,8%	13,8%	15,8%
2018	19,1%	20,7%	26,2%	28,2%	12,9%	12,7%
2019	19,1%	21,1%	24,1%	28,4%	12,0%	11,8%
2020	20,4%	26,9%	28,5%	32,4%	13,8%	13,2%
2021 (1º Trimestre)	20,9%	30,4%	29,3%	34,0%	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA y Eurostat

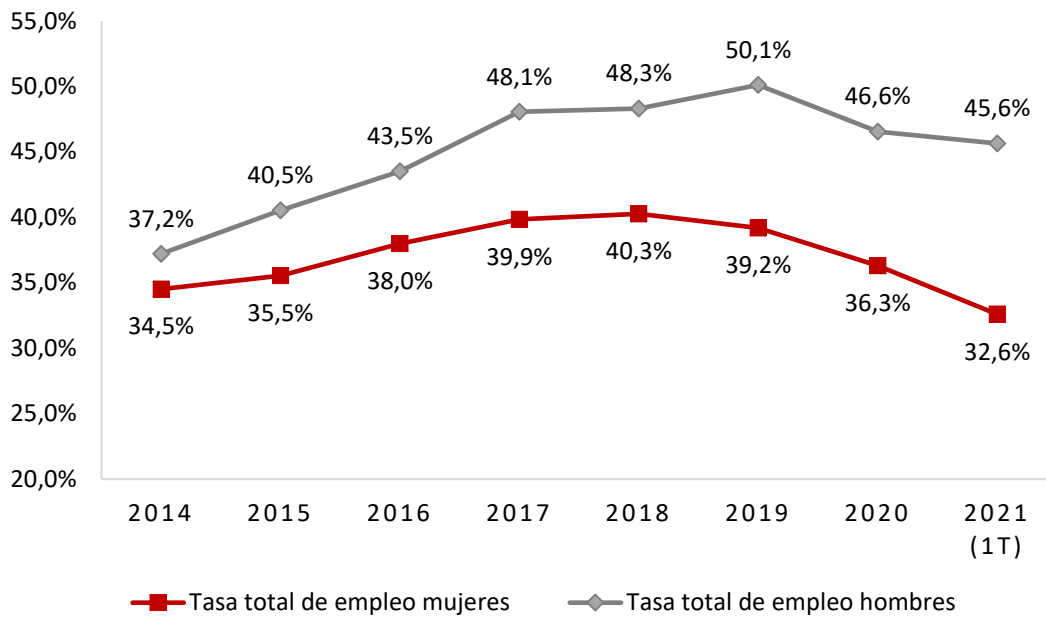
Las mujeres soportan un mayor porcentaje de paro y además participan menos en el mercado laboral, en parte, desincentivadas por la situación del mercado laboral.

En el Gráfico 5 representamos la tasa total de empleo; la división entre el número de jóvenes hombres o mujeres ocupados respecto al número total de ellas y ellos, estén activos o no.

En 2014 se producía una situación relativamente pareja en ambos géneros, alrededor del 37%, pero observamos como la recuperación posterior ha alcanzado a los varones, que alcanzan cotas del 50,1% en 2019, mientras las mujeres no consiguen superar el 40% en ningún momento.

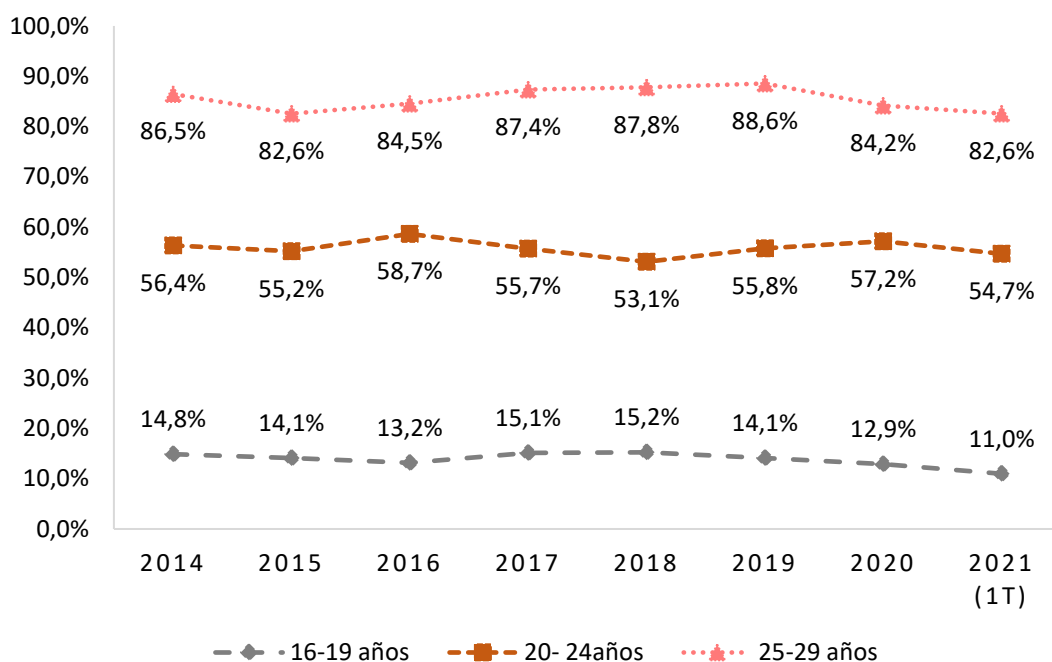
Esta diferencia por género se convierte en uno de los principales problemas de Aragón en el ámbito del empleo juvenil.

Gráfico 5- Tasa de empleo en hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Es importante señalar también las grandes distancias en la tasa de actividad a partir de los diferentes grupos de edad. Menos del 20% de los jóvenes de 16 a 19 años tienen relación con el mercado laboral, mientras que entre los que tienen entre 25 y 29 años, el porcentaje se invierte, entorno al 80% están activos, tasa casi acorde a la de los grupos de edad adulta.

Gráfico 6- Tasa de actividad por grupos de edad entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021

Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Estas diferencias tan marcadas se reproducen también en la tasa de paro, los grupos más jóvenes tienen tasas de paro muy elevadas, que en 2014 alcanzaron el 65%, por ejemplo.

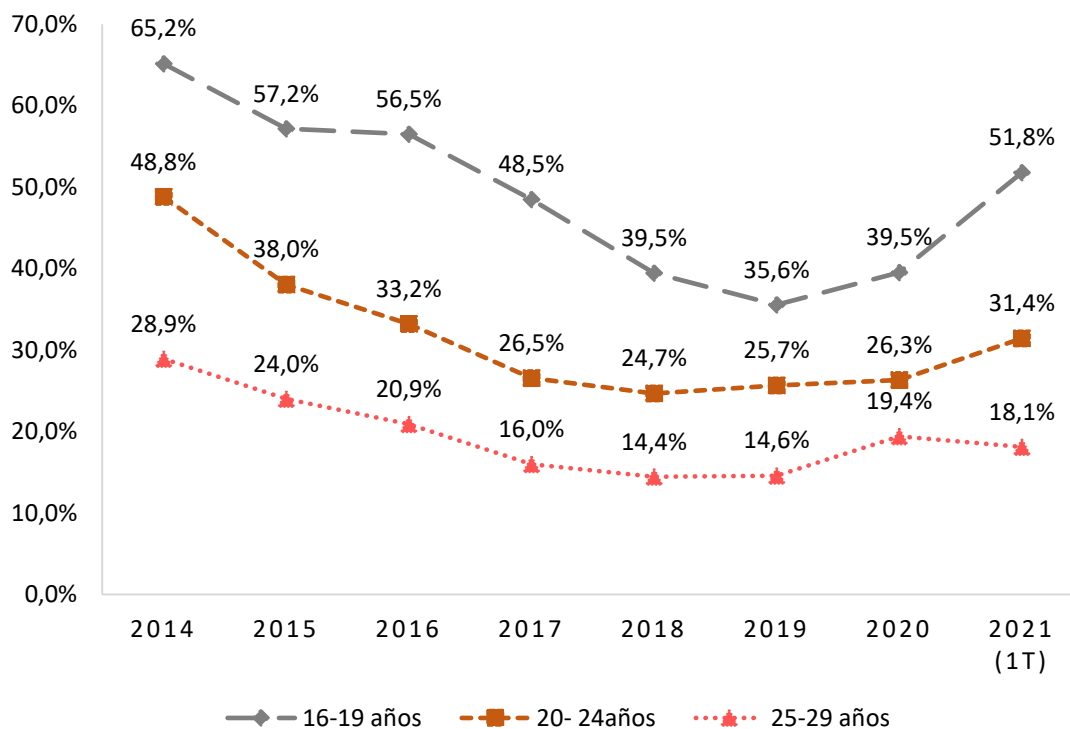
Atendiendo al Gráfico 7 podemos observar como la tasa de paro de los grupos de edad de 16-19 años y 20-24 años es mucho más variable e influenciada por los ciclos económicos, como se observa en el crecimiento del paro experimentado desde 2020 hasta el primer trimestre del 2021.

Los jóvenes insertos en el corte de edad superior, 25-29 años, presentan porcentajes de paro más próximos al del conjunto de los adultos (12,1%) y aunque también experimentan el impacto de la crisis del COVID-19, la destrucción de empleo en su caso parece notablemente más contenida.

Esta evolución del paro en el tramo de edad superior muestra como las medidas gubernamentales específicas tomadas al calor de la pandemia, como pueden ser los ERTES, han ayudado a suavizar unos efectos potencialmente más duros sobre el mercado laboral más establecido y adulto. No obstante, han tenido menos éxito en la preservación de los

contextos laborales más precarios, temporales e irregulares, en muchos casos, en manos de los trabajadores más jóvenes.

Gráfico 7- Tasa de paro entre jóvenes por grupos de edad entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Los jóvenes residentes en Aragón sin nacionalidad española experimentan unos niveles de paro y actividad notablemente diferenciales al de sus compañeros con nacionalidad española.

Su tasa de actividad en el primer trimestre de 2021 es mayor, un 69,9% de los que no tienen la nacionalidad española respecto al 48,7% que sí la tienen. Su tasa de paro también es más alta, con diferencias de hasta 14 puntos, tanto en 2014 en el que los jóvenes sin nacionalidad española registraron una tasa de paro del 50,4%, como en 2021. Al igual que veíamos en el caso de las mujeres, a los jóvenes sin nacionalidad española les afectan más rápido las consecuencias de las crisis y tardan más tiempo en beneficiarse de los períodos de recuperación.

El hecho de que los jóvenes sin nacionalidad española tengan mayores tasas de actividad y mayores tasas de paro es un indicador de la importancia y la centralidad que tiene el trabajo para estos jóvenes extranjeros en sus trayectorias y proyectos vitales.

Síntesis de actividad económica

- Existe una primera fase de 2014 a 2017 de crecimiento del empleo y un segundo momento de estabilización en 2018 y 2019. A partir de la crisis del COVID-19 se produce un descenso del empleo.
- La tasa de paro aragonesa es menor que la estatal, donde se crea menos empleo de 2014 a 2019. No obstante, en ambos casos el porcentaje de paro es peor que el del conjunto de los países europeos.
- De las provincias aragonesas es Huesca la que mejor resiste al paro y es Zaragoza en donde se produce la mayor destrucción de empleo por la pandemia del COVID-19.
- Las mujeres jóvenes tienen un peor acceso al mercado laboral que se traduce en mayores tasas de paro y menores tasas de actividad. También son las que más sufren la crisis del COVID-19 en términos de empleo. Esta brecha de género es mayor en Aragón que en el conjunto de España o Europa.
- Los jóvenes de otras nacionalidades tienen tasas de paro más altas que los nacionales y han sufrido más los efectos adversos de la pandemia.

3. Población ocupada, mercado laboral y condiciones de contratación.

En Aragón hay 70.199 jóvenes empleados, de los cuales una gran mayoría, 67.692, son asalariados por cuenta ajena. La tasa de asalarización de los jóvenes ocupados en Aragón se mantiene por encima del 90%, porcentaje que no varía en función de las vicisitudes del mercado laboral y que es superior al del resto de la población, que se sitúa en un 80%, en línea con los datos a nivel nacional.

Entre la población joven asalariada podemos diferenciar dos grandes grupos; aquellos con contrato indefinido y aquellos con contrato temporal.

El aumento de los contratos temporales ha sido durante las últimas décadas uno de los puntos más problemáticos del empleo juvenil, siendo además una figura laboral considerada de excepción pero que ha pasado a utilizarse de manera ordinaria.

Como se puede observar en la Tabla 6, el peso de los asalariados jóvenes con contratos temporales se sitúa entorno al 50% en estos últimos años, lo que contrasta con el porcentaje del conjunto de la población; 25,2%.

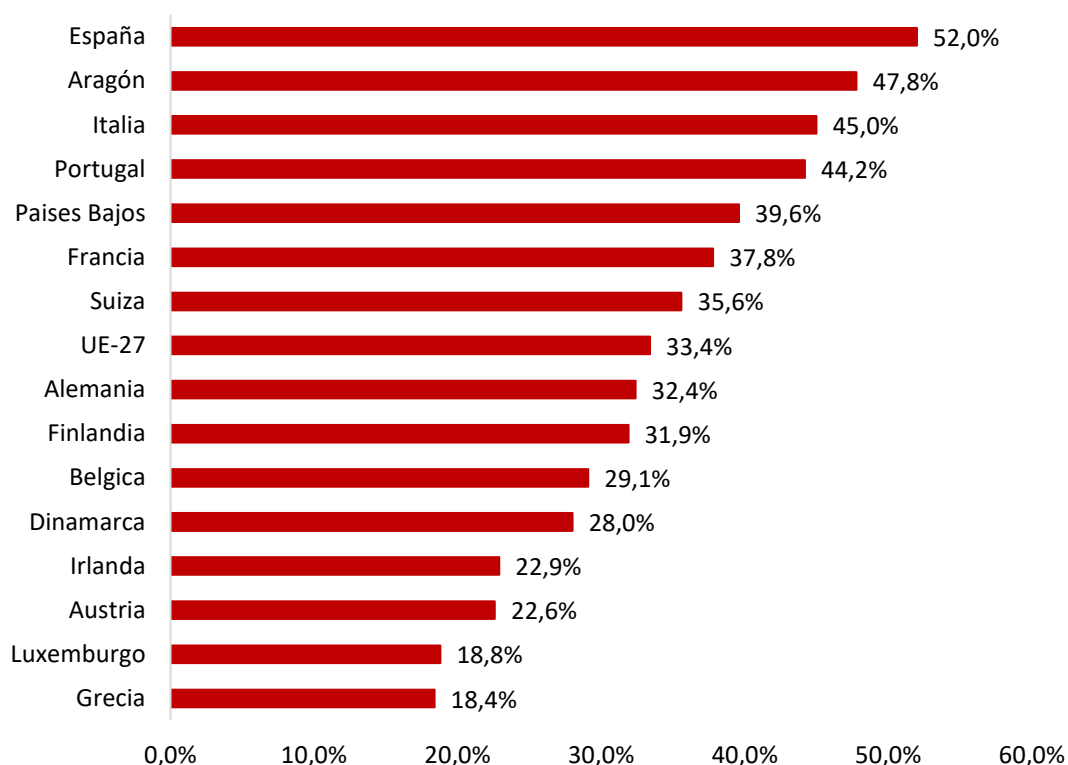
A pesar de la fuerte temporalidad juvenil, en Aragón se ha reducido ligeramente desde el año 2015, con la excepción del dato de 2018, lo que supone un crecimiento de casi 10.000 empleos indefinidos entre 2014 y 2020. Esta tendencia a la reducción de la temporalidad entre la población joven aragonesa se ha mantenido incluso en 2020 y 2021, a pesar del contexto de crisis provocada por el COVID-19.

Tabla 6- Número de jóvenes con contratos indefinidos y temporales entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón y España. Años 2014-2021

Medias anuales	Aragón		España	
	Total jóvenes con contrato	Tasa de temporalidad	Total jóvenes con contrato	Tasa de temporalidad
2014	58.290	54,9%	2.139.675	51,9%
2016	63.124	51,4%	2.211.650	56,5%
2018	71.547	54,5%	2.464.575	56,3%
2019	72.523	49,0%	2.554.425	55,4%
2020	67.692	47,8%	2.304.400	52,0%
2021 (1º Trimestre)	64.474	48,6%	2.241.500	52,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

En comparativa con el conjunto de España, Aragón ha creado más empleo indefinido durante los años de crecimiento económico posteriores a 2014 pero también, tanto Aragón como el conjunto del estado español siguen situándose en niveles de temporalidad muy superiores al del resto de sus socios europeos.

Gráfico 8- Tasa de temporalidad entre jóvenes de 16 a 29 años en la Unión Europea en 2020

Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Las diferencias por género también se evidencian en la temporalidad. Las jóvenes aragonesas acumulan una mayor proporción de contratos temporales que sus compañeros varones. Eso sí, alcanzaron un máximo en 2015 (con un 60,9% de temporalidad) y un mínimo en 2021 (con un 48%). Lo que indica una tendencia a la reducción de la tasa de temporalidad y vendría a reducir la tradicional brecha de género que se producía en Aragón frente a la mayor proximidad ya vista en el conjunto del país.

Tabla 7- Tasa de temporalidad entre hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España. Años 2014-2021

Medias anuales	Aragón		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2014	55,6%	54,1%	51,9%	51,9%
2015	51,9%	60,9%	53,8%	54,7%
2016	46,7%	56,7%	56,3%	56,6%
2017	47,2%	51,0%	56,8%	58,2%
2018	51,9%	57,6%	55,0%	57,7%
2019	44,5%	54,8%	54,2%	56,8%
2020	45,5%	50,7%	49,7%	54,4%
2021 (1º Trimestre)	49,0%	48,0%	49,3%	55,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Esta tendencia a la reducción de la temporalidad se hace especialmente evidente en el caso de los jóvenes sin nacionalidad española que han pasado de tener una tasa de temporalidad en 2014 del 72,6%, a una tasa en 2021 del 39,6%.

Las principales razones alegadas a la hora de tener contratos temporales son la de tratarse de “una obra o servicio determinado” (30% en 2020) y por “circunstancias de la producción” (20% en 2020). El tercer motivo son los contratos de “aprendizaje, formación o práctica” (12% en 2020), referidos a todas las diversas formas que se han establecido de prácticas en las empresas y que cómo podemos observar, parecen experimentar un movimiento creciente desde 2014, con un decrecimiento en 2021 debido, probablemente, a la pandemia.

Tabla 8- Razones para tener un contrato temporal entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2021

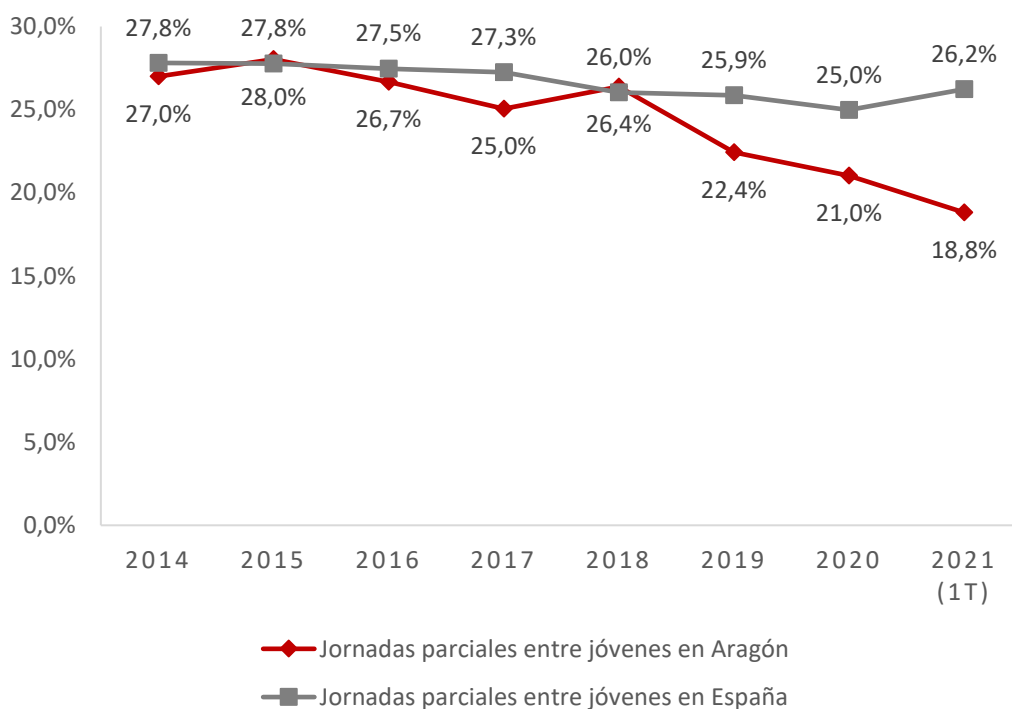
	2014	2018	2020	2021 (1º trimestre)
No sabe	10,9%	11,7%	15,4%	19,2%
Por circunstancias de la producción	20,1%	21,8%	19,8%	18,6%
De aprendizaje, formación o práctica ⁶	7,3%	10,3%	12,0%	7,9%
Estacional o de temporada	9,9%	8,7%	6,7%	3,7%
Cubre un periodo de prueba	1,0%	0,4%	2,3%	2,1%
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	7,8%	8,8%	10,0%	8,3%
Para obra o servicio determinado	35,9%	33,8%	30,7%	39,1%
Verbal no incluido en las opciones anteriores	5,4%	2,9%	1,9%	0,2%
Otro tipo	1,6%	1,5%	1,3%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total empleos temporales	31.979	38.983	32.351	28.587

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

El porcentaje de jóvenes aragoneses con jornadas parciales se reduce con los años, especialmente a partir del año 2019, si bien se sigue manteniendo superior al del conjunto de la población ocupada, casi diez puntos más de media. Esta caída vista en los datos de Aragón no es similar para España, que mantiene un porcentaje de personas jóvenes con jornadas parciales muy similar en 2021 respecto a 2014.

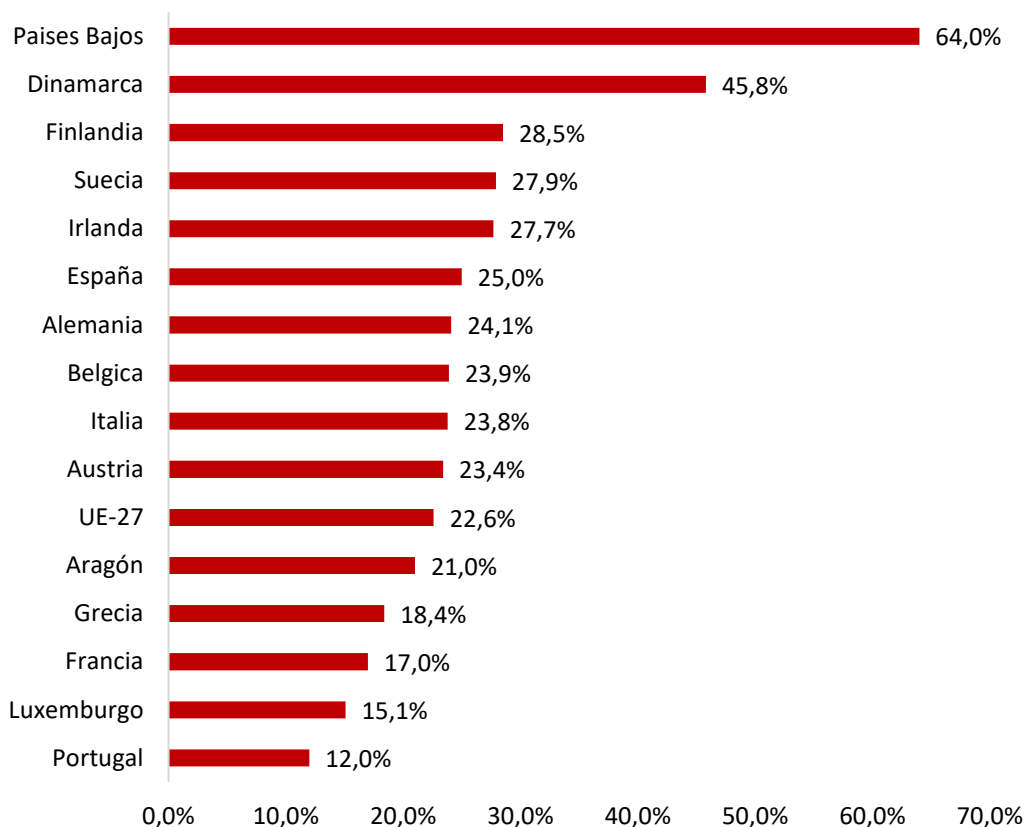
⁶ Es difícil deducir del cuestionario de la EPA si esta categoría se refiere en exclusiva al contrato de prácticas (figura laboral) o al convenio de prácticas (figura no laboral). En dicho cuestionario se pregunta al encuestado si trabajó en la semana de referencia y si se le paga u obtiene una bonificación económica por ese trabajo. Si las respuestas en ambas son sí, se le pregunta por el tipo de contrato (temporal o indefinido). Por ello esta categoría incluye tanto el contrato de prácticas como aquellas formaciones en prácticas en donde el encuestado responda que obtiene un beneficio económico.

Gráfico 9- Porcentaje de jóvenes ocupados entre 16 y 29 años con jornada parcial en España y Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Si es de señalar que España y Aragón, a pesar de sus diferencias, se situarían en un espacio relativamente próximo a la media europea, y cerca de países como Alemania, Bélgica, Italia e, incluso, Irlanda. De hecho, los países con mayores tasas de jornadas parciales en el empleo joven son mayoritariamente los países nórdicos, aquellos que cuentan con unos niveles y estándares de vida más elevados, pero en donde la combinación de estudios y empleo tiende a ser más frecuente.

Gráfico 10- Porcentaje de empleos con jornada parcial entre jóvenes de 16 a 29 años en la Unión Europea en 2020

Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Las jornadas parciales ocupan una proporción muy relevante entre las mujeres aragonesas, donde llegaban a suponer el 38,0% de sus contratos en 2014, mientras que entre sus compañeros varones este porcentaje se quedaba en el 17,1%, menos de la mitad. A diferencia de los contratos temporales, esta proporción es igual para Aragón que para España. Esta tasa de parcialidad tan desigual en función del género es muy relevadora de la diferente distribución y reparto de las cargas productivas y reproductivas entre varones y mujeres.

Tabla 9- Porcentaje de hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 29 años con jornada parcial en Aragón y España. Años 2014-2021

Medias anuales	Aragón		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2014	17,1%	38,0%	21,0%	35,1%
2018	17,3%	37,7%	19,45%	33,36%
2020	13,9%	30,5%	19,1%	31,7%
2021 (1º Trimestre)	13,5%	26,6%	19,5%	33,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Los motivos para optar por un contrato temporal parecen claros, o bien, para poder “seguir cursos de enseñanza o formación” o bien por “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”. Ambas razones engloban a más del 80% de los jóvenes con contratos parciales.

Longitudinalmente, la adaptación a los estudios gana fuerza y la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa disminuye. Esta importancia de compaginar trabajo y estudios se relaciona con la conciencia actual de los jóvenes de la necesidad de estudiar para acceder al mercado laboral pero también con la necesidad de poder costearse sus propios estudios.

Tabla 10- Razones para tener un contrato de jornada parcial entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2021

Medias anuales	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Desconoce el motivo	0,0%	0,3%	0,7%	0,0%
Seguir cursos de enseñanza o formación	22,7%	36,4%	41,0%	50,8%
Enfermedad o incapacidad propia	0,2%	0,0%	0,2%	3,2%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	4,0%	1,6%	3,8%	0,0%
Otras obligaciones familiares o personales	0,3%	2,1%	1,2%	0,0%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	64,6%	46,1%	40,1%	36,0%
No querer un trabajo de jornada completa	3,6%	5,2%	2,3%	1,3%
Otras razones	4,7%	8,3%	10,6%	8,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total de empleos con jornada parcial	17.442	20.192	15.714	13.209

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La posibilidad de diferenciar la rama de actividad y la ocupación de los empleados jóvenes aragoneses resulta útil para comprender cómo el trabajo juvenil se distribuye mayoritariamente en ciertos sectores económicos y qué puestos de trabajo ocupan⁷.

El impacto que el COVID-19 ha tenido en ciertos sectores en estos últimos meses es evidente si nos fijamos en la caída registrada en el primer trimestre de 2021 en la ocupación de los

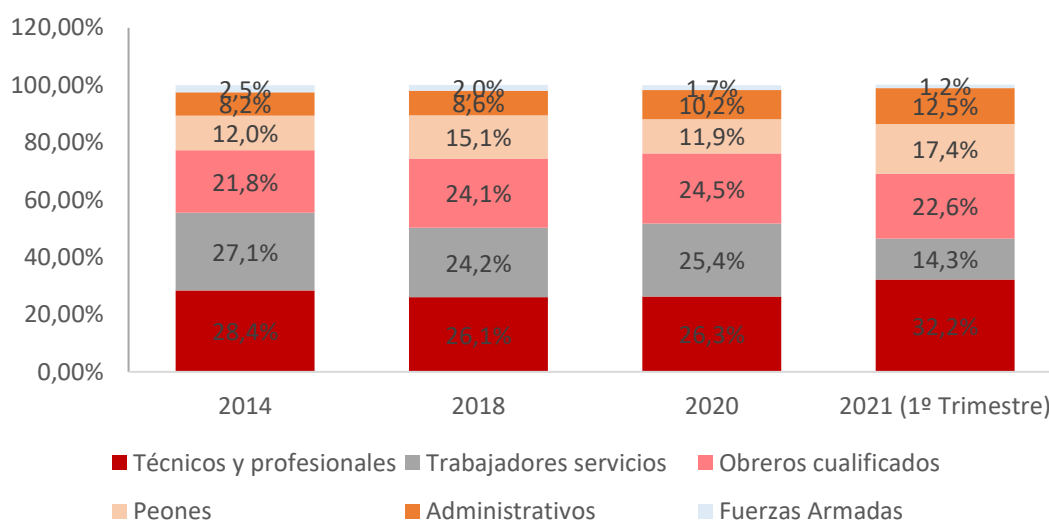
⁷ Para trabajarlas hemos recodificado ambas variables respecto a la lista que el INE establece utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones-11 (CNO-11) y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas-2009 (CNAE-2009). Ocupación (CON-11): Técnicos y profesionales (1-2-3), Administrativo (4), Trabajadores servicios (5), Obreros cualificados (6-7-8), Peones (9), Fuerzas Armadas (0). Ramas de actividad (CNAE-2009): Agricultura (0), Industria (1-2-3), Construcción (4), Servicios tradicionales (5-6), Servicios avanzados (7), Servicios colectivos (8), Otros servicios (9).

Trabajadores de servicios y la rama de actividad Servicios tradicionales, que están mostrando el fuerte impacto que las restricciones tuvieron en el comercio y la restauración.

Las ocupaciones de Técnicos y profesionales también aglutinan buena parte del empleo joven aragonés y han resistido mejor el envite de la pandemia, adaptándose más fácilmente al modelo del teletrabajo. Peones y Administrativos, a pesar de ser más minoritarios en el empleo joven parecen irse fortaleciendo y han conseguido mantenerse fuertes durante este último año. Mientras tanto, la ocupación de Obreros cualificados representa de manera estable alrededor del 22% de los jóvenes trabajadores.

Es importante señalar que la rama de actividad de la restauración recogida en una categoría exclusiva para ella en la CNAE-2009 (Anexo Tabla 34) oscila siempre entre los jóvenes entre el 25% o el 30%.

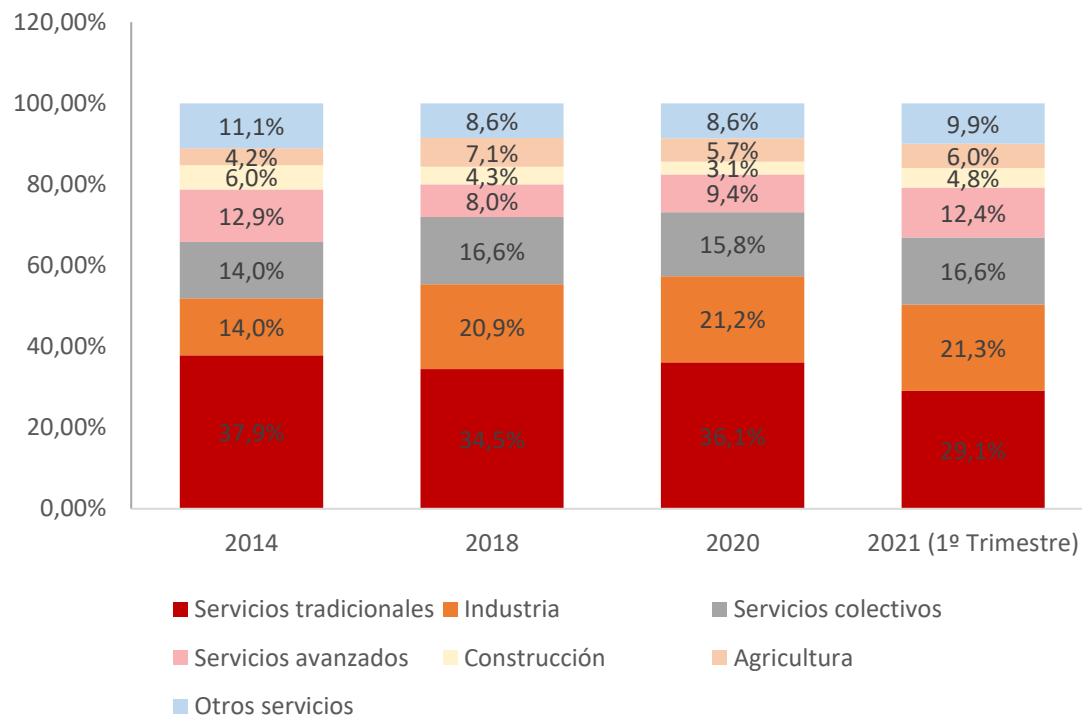
Gráfico 11 - Distribución por ocupación de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Al establecer una mirada más estructural, observamos el peso creciente que ha ido ganando la Industria en Aragón entre el año 2014 y 2020, con un incremento de 5.000 trabajadores jóvenes en términos absolutos. Los Servicios avanzados y los Servicios colectivos, aunque de una manera más tímida, también registran incrementos paulatinos con el paso de los años.

Gráfico 12- Distribución por ramas de actividad de la población joven entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021

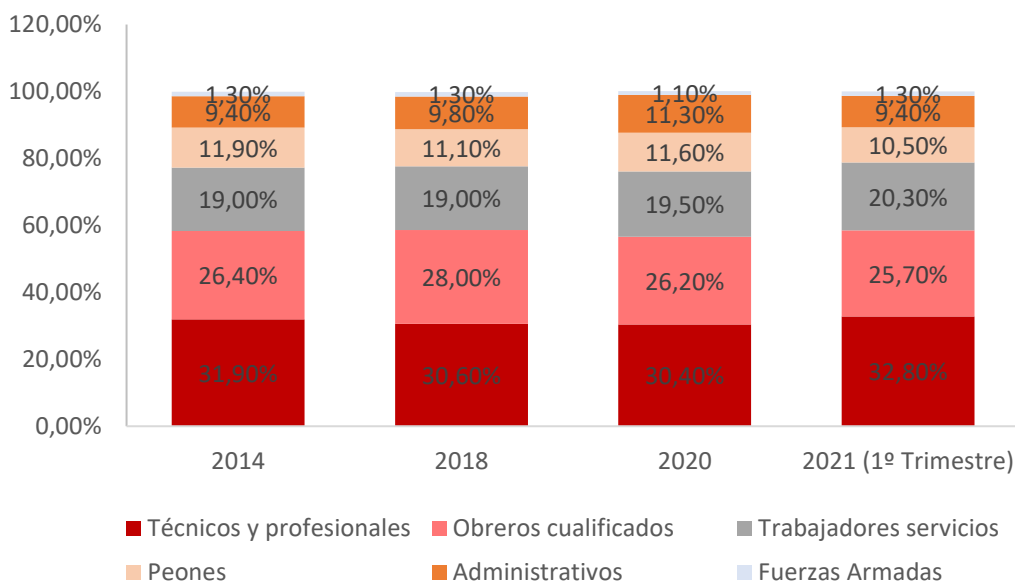


Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Los datos de ocupación y rama de actividad del conjunto de los jóvenes españoles muestran una mayor presencia de Trabajadores de servicios y de los Servicios tradicionales, en gran medida comercio y hostelería y una menor presencia respecto a Aragón, de Obreros cualificados y de Industria (Anexo Tablas 33 y Tabla 35).

Si comparamos la distribución por ocupación y ramas de actividad de los jóvenes con el resto de los trabajadores encontramos entre los jóvenes una mayor importancia de los Servicios tradicionales y los Trabajadores de servicios, lo que apunta a un mayor peso de la hostelería y la restauración, y ligeramente de la Industria. A su vez, los jóvenes participan menos en los Servicios colectivos, así como la ocupación de Técnicos y profesionales

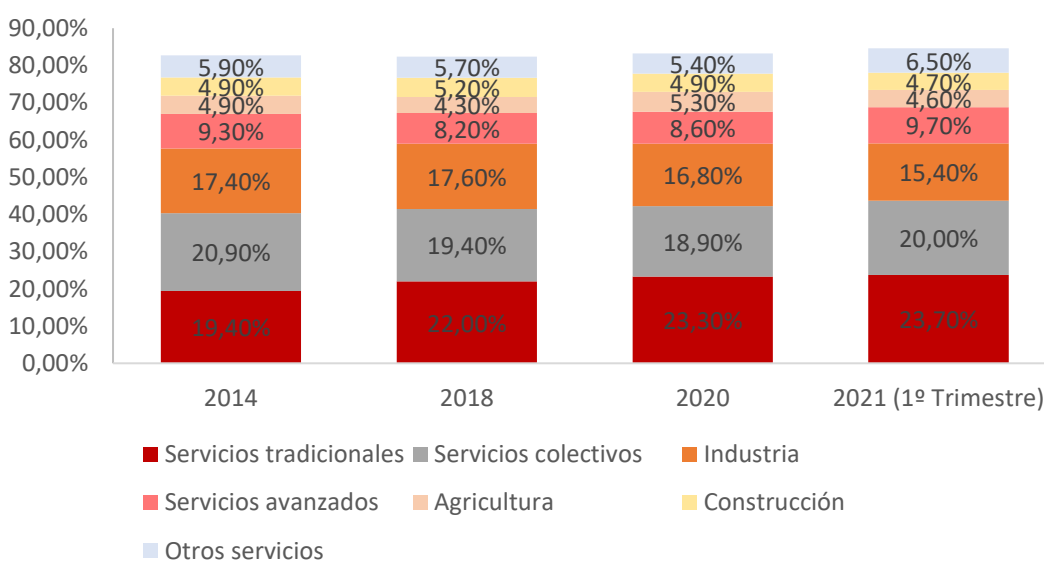
Gráfico 13- Distribución por tipo de ocupación de la población ocupada mayor de 16 años en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Los Servicios colectivos, administración, educación, sanidad, etc., también aparecen algo infrarrepresentados entre los jóvenes aragoneses frente al grueso de la población aragonesa, tal y como podemos observar en el siguiente Gráfico 14.

Gráfico 14- Distribución por rama de actividad de la población ocupada en Aragón entre 16 y 64 años. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Existen también diferencias entre las provincias respecto a la importancia que tienen para el empleo juvenil las distintas ocupaciones y ramas de actividad (Anexo Tablas 36-41).

En la provincia de Zaragoza y Huesca se produce una mayor concentración de Trabajadores de servicios y del sector de los Servicios tradicionales, siendo las provincias que han concentrado una mayor destrucción de empleo en estos sectores con la llegada de la pandemia.

Zaragoza y Teruel concentran en mayor medida el crecimiento del empleo joven en la Industria y la presencia de Obreros cualificados. Zaragoza iniciaba 2014 con un mayor volumen de Técnicos y profesionales que las otras dos provincias, diferencia que se ha ido diluyendo con el paso de los años. Teruel se ha desarrollado especialmente en los Servicios colectivos, pasando de suponer un 8,9% en 2004 al 23,4% del empleo joven actual.

Existen igualmente diferencias en las ocupaciones y las ramas de actividad en función del género. Los jóvenes aragoneses tienen un peso proporcionalmente mayor como Obreros cualificados, en las Fuerzas armadas y como Peones, si bien, esta categoría aglutina actividades muy distintas, desde la construcción al sector servicios.

En cambio, las jóvenes aragonesas son mayoría en los trabajos de cara al público; Administrativos y Trabajadores de los Servicios. Esto las expone, especialmente en el ámbito de los servicios, a una potencial mayor inestabilidad de sus empleos, lo que explica el fuerte ascenso del paro femenino que hemos visto en el año 2021.

Tabla 11- Porcentaje de mujeres jóvenes en cada tipo de ocupación respecto al total de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021

Medias anuales	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Técnicos y profesionales	53,8%	53,7%	43,2%	47,1%
Administrativos	73,2%	73,0%	62,6%	62,6%
Trabajadores servicios	69,0%	68,8%	64,8%	67,3%
Obreros cualificados	10,6%	7,1%	16,1%	10,3%
Peones	43,0%	37,9%	38,9%	29,8%
Fuerzas armadas	2,9%	16,0%	1,8%	41,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La ocupación y la rama de actividad también se ve muy influida por el género. Los hombres siguen siendo mayoría la mayoría de los empleos en Construcción y Agricultura y una parte muy relevante de los empleos en el sector de la Industria. Las mujeres están mucho más presentes en los Servicios colectivos y tienen un peso bastante similar a los varones en Servicios avanzados, aunque han ido masculinizándose con los años.

Los Servicios tradicionales, que aparecen equilibrados, aúnan las categorías originales CNAE-2009 de Transporte y Comercio, pero mientras el primero esta masculinizado, el segundo es marcadamente femenino, como se puede observar en la Tabla 42 del Anexo.

Tabla 12- Porcentaje de mujeres jóvenes en cada tipo de ocupación respecto al total de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021

Medias anuales	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Agricultura	2,8%	14,6%	12,8%	7,9%
Industria	24,9%	24,1%	27,1%	27,5%
Construcción	2,0%	4,5%	15,5%	6,2%
Servicios tradicionales	55,7%	50,2%	46,1%	47,8%
Servicios avanzados	61,7%	61,0%	35,8%	45,7%
Servicios colectivos	56,8%	65,7%	65,7%	67,5%
Otros servicios	61,8%	61,2%	63,3%	32,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Las diferencias en la ocupación entre jóvenes con y sin la nacionalidad española son muy evidentes, lo que vuelve a evidenciar como la población extranjera se mueve en un mercado laboral muy diferente al resto de la población joven aragonesa (Anexo Tablas 44-47).

Los jóvenes sin nacionalidad española apenas tienen presencia entre los Técnicos y profesionales (un 9,1% contra un 37,9% de los jóvenes con nacionalidad en 2020) y por el contrario casi triplican el peso de la categoría de Peones (un 33,9% en 2021 contra un 13,0%).

En la actividad encontramos también una clara brecha, mientras que en los Servicios colectivos los jóvenes extranjeros son prácticamente inexistentes, representan un porcentaje muy superior en Agricultura y Construcción, triplicando la presencia de los jóvenes con nacionalidad española.

La evolución en la ganancia anual bruta de los trabajadores jóvenes aragoneses, su evolución y su comparación con la del conjunto de los trabajadores nos enfrenta a un nuevo punto débil del mercado laboral juvenil.

Para hacer más sencilla dicha comparación hemos estructurado los datos⁸ agrupando a los menores de 25 años por una parte y a los jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años por la otra.

Los resultados iniciales de esta comparativa parecen arrojar una interpretación relativamente clara (a pesar de no disponer de datos desagregados para el año 2020). En primer lugar, evidenciando la notable distancia salarial con los trabajadores más jóvenes, con menos de 25 años. En un contexto salarial global muy moderado, los jóvenes con edades inferiores a los 25 años tienen unos ingresos brutos anuales que suponen aproximadamente la mitad del salario medio, hecho éste que sería similar tanto a nivel de Aragón como en el conjunto del estado.

Los jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y 34 años muestran una situación salarial algo menos alejada de la media salarial general (19.007 frente a 23.565 en el caso de Aragón en 2019) si bien, siguen situados en posiciones claramente más débiles en un contexto global de bajos salarios. Esto revela la precariedad y la temporalidad de muchos de los empleos jóvenes, que se quedan lejos del SMI ya comentado.

En segundo lugar; mostrando el relativo inmovilismo salarial que se observa a lo largo del periodo estudiado (teniendo en cuenta además que en el año 2019 se produce la subida del SMI a 900 euros al mes).

⁸ Para extraer estos datos se ha acudido a la encuesta de Encuesta de Estructura Salarial, que solo ofrece datos desagregados hasta 2019 y en el caso del tipo de contrato, únicamente para ese año. Las diferencias etarias que establece la encuesta son las que presentamos. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la ganancia del trabajador es bruta.

Tabla 13- Ganancia bruta anual en euros por trabajador en Aragón y España. Años 2014-2019.⁹

	Menos de 25 años Aragón	Menos de 25 años España	De 25 a 34 años Aragón	De 25 a 34 años España	Población general Aragón	Población general España
2014	11.417*	11.560	18.870	18.680	22.096	22.858
2015	11.817*	11.040	17.608	18.252	22.327	23.106
2016	10.344*	11.046	17.278	17.978	22.249	23.156
2017	11.904*	11.473	18.263	18.506	23.040	23.647
2018	12.597*	12.418	19.306	19.350	23.532	24.009
2019	11.076*	12.270	19.007	19.563	23.565	24.396

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EES

La brecha anterior se acrecienta aún más cuando diferenciamos estas magnitudes salariales en función del género. Comparación que puede establecerse a nivel de Aragón y a nivel nacional.

En todos los casos analizados los hombres ganan un 20% más que sus compañeras mujeres, por ejemplo, si los varones con edades comprendidas entre los 25 y 34 años ganaban de media en 2018 en Aragón 20.902 euros brutos anuales, las mujeres recibían un salario bruto anual de 17.556 euros, es decir, un 19% inferior.

Tabla 14- Ganancia bruta anual en euros por trabajador para hombres y mujeres entre 25 y 34 años en Aragón y España. Años 2014-2018.

MEDIAS ANUALES	HOMBRES ENTRE 25 Y 35 AÑOS ARAGÓN	MUJERES ENTRE 25 Y 35 AÑOS ARAGÓN	DIFERENCIA POR GÉNEROS	HOMBRES ENTRE 25 Y 35 AÑOS ESPAÑA	MUJERES ENTRE 25 Y 35 AÑOS ESPAÑA	DIFERENCIA POR GÉNEROS
2014	20.795	17.037	22,0%	20.279	17.071	18,7%
2018	20.902	17.556	19,0%	21.101	17.549	20,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EES

⁹ En aquellas categorías señaladas con el símbolo (*) el número de casos de la encuesta es menor de 100 y por tanto la variabilidad de esa categoría puede deberse más a desviaciones estadísticas que a cambios reales.

Los tipos de contrato muestran una correlación bastante directa con el nivel salarial anual de la población joven, tanto en Aragón como en el conjunto de España. Independientemente de la edad, los jóvenes con contratos indefinidos cuentan con unos salarios más elevados que el de sus compañeros con contratos temporales.

Teniendo en cuenta que el nivel de temporalidad en el empleo juvenil es muy destacado, esto implica la existencia de gran cantidad de trabajos con baja remuneración y duración temporal. Una vez más encontramos un contexto que pone de relieve la precariedad del mercado laboral que, indicador tras indicador, parecieran estar sufriendo los jóvenes y de manera más singular las jóvenes aragonesas y españolas en su conjunto.

Tabla 15- Ganancia bruta anual en euros por tipo de contrato y grupos de edad para menores de 35 en Aragón y España. Año 2019.

	Menos de 25 años Aragón	Entre 25 y 34 años Aragón	Menos de 25 años España	Entre 25 y 34 años España
Indefinido	11.375	19.905	13.282	20.348
Temporal	13.386	17.885	11.743	17.125

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EES

Síntesis población ocupada, mercado laboral y condiciones de trabajo.

- La tasa de salarización es del 91,8% entre los jóvenes aragoneses, diez puntos superior al del conjunto de los trabajadores.
- Desde el año 2014 al 2017 se ha experimentado un aumento de los contratos indefinidos entre la población joven aragonesa, suponiendo en el contexto actual aproximadamente el 50% del total de contratos de los trabajadores jóvenes.
- Este crecimiento de los contratos indefinidos en el periodo de 2014 a 2017 en Aragón no se produce de manera análogo en el conjunto de España, donde hay una mayor tasa de temporalidad.
- Las mujeres se enfrentan a una mayor tasa de temporalidad. Son los varones los que se benefician casi exclusivamente de la creación de estos contratos indefinidos. Esta diferencia no es tan acusada en el conjunto de España.

- Los jóvenes sin nacionalidad española residentes en Aragón tenían en 2014 una tasa de temporalidad muy superior a la media autonómica, pero ha ido disminuyendo drásticamente estos últimos años hasta situarse por debajo de la de los jóvenes con nacionalidad española.
- Durante la crisis del COVID-19 se han destruido en Aragón un mayor número de contratos de jornada parcial, algo que en el conjunto de España no ha ocurrido.
- Existe una gran brecha entre el porcentaje de los contratos con jornadas parciales entre mujeres y hombres, siendo mucho mayor entre las primeras.
- Ha aumentado el número de los jóvenes que tienen jornadas parciales con el objetivo de compaginarlas con los estudios.
- La hostelería y el comercio ocupan al 25% y el 30% de los jóvenes trabajadores de Aragón, porcentaje ligeramente menor que el estatal. La fuerza de los sectores industriales es mayor en la creación de empleo en Aragón.
- La hostelería y el comercio concentran la mayor destrucción de empleo durante la pandemia del COVID-19. También son los sectores que más han prescindido de los empleados jóvenes, donde domina el trabajo femenino.
- La población extranjera trabaja principalmente en ocupaciones de bajo nivel formativo, como en el sector agrícola y la construcción.
- Los jóvenes tienen salarios notablemente más bajos que la población adulta, lo que incide directamente en sus planes de emancipación. Durante los últimos años, además, ha existido una congelación de los incrementos salariales.
- Sigue existiendo una brecha salarial de alrededor del 20% entre hombres y mujeres en Aragón y en el conjunto de España. Además, son los contratos temporales, más feminizados, los que tienen una menor salarización.

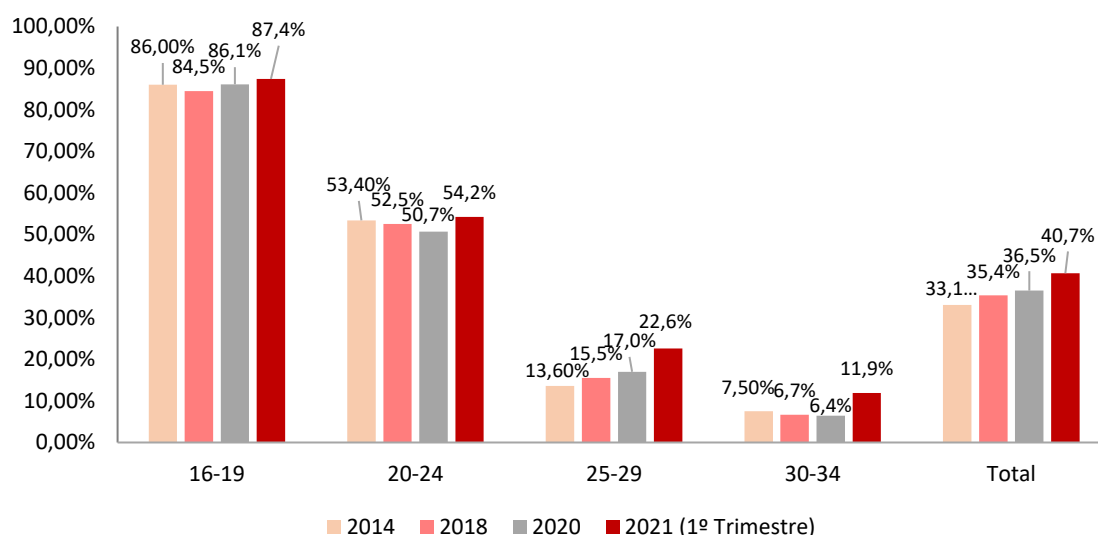
4. La relación entre los estudios y el mercado laboral

El nivel de estudios alcanzados por la juventud aragonesa es un factor importante para comprender mejor el acceso desigual al mercado laboral.

Como puede observarse en el Gráfico 15 los jóvenes con edades entre los 16 y 19 años están mayoritariamente estudiando formaciones regladas (más de un 80%). Este porcentaje disminuye al 50% entre los jóvenes de 20 a 24 años, edad en la que muchos abandonan y finalizan el proceso formativo reglado. Entre los mayores de 25 años el porcentaje de jóvenes que siguen estudiando es inferior al 20%, momento en el que puede considerarse que la mayoría de los procesos educativos ya han sido completados.

A pesar de lo anterior, los datos también muestran la apuesta que muchos jóvenes han hecho por alargar y ampliar la formación como estrategia para conseguir un mejor acceso al mercado laboral tras la crisis de 2008. En 2021 hay un 10% más de jóvenes aragoneses de 25-29 años que siguen estudiando frente al año 2014, dato que es similar en el conjunto del país.

Gráfico 15- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 34 años que realizan estudios reglados en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Además de alargar la etapa formativa, también aumenta el nivel formativo de los jóvenes. Cada año que pasa crece el porcentaje de aquellos que tienen Educación superior (universidad o Grado Superior) o Grado Medios, especialmente entre los jóvenes entre 20 y 29 años.

Aunque los estudios universitarios y de Grado Superior se convierten en el nivel de formación más presente entre los jóvenes aragoneses, casi la mitad de la población joven, sigue existiendo un porcentaje superior al 20% de jóvenes mayores de 25 años que solo tienen estudios secundarios o menos.

Además, parece surgir de manera suave pero paulatina la apuesta por los niveles intermedios como el Grado Medio. A tenor de los datos, esta apuesta sigue siendo relativamente insuficiente puesto que como veremos más adelante, el Grado Medio tiende a favorecer un acceso más rápido al mercado de trabajo.

Tabla 16- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por diferentes grupos de edad y tipo de estudios terminados en Aragón. Años 2014-2020

2014	16-19	20-24	25-29	30-34
ESO o menor	74,7%	29,4%	29,0%	27,5%
Bachiller	21,9%	35,3%	12,0%	16,0%
Grado Medio	3,2%	11,1%	14,2%	14,1%
Educación Superior	0,3%	24,3%	44,8%	42,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2018	16-19	20-24	25-29	30-34
ESO o menor	71,1%	25,6%	28,1%	29,5%
Bachiller	23,9%	36,2%	9,6%	12,3%
Grado Medio	4,9%	13,2%	15,8%	11,7%
Educación Superior	0,2%	25,0%	46,4%	46,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2020	16-19	20-24	25-29	30-34
ESO o menor	65,6%	18,6%	23,3%	26,1%
Bachiller	28,3%	40,6%	8,3%	12,5%
Grado Medio	5,6%	14,1%	18,6%	16,1%
Educación Superior	0,4%	26,7%	49,8%	45,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La Tabla 17 nos permite observar la estructura formativa en mayor detalle. Un 32,2% de los jóvenes entre 25 y 34 años en 2021 tiene carrera universitaria, pero un porcentaje casi igual tan solo tiene la ESO o menos.

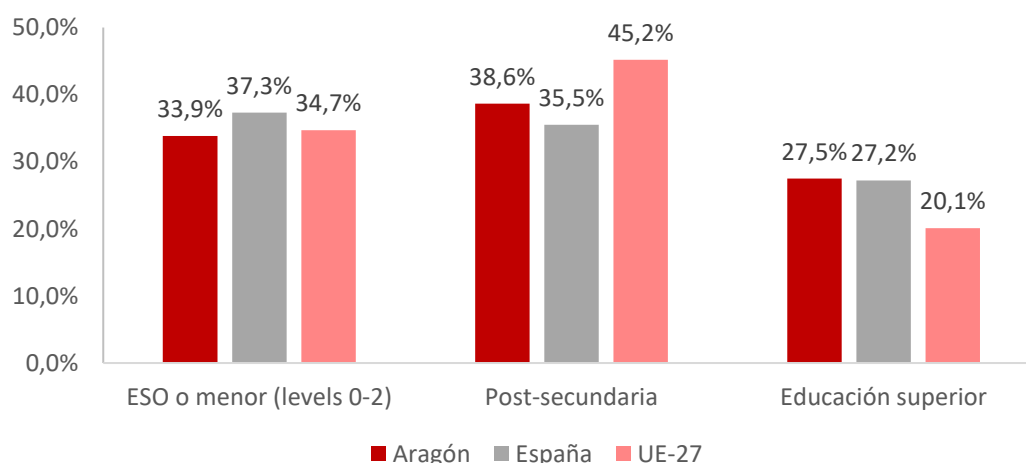
Tabla 17- Porcentaje de personas entre 25 y 34 años por tipo de estudios terminados en Aragón. Años 2014-2020

Titulación	Porcentaje
ESO o menor	23,3%
Bachiller	10,1%
Grado medio	15,3%
Grado superior	19,1%
Universidad	21,0%
Máster o superior	11,2%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

En comparación con la Unión Europea, España y Aragón tienen tasas mayores de universitarios, mientras que en Europa los estudios intermedios, los estudios de tipo técnico, tienen mucha más centralidad.

Gráfico 16- Porcentaje de los diferentes niveles educativos en jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA y Eurostat

La diferenciación de los niveles formativos a partir del género es clara. Las mujeres apuestan en mayor medida que sus compañeros por los estudios superiores. Los varones, en cambio, tienden a no ampliar los estudios básicos y optan por los grados profesionales medios.

En 2014 había un 30,9% de mujeres jóvenes con estudios universitarios frente al 22,0% de varones. A su vez un mayor número de varones estaban en los niveles de estudios secundarios, ambos indicadores señalan abandono más temprano de del sistema educativo por parte de ellos.

En 2020 aunque esta diferencia se mantiene, va disminuyendo la brecha de género en el acceso a los estudios secundarios y universitarios, si bien, los estudios de Grado Medio siguen mostrándose más masculinizados.

Tabla 18- Porcentaje de estudios terminados entre hombres y mujeres jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2020

	2014		2018		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ESO o menor	44,2%	37,4%	43,1%	35,6%	36,8%	30,7%
Bachiller	22,7%	22,2%	19,5%	26,2%	22,7%	28,1%
Grado Medio	11,1%	9,5%	14,1%	9,5%	15,7%	10,8%
Educación Superior	22,0%	30,9%	23,2%	28,7%	24,8%	30,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

En el conjunto de España (Anexo 48) el porcentaje de hombres en niveles de Grado Medio es inferior al de Aragón, un 10,6%. La mayor referencialidad de la Industria en el empleo joven aragonés parece asentarse como uno de los motivos de esta distancia, rama de actividad que como pudimos ver en su momento, seguía mostrándose marcadamente masculinizada.

Podemos señalar que el nivel formativo afecta directamente la relación de la juventud con el mercado laboral. Lo primero que muestran los datos (Tabla 19) es que los jóvenes entre 20 y 24 años con Grado Medio o ESO e inferior tienen tasas de actividad más altas, lo que señala una entrada más temprana al mercado laboral.

Esta entrada más temprana no supone una mayor estabilidad por antigüedad, ya que observamos también que las mayores tasas de paro también se producen entre los jóvenes con la formación más básica.

Tabla 19- Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 20 y 24 años en Aragón. Años 2014-2020

20-24	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	2014	2018	2020	2014	2018	2020
ESO o menor	74,4%	66,9%	75,4%	58,3%	29,8%	39,5%
Bachiller	27,5%	29,1%	33,7%	43,1%	28,6%	21,7%
Grado Medio	81,7%	77,2%	74,9%	42,5%	23,3%	22,0%
Educación superior	64,9%	61,1%	70,6%	42,8%	17,2%	22,3%
Total general	56,4%	53,1%	57,2%	48,8%	24,7%	26,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La tasa de paro de los jóvenes a partir de los 25 años nos interesa especialmente, debido a que es a partir de este momento cuando podemos valorar con más claridad el efecto que tiene el nivel de estudios alcanzado respecto a la consecución más o menos exitosa de un puesto de trabajo. Es también cuando entran al mercado de trabajo y sube la tasa de actividad.

El paro entre los jóvenes a partir de 25 años y con estudios superiores es significativamente más alto que entre aquellos que tienen la ESO o niveles educativos menores, que son, una vez más, quienes más afectados se ven por el efecto de la pandemia durante el año 2020.

Los jóvenes aragoneses con Grados Medios concentran las tasas de actividad más altas y las de paro más bajas, incluso en el contexto de pandemia, demostración de que las salidas profesionales muestran una mayor empleabilidad comparativa.

Más paradójica se muestra la situación de la juventud con estudios de Bachiller, que parecen verse comparativamente más protegidos en el contexto de destrucción de empleo durante el año 2020, si bien, su tasa de actividad sería la más baja, tanto en 2018 como en 2020.

Tabla 20- Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 25 y 29 años en Aragón. Años 2014-2020

25-29	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	2014	2018	2020	2014	2018	2020
ESO o menor	88,5%	87,3%	81,6%	38,8%	20,9%	32,0%
Bachiller	87,0%	79,2%	78,8%	31,0%	22,2%	14,8%
Grado Medio	78,9%	93,4%	89,2%	25,0%	9,9%	13,1%
Educación superior	87,4%	88,0%	84,4%	23,0%	10,8%	16,9%
Total general	86,5%	87,8%	84,2%	28,9%	14,4%	19,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La tasa de paro juvenil entre 25 y 29 años en el conjunto de España (Anexo Tabla 50) es algo superior a la de Aragón en todos los niveles de estudios, pero serían los jóvenes con Grado Medio, con un 20% de paro a nivel nacional, los que se mostrarían más alejados. Esta diferencia puede deberse al propio tejido más industrial de Aragón.

El nivel formativo también influye en el tipo de contrato, temporal o indefinido, que consiguen los trabajadores jóvenes, como se recoge en la Tabla 21. En 2014 los jóvenes con estudios secundarios, Bachiller y especialmente el Grado Medio representaban un porcentaje mayor en el grupo de contratos indefinidos que en el de temporales y, a su vez, los jóvenes con estudios de Grado Superior y Universitario representaban porcentajes más importantes entre los contratados temporales.

Esta situación puede quizá explicarse por la relativa tardanza de aquellos con estudios superiores en incorporarse al mercado laboral y por tanto su necesidad de asumir en un primer momento peores contratos, mientras que los jóvenes que tenían menores niveles formativos, podrían llevar más tiempo en el mercado laboral y por tanto haber accedido a los contratos indefinidos.

Esta tendencia cambió en 2018. El crecimiento de empleos indefinidos que se dio entre 2014 y 2018 benefició especialmente a los estudios superiores.

En 2020 se observa una disminución en términos absolutos de los empleos temporales a causa del COVID-19 muy concentrada en los empleos de los jóvenes con estudios

secundarios o inferiores. En paralelo, los empleos indefinidos se han mantenido mucha más estables.

Tabla 21- Porcentaje de jóvenes trabajando entre 16 y 29 años con contrato indefinido y temporal en función de su formación obtenida en Aragón. Años 2014-2020

	2014		2018		2020	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal
ESO o menor	31,5%	27,2%	29,0%	28,5%	20,0%	23,9%
Bachiller	15,4%	14,1%	11,5%	12,0%	15,5%	12,8%
Grado Medio	19,3%	11,7%	21,0%	17,2%	21,9%	18,7%
Educación Superior	33,5%	46,7%	38,2%	42,1%	42,3%	44,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

El tipo de jornada parcial o total no parece haber experimentado una evolución concreta a lo largo de estos años, pero sí tiene más prevalencia en jóvenes con estudios de Bachillerato, lo que parece indicar que en muchos casos se trata de jóvenes que estudian y trabajan. Por el contrario, los jóvenes con estudios de Grado Medio consiguen en mayor medida trabajos con jornadas completas, lo que vuelve a mostrar la mayor demanda de este tipo de formaciones en el mercado laboral aragonés.

Tabla 22- Porcentaje de jóvenes trabajando entre 16 y 29 años con jornadas completas y parciales en función de su formación obtenida en Aragón. Años 2014-2020

	2014		2018		2020	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
ESO o menor	22,5%	19,9%	31,5%	21,7%	27,5%	31,5%
Bachiller	12,3%	25,5%	7,3%	24,3%	12,9%	18,3%
Grado Medio	21,9%	13,2%	21,4%	12,2%	16,5%	9,6%
Educación Superior	43,3%	41,4%	39,8%	41,9%	43,0%	40,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La profundización en el estudio de la inserción en el mercado laboral de los jóvenes aragoneses en función de sus estudios la realizamos apoyándonos en dos encuestas del INE¹⁰. Estas tienen como muestra a los graduados del año 2013-2014 de cada uno de los niveles formativos y permiten conocer cuál había sido su evolución laboral y académica desde ese año hasta 2019.

Debemos tener en cuenta en estos datos que el 57,6% de los graduados universitarios en 2013-2014 obtuvieron un Máster a lo largo de los años siguientes y el 57,3% de los bachilleres consiguieron terminar una carrera universitaria¹¹.

En el Gráfico 17 podemos observar el tiempo transcurrido hasta encontrar el primer trabajo una vez alcanzada dicha formación. En Aragón aquellos que tenían un Máster obtenían en su mayoría algún tipo de trabajo incluso antes de terminar esa formación.

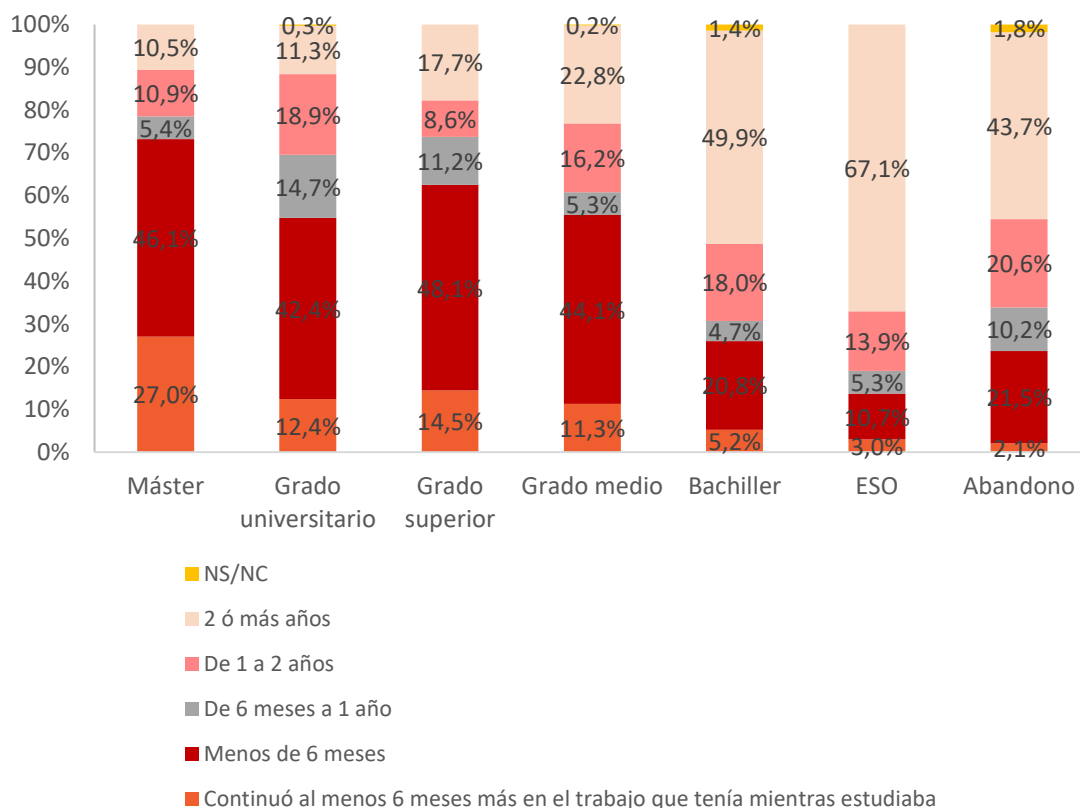
Alrededor del 40% de los que realizaban un grado universitario, un Grado Superior o un Grado Medio, les costaba menos de 6 meses obtener empleo, si bien no conocemos las calificaciones y remuneraciones de ese empleo.

En cambio, al 40% de los bachilleres y aquellos que solo tienen el título de la ESO e inferior, les ha costado encontrar trabajo más de dos años, no obstante, debemos tener en cuenta que muchos realizan otros estudios –especialmente los bachilleres- antes de entrar al mercado laboral.

¹⁰ La Encuesta de Inserción laboral de titulados universitarios (2019) y la Encuesta de Transición educativo-formativa e inserción laboral (2019).

¹¹ Para trabajar la muestra con más rigor hemos tenido en cuenta aquellos jóvenes que residían en Aragón en el año en que se realizó la encuesta y no donde obtuvieron sus estudios. A su vez, se han eliminado los jóvenes que estudiaron en la comunidad autónoma de Aragón pero que en 2019 ya no residían en ella; el 11,1%

Gráfico 17- Porcentaje de jóvenes en función del tiempo hasta encontrar el primer empleo de 16 a 29 años desde la finalización de los estudios en el curso 2013-2014 en Aragón



Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

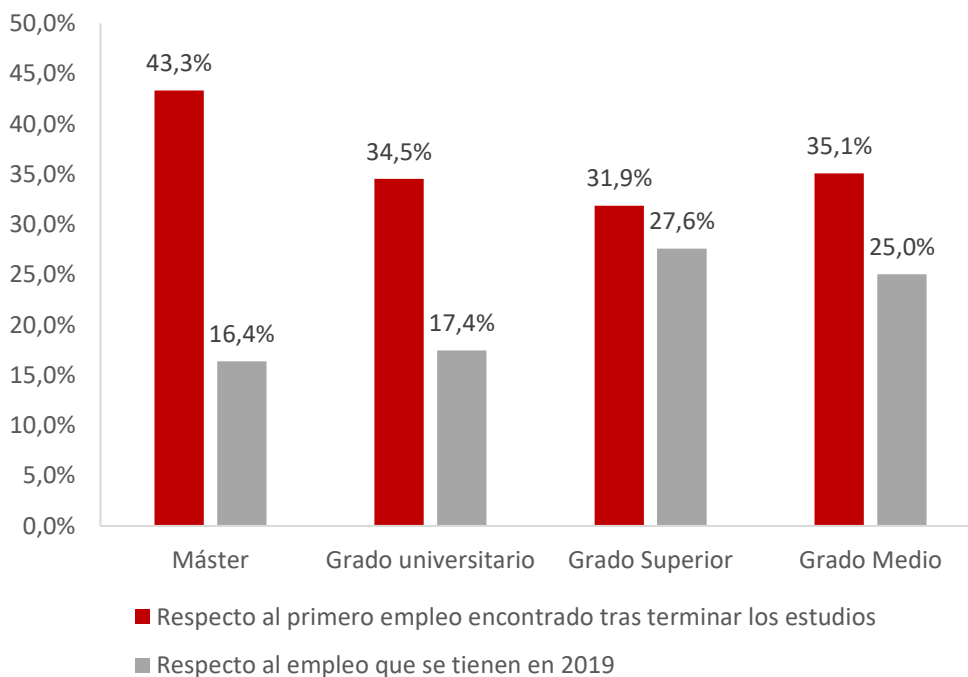
Además del tiempo para encontrar empleo, es importante tener en cuenta la relación entre éste y la formación realizada. Por ello, en el Gráfico 18 reflejamos el nivel formativo requerido por el trabajo que tienen o el último que habían tenido en el momento de realizar la encuesta.

Transcurridos 5 años de la finalización de los estudios, sólo un 17,4% de los universitarios tienen trabajos que requieren una formación menor a la conseguida, porcentaje que alcanza y supera el 25% en el Grado Superior y el Grado Medio.

Estos datos son bastante peores en el caso del primer empleo obtenido al terminar los estudios, donde casi el 40% de los graduados universitarios están sobrecualificados respecto al trabajo que desempeñan, porcentaje aún mayor entre los que tienen un Máster.

Parece que a mayor nivel formativo hay más posibilidades de empezar la vida laboral en un puesto infracualificado pero posteriormente hay una mejor adaptación al mercado laboral, en tanto que encuentran antes trabajos acordes a su formación.

Gráfico 18- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años cuyo empleo requiere un nivel formativo inferior a la titulación obtenida en el curso 2013-2014 en Aragón



Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

La relación entre el nivel formativo y las ocupaciones desarrolladas por la población joven aragonesa es otro indicador indirecto del nivel de adecuación entre los estudios y las tareas realizadas.

La mayoría de los Técnicos y profesionales son graduados universitarios o superiores (Tabla 23). No obstante, más del 30% de los trabajadores con estudios superiores trabajan como Trabajadores de servicios, Obreros cualificados o Peones, datos que indican que, si bien, los universitarios suelen acabar encontrando un empleo relacionado con su nivel formativo, este proceso no es inmediato.

El resto de grupos educativos tienen una baja presencia en los sectores Técnicos y profesionales, mostrando una mayor prevalencia en ocupaciones de índole manual como Trabajadores de Servicios u Obreros cualificados.

Es notable que los jóvenes con Grados medios ocupan puestos como Obreros cualificados (40,8% en 2020) en mucha mayor medida que aquellos que no amplían la formación de Bachillerato. Estos, por el contrario, tendrían más peso en el sector Servicios.

Tabla 23- Porcentaje por nivel formativo de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y ocupación que realizan. Años 2014-2020

2014	ESO o menor	Bachiller	Grado Medio	Educación superior
Técnicos y profesionales	4,5%	19,7%	6,3%	55,1%
Administrativos	1,6%	10,1%	8,8%	11,7%
Trabajadores servicios	35,8%	31,7%	31,0%	18,4%
Obreros cualificados	34,7%	13,8%	35,7%	10,9%
Peones	21,3%	17,0%	15,9%	2,7%
Fuerzas Armadas	2,2%	7,8%	2,3%	1,1%
Trabajadores totales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	18.492	9.271	9.459	27.399
2018	ESO o menor	Bachiller	Grado Medio	Educación superior
Técnicos y profesionales	3,1%	18,3%	2,3%	55,5%
Administrativos	3,2%	6,2%	8,6%	13,1%
Trabajadores servicios	24,4%	31,3%	35,9%	16,4%
Obreros cualificados	33,0%	20,2%	38,5%	11,6%
Peones	32,7%	16,2%	13,4%	2,9%
Fuerzas Armadas	2,7%	6,8%	1,3%	0,4%
Trabajadores totales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	22.133	9.016	14.504	30.898
2020	ESO o menor	Bachiller	Grado Medio	Educación superior
Técnicos y profesionales	4,3%	12,6%	10,5%	49,9%
Administrativos	6,0%	8,9%	8,0%	13,8%
Trabajadores servicios	22,3%	40,5%	29,5%	19,7%
Obreros cualificados	38,1%	19,7%	40,8%	11,6%
Peones	28,0%	16,1%	7,2%	4,4%
Fuerzas Armadas	1,3%	2,2%	4,0%	0,6%
Trabajadores totales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	16.417	11.249	15.010	32.062

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La población joven con niveles educativos de ESO o inferiores, por su parte, muestran una mayor presencia que el resto de los perfiles formativos en la ocupación de Peones (un 28%), la que parece vincularse de manera más directa con el trabajo no cualificado.

Las diferencias salariales en función de las titulaciones las hemos calculado a partir de las bases de cotización a la seguridad social¹² en el año 2019 (Tabla 24), y hemos comprobado la existencia de una relación directa entre el nivel formativo y la base de cotización.

Mientras los egresados de Máster tenían una base media de 2.139 euros y los graduados universitarios de 1.869 euros, aquellos que tenían Grado Medio estaban por debajo de 1.400 euros y los que abandonaron los estudios tan solo llegaban a los 1.210 euros.

Las diferencias entre Aragón y el conjunto de España es reseñable, tanto los estudiantes de Máster como de Grado universitario cotizan algo menos, especialmente en el caso de los segundos, no obstante, esta situación es contraria en el caso de los estudiantes de Grado superior y Grado medio, que se ven más favorecidos en Aragón. La diferencia entre un estudiante con grado universitario y un graduado superior, que en el conjunto de España es de casi 600 euros, se reduce en Aragón a algo menos de 300 euros.

Tabla 24- Bases de cotización a la seguridad social en 2019 entre los jóvenes con empleo en Aragón en función de su nivel formativo en 2013-2014

	Media de las bases de cotización en Aragón	Media de las bases de cotización en España
Máster	2.139€	2.182€
Grado Universitario	1.869€	2.030€
Grado Superior	1.575€	1.434€
Grado Medio	1.353€	1.299€
Bachillerato	1.072€	1.101€
ESO	1.002€	949€
Abandono ESO	1.210€	1.071€

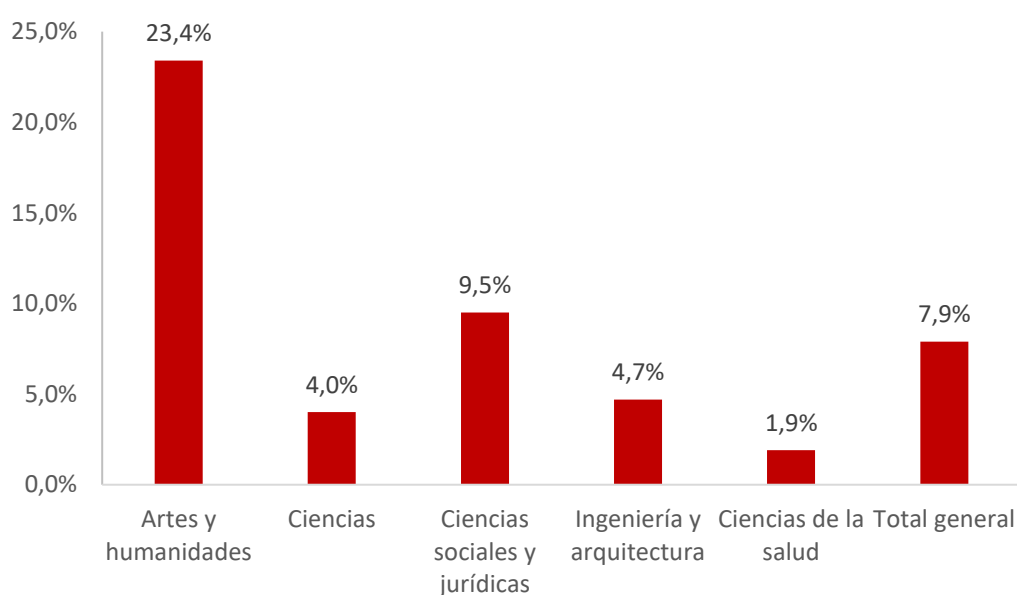
Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

¹² Para el cálculo de las medias de las bases de cotización se ha ponderado mediante los quintiles aportados por el INE. Para consultar las tablas consultar Anexo Tablas 61-67.

Las ramas de conocimiento realizadas por los estudiantes universitarios suponen también grandes diferencias a diferentes niveles.

Como podemos observar en el Gráfico 19, la tasa de paro de Artes y humanidades es sensiblemente más alta que en el resto de ramas, seguida por la de Ciencias sociales y jurídicas.

Gráfico 19- Tasa de paro en 2019 en Aragón entre los egresados universitarios en 2013-2014 menores de 30 años por rama del conocimiento

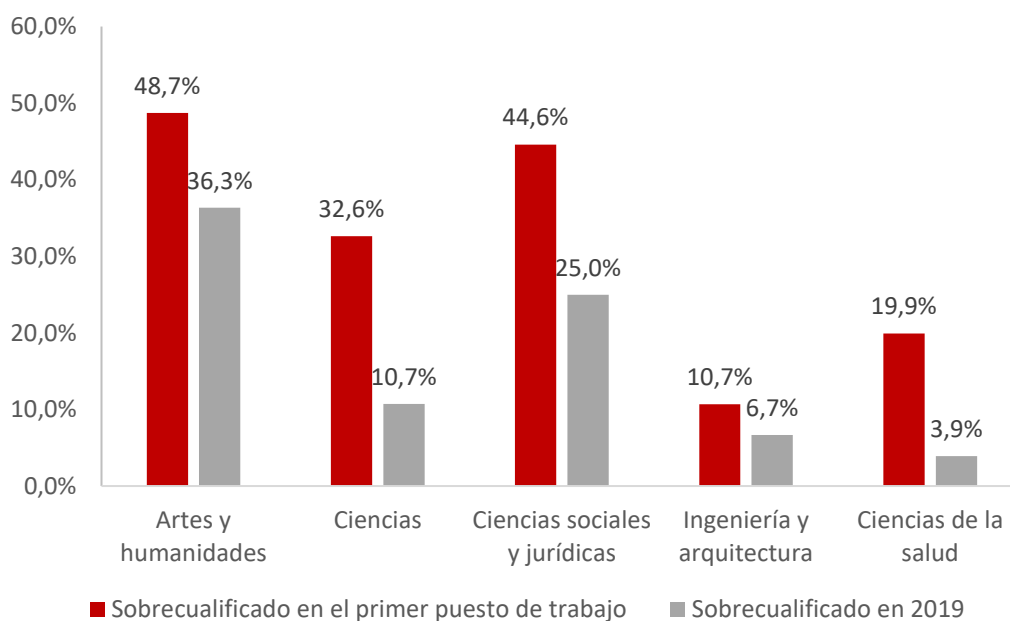


Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

La mayoría de jóvenes sobrecualificados en relación a sus puestos de trabajo, se concentran en los estudiantes de Artes y humanidades y los de Ciencias sociales y jurídicas.

Por el contrario, Ciencias, Ciencias de la salud e Ingeniería y arquitectura tienen porcentajes sensiblemente inferiores; la mayoría de ellos consiguen un trabajo relacionado con su formación.

Gráfico 20- Porcentaje de jóvenes sobrecualificados en 2019 entre 16 y 29 años en Aragón que obtuvieron el graduado universitario en el curso 2013-2014



Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Esta diferencia entre ramas se observa también en las bases de cotización, Ingeniería y arquitectura y Ciencias de la salud están por encima de los 2.200 euros, mientras Artes y humanidades y Ciencias sociales y jurídicas solo llegan a los 1.600 euros de cotización.

Tabla 25- Bases de cotización a la seguridad social en 2019 entre los jóvenes en Aragón con grado universitario obtenido en 2013-2014 por ramas del conocimiento

Rama de Grado Universitario	Media de las bases de cotización en Aragón en jóvenes universitarios
Artes y humanidades	1.661
Ciencias	1.903
Ciencias sociales y jurídicas	1.642
Ingeniería y arquitectura	2.200
Ciencias de la salud	2.263

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Una explicación parcial de estas diferencias es la desigualdad en el acceso y las plazas disponibles en las diferentes ramas universitarias. El número total de egresados de la rama de Ciencias sociales y jurídicas es casi cinco veces mayor que las Ingenierías y representa un 52,0% de los egresados totales.

Este desajuste entre demanda y oferta (igual que antes lo señalábamos respecto a los Grados medios y superiores) parece situarse como otro de los desajustes más claros en la transición de la educación al empleo. Por ejemplo, de los empleos cualificados ocupados por los universitarios egresados en 2013-2014, el 46,6% están relacionados con las Ciencias sociales y jurídicas y solo el 13,9% con Ingenierías.

Síntesis educación y relación con el mercado laboral

- Cada vez hay más jóvenes con titulaciones superiores, probablemente debido a las dificultades laborales. Entre 16 y 29 años pasamos de un 45,8% en 2014 de jóvenes cursando algún tipo de estudios reglados a un 52,2% en 2020.
- Entre la población joven de Aragón los Grados Medios y Superiores son más habituales que en el conjunto de España y muestra unos niveles de inserción laboral mayores. Se trata de opciones marcadamente masculinas.
- Las mujeres desarrollan trayectorias y estrategias educativas más largas y alcanzan niveles formativos, también, más altos.
- Se produce una cierta especialización educativa por géneros. Ellos estudian en mayor medida Grado Medios y Superiores y ellas Bachiller y Universidad.
- El Grado medio correlaciona con ratios de paro en Aragón más bajos que la media y con una mayor prevalencia de empleos indefinidos y a jornada completa. Esta fuerza de la formación profesional es mayor en Aragón que en el conjunto de España, en parte, por la mayor importancia que tienen ciertas ocupaciones industriales o técnicas en nuestra comunidad.

- Existe una gran diferencia en la retribución recibida entre los diferentes niveles formativos. Pasados 5 años de la obtención del título universitario, casi el 50% de los jóvenes, ganan más de 1.500 euros netos mensuales. Los que han estudiado Grado superior o medio no llegan al 20%, porcentaje aún menor entre quienes su máxima formación es Bachiller o ESO.
- Existe una alta relación entre el nivel educativo y el tipo de ocupación. Los estudios superiores están más próximos a las ocupaciones Técnicas y profesionales y Científicas. Los Grados medios y superiores a los Obreros especializados. Los niveles de Bachillerato tienen una mayor presencia comparativa en la Restauración y los Servicios. Los niveles formativos más bajos tienen una mayor presencia en el Trabajo no cualificado, Peones.
- Existen trabajadores jóvenes (alrededor de un tercio) con ocupaciones que no se corresponden con su nivel formativo, lo que parece corresponder a una fase laboral inicial previa a la consecución de un trabajo alineado con su capacitación. Aun así, pasados cinco años desde la finalización de sus estudios, sigue existiendo un porcentaje del 17,4% de los Graduados universitarios y del 27,6% de los Graduados Medios sobrecualificados en relación a sus ocupaciones. La población joven aragonesa con títulos universitarios tarda más en encontrar un trabajo alineado con su formación, pero lo acaba encontrando en mayor medida que aquellos con niveles formativos más bajos.
- Existen diferencias importantes entre los grados universitarios en función de la rama de conocimiento. Humanidades y Ciencias sociales tienen niveles mucho mayores de paro y de sobrecualificación que las Ciencias, Ingenierías y Ciencias de la salud. Las diferencias salariales también son muy evidentes a favor de los segundos frente a los primeros.

5. La emancipación juvenil en Aragón

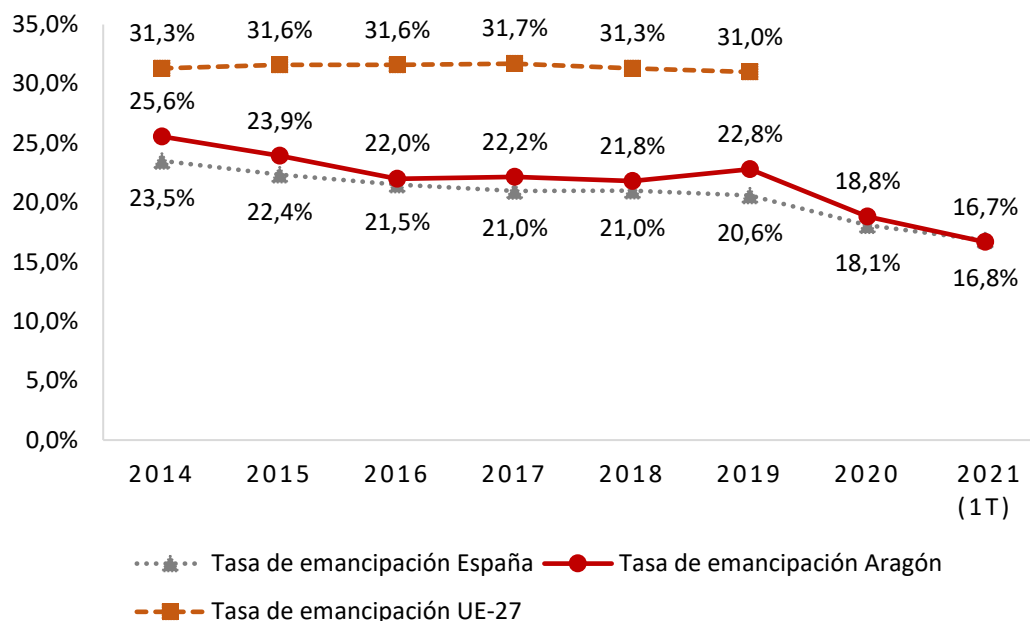
El número de jóvenes aragoneses emancipados en el primer trimestre de 2021 asciende a un total de 29.828, o lo que es lo mismo, la tasa de emancipación juvenil de Aragón es de un 16,7%.

La evolución de la tasa de emancipación juvenil en el período estudiado puede dividirse en tres fases, como podemos ver en el Gráfico 21. Primero, una caída de la emancipación juvenil entre los años 2014 y 2016, segundo; una fase de estabilización hasta 2019 (con un ligero repunte a nivel aragonés). Finalmente, una fuerte caída en 2020 y 2021 fruto de los efectos del COVID-19 en el empleo juvenil.

Esta evolución nos lleva a preguntarnos por qué incluso en años donde el acceso al empleo era manifiestamente mejor que en años precedentes (2017 y 2018), la tasa de emancipación sigue disminuyendo. Es muy probable que efectos exteriores al mercado laboral –como el incremento del precio de los inmuebles- estén afectado a las posibilidades de alquilar o comprar un piso. También es posible que los efectos positivos de una mejora en el empleo tarden algunos años en evidenciarse. Quizá el impacto de la recuperación estuviese empezando a sentirse en Aragón justo antes del estallido de la pandemia.

Si relacionamos los resultados de Aragón y del conjunto de España con los de Europa, el nivel de jóvenes emancipados en Europa es claramente más alto -superior al 30%-, si bien no conocemos cómo les ha podido afectar la pandemia.

Gráfico 21- Tasa de emancipación entre jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021



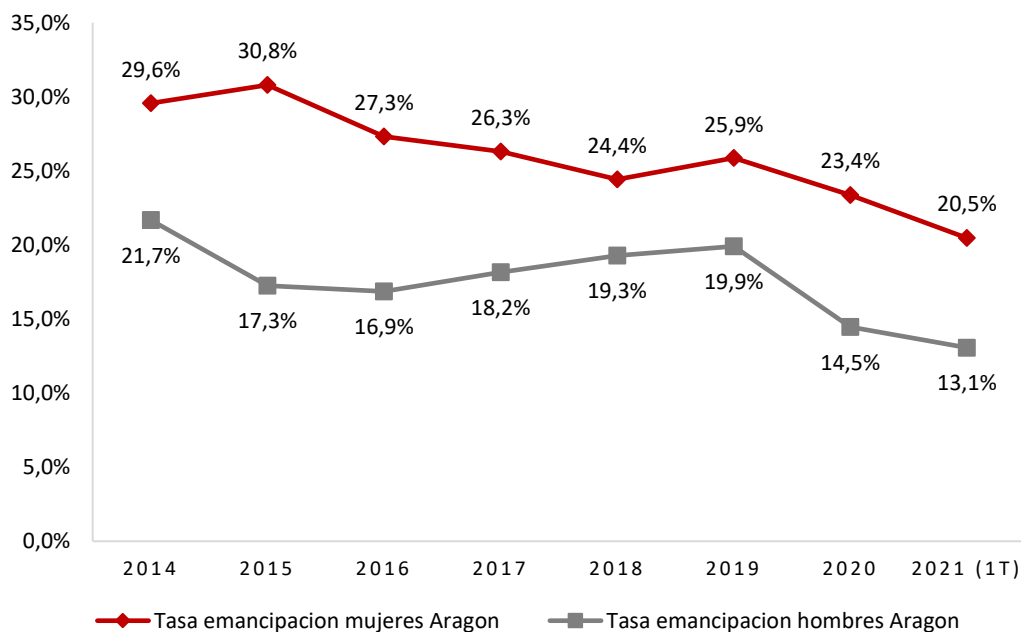
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

La emancipación juvenil tiene una brecha de género a favor de las mujeres. Ellas se emancipan en mayor medida que sus compañeros, si bien esta distancia se ha ido recortando desde 2014 a 2020. Aunque inicialmente ellos se emancipaban menos, han tenido un crecimiento mayor los últimos años. No obstante, la caída provocada con el COVID-19 les ha afectado más a ellos, volviendo a agrandarse la dicha distancia.

Los datos parecen indicar que la mayor emancipación femenina responde principalmente a motivos sociales y culturales, dado que, en la comparativa tanto con la media nacional como con la media europea, se reproduce la misma distancia.

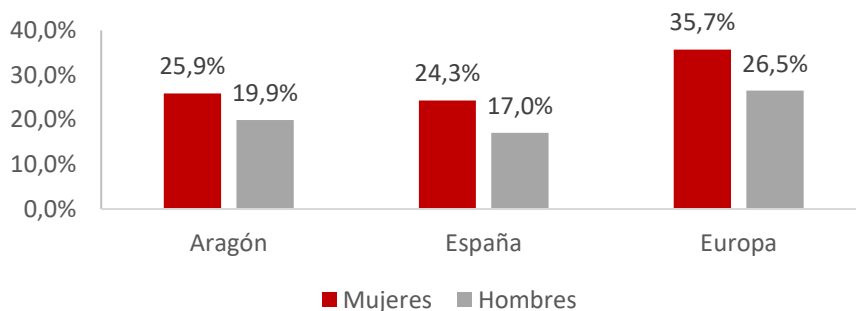
Por otro lado, la tendencia a una mejora de los datos en los varones puede achacarse a que son los que han vivido también una mayor mejora de las condiciones laborales de 2014 a 2018 y quizá por eso pueden emanciparse en mayor medida.

Gráfico 22- Tasa de emancipación por géneros entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Gráfico 23- Tasa de emancipación por géneros entre jóvenes de 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Año 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

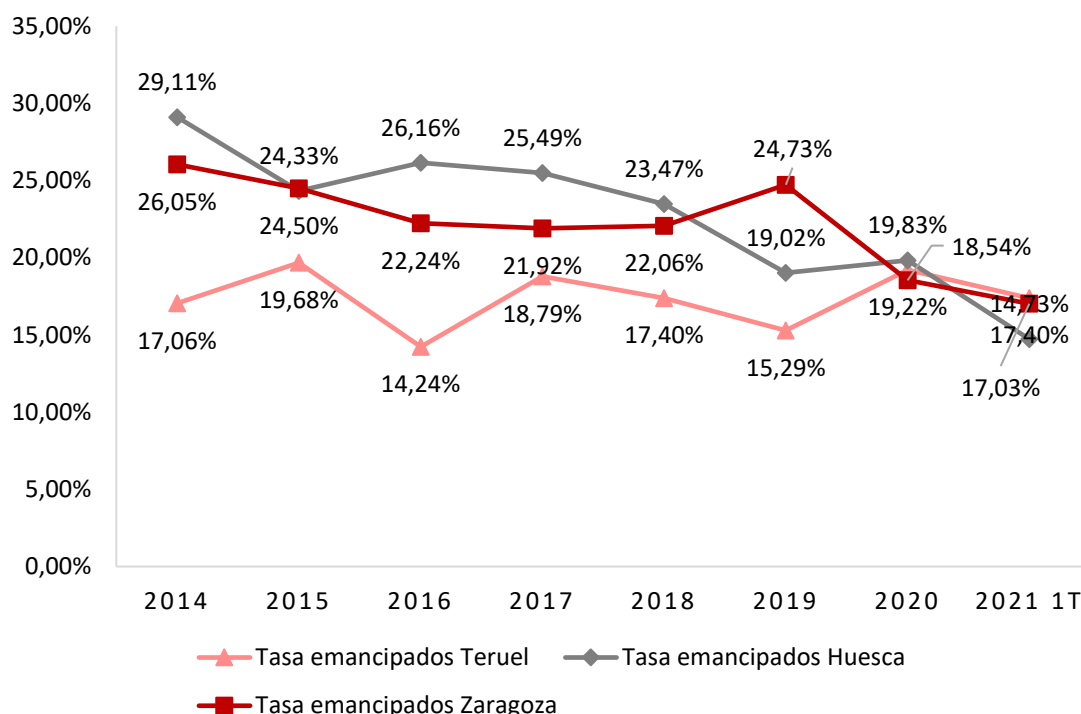
Entre las diferentes provincias, Teruel es la que presenta peores datos de emancipación durante los años previos al estallido de la pandemia, pero aguanta mejor que Zaragoza y Huesca el inicio de esta.

Es posible que los jóvenes de Teruel tiendan a dejar en mayor medida su provincia a la hora de emanciparse, recordemos que era la única provincia que perdía población joven. De ahí

las bajas tasas de emancipación, y por el contrario con la actual situación han vuelto a su lugar de origen.

La provincia de Huesca tiene históricamente los mayores datos de emancipación, pero también es la que más sufre los efectos del COVID-19 en la reducción de su tasa de emancipación. Finalmente, Zaragoza es claramente la responsable del pico de emancipación del año 2019 que hemos visto en los gráficos anteriores.

Gráfico 24- Tasa de emancipación de jóvenes entre 16 y 29 años en las provincias de Huesca, Teruel y Zaragoza. Años 2014-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

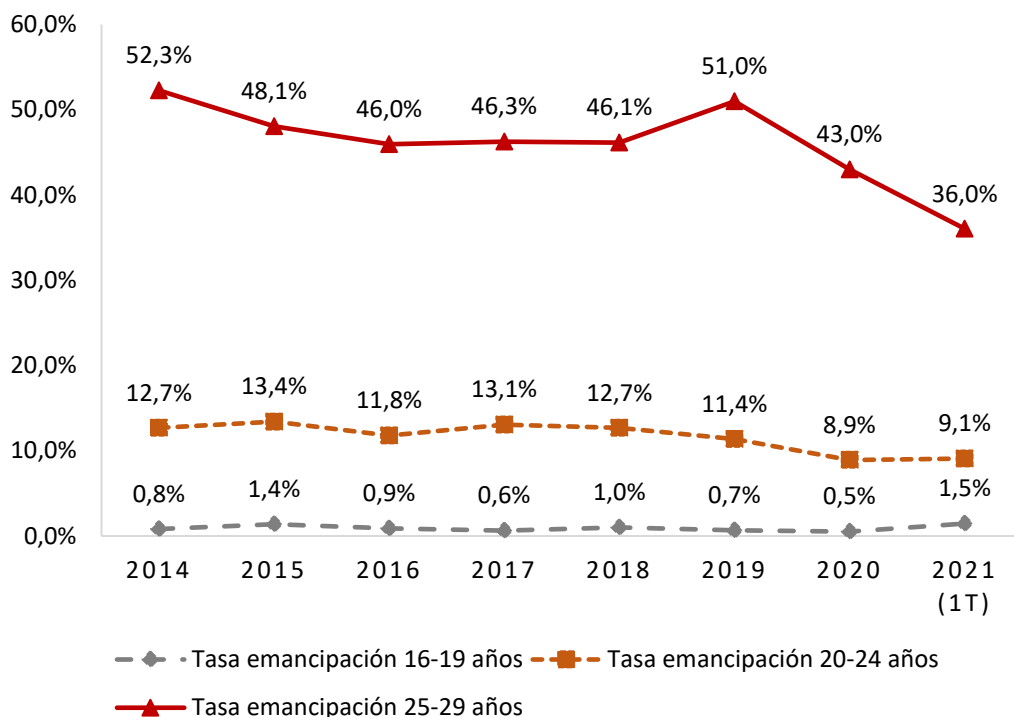
Las diferencias entre los grupos de edad son muy evidentes dados los momentos vitales tan diferentes que representan.

En el presente análisis vamos a prestar una atención especial a los jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años, que representan el 78,2% de los jóvenes aragoneses emancipados. En este grupo de edad se concentra el proceso de emancipación y se observan principalmente los condicionamientos económicos de esta decisión, no los

relacionados con motivaciones estudiantiles, si no con el desarrollo de proyectos propios más autónomos.

Desde 2014 se venía produciendo una caída gradual de la tasa de emancipación que se estabiliza e incluso repunta ligeramente en 2019, situándose alrededor del 50%. La COVID-19 ha impactado notablemente en este indicador, generando un descenso muy acusado, de 14 puntos con respecto a 2019, hasta situarse en un 36%.

Esta variación en los datos no parece razonable atribuirla estrictamente, como en los cortes anteriores, a una vuelta temporal a casa de los padres durante el periodo de cuarentena en aras de la búsqueda de mayor comodidad o compañía. Habría que pensar en otras casuísticas vinculadas a la destrucción de puestos de trabajo o situaciones de ERTE que les imposibilitaban sostener su vivienda y su modo de vida de manera independiente, sin la ayuda familiar.

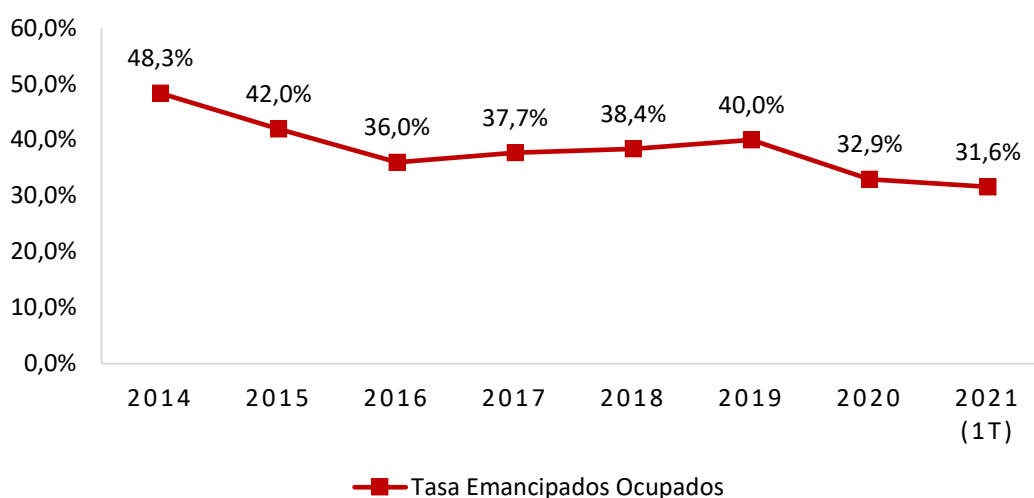
Gráfico 25- Tasa de emancipación de jóvenes en Aragón por grupos de edad entre 16 y 29 años. Años 2014-2021

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Si ponemos en relación la tasa de emancipación y la situación laboral de la juventud aragonesa observamos la existencia de una relación clara y directa entre ambos factores.

Los jóvenes que tienen trabajo conforman de manera mayoritaria el grupo de los emancipados, el 74,3% de los emancipados están empleados. Esto no implica que los jóvenes ocupados estén mayoritariamente emancipados, más bien lo contrario, como podemos observar en el Gráfico 26. Los empleos creados en los años 2017 y 2018, por lo tanto, a pesar de ser en muchos casos indefinidos, no parecían tener asociados un salario suficientemente alto, ni una seguridad suficiente.

El impacto en las condiciones del empleo juvenil del COVID-19 parece muy elocuente si nos fijamos en la caída de la tasa de emancipación en los años 2020 y 2021 entre aquellos que mantenían sus empleos. A esto hay que añadir aquellos que han perdido el empleo, donde existe una menor emancipación.

Gráfico 26- Tasa de emancipación entre los jóvenes ocupados entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Por último, entre los jóvenes sin nacionalidad española, la tasa de emancipación es bastante mayor. Si en 2014, de los que tenían la nacionalidad española un 21,3% estaban emancipados, entre los que no la poseían la tasa ascendía a un 46,0% y a un 53% en 2015. Esta mayor emancipación entre los no españoles está vinculada con su menor arraigo familiar en nuestra comunidad.

Síntesis de la emancipación en Aragón

- La tasa de emancipación aragonesa, que se sitúa en el 16,7%, lleva varios años de descenso continuado y a partir de la pandemia del COVID-19 ha acelerado dicha bajada.
- Existe una brecha de género en la emancipación, brecha que, en este caso, se da a favor de las mujeres.
- En la franja de edad entre 25 y 29 años se ha pasado de un 50% de emancipados en 2019 a un 36% en la actualidad, un desplome de 14 puntos provocado por los efectos sociales y económicos de la actual pandemia.
- Existe una relación clara entre tener un empleo y estar emancipado, si bien los empleos generados durante los últimos años no permiten a los jóvenes emanciparse de forma mayoritaria, ya sea por la retribución o por la inseguridad.

- Los jóvenes sin nacionalidad española tienen tasas de emancipación más altas, si bien, también han venido experimentando notables caídas durante los últimos años.

6. Un acercamiento cualitativo

El presente apartado ofrece los principales resultados del acercamiento cualitativo realizado por el equipo de investigación respecto a la percepción y vivencia que presentan los y las jóvenes aragoneses en la transición educativa al empleo y especialmente en el acceso a éste.

A continuación, especificamos brevemente los objetivos y la metodología utilizada para llevar a cabo el estudio y posteriormente empezamos tres apartados a lo largo de los cuáles desarrollaremos los principales hallazgos, en base a los objetivos de investigación planteados y que hemos caracterizado como:

- La caracterización del mercado socio-laboral por parte de la juventud aragonesa
- Los imaginarios en torno al trabajo: tendencias y cambios
- Las trayectorias profesionales y estrategias desarrolladas por la población joven aragonesa.

6.1 Objetivos de investigación

De forma breve, el objetivo general del desarrollo de esta fase cualitativa se enfocaba en analizar la **transición de la educación al empleo de la juventud aragonesa: los retos y las expectativas en el mundo laboral**, para lo cual hemos definido una serie de objetivos específicos:

- ✓ Determinar el nivel de participación de los jóvenes en el mercado laboral, los retos a los que se enfrentan, las expectativas que generan, los posibles ajustes o desajustes entre sus perfiles de formación académica, acreditaciones profesionales y competencias y los puestos de trabajo.
- ✓ Determinar la caracterización que del mercado laboral realiza la juventud, las características de sus empleos, las condiciones, las oportunidades, etc.
- ✓ Caracterizar la relación y los imaginarios respecto al trabajo: las tendencias y cambios
- ✓ Perfilar la detección de los cambios que se consideran más relevantes de sus perspectivas laborales respecto a la de las generaciones precedentes.

- ✓ Determinar la concepción del trabajo y el lugar que ocupa el mismo en sus trayectorias vitales: la realización personal, la socialización, los proyectos de vida, el espacio de la emancipación, etc.
- ✓ Delimitar las expectativas juveniles respecto al crecimiento laboral y las expectativas de movilidad social.
- ✓ Determinar la incidencia del uso / destrezas tecnológicas y su impacto en la empleabilidad (acceso al trabajo y la calidad del mismo).
- ✓ El impacto de la pandemia en las expectativas y trayectorias laborales.

6.2. Metodología y trabajo de campo realizado

Esta fase de investigación de carácter cualitativo, a través de las técnicas aplicadas, nos han permitido acceder a los diferentes contextos discursivos, a la identificación de posibles cambios sociales en el imaginario laboral, la detección de posibles discursos emergentes, así como el acceso a dimensiones también más proyectivas (cómo se imaginan su futuro laboral) a partir de la profundización en sus valoraciones y sus vivencias.

El análisis cualitativo ha combinado la realización de reuniones de grupo y entrevistas personales con jóvenes aragoneses con edades comprendidas entre los 16 y 29 años, en concreto hemos realizado:

- ✓ 3 Grupos de Discusión
- ✓ 2 Grupos Triangulares
- ✓ 2 Entrevistas en Profundidad

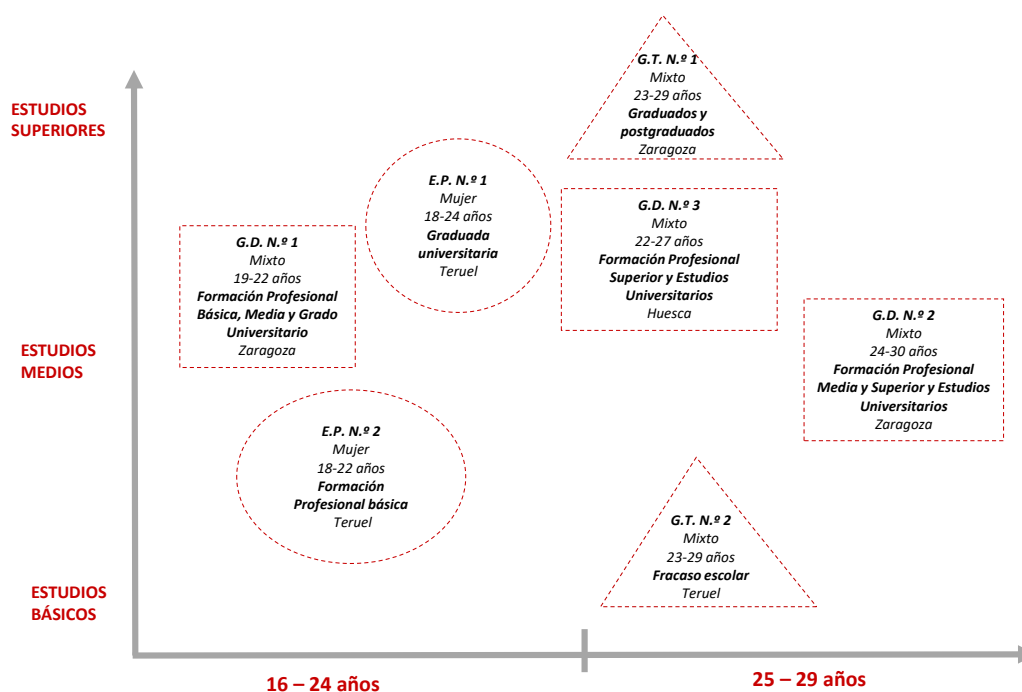
Así como **9 Entrevistas en Profundidad con 10 perfiles de expertos y profesionales** vinculados con la inserción formativo-laboral de los y las jóvenes.

El diseño de las reuniones de grupo y las entrevistas en profundidad se presenta a continuación y en el mismo se ha tenido en cuenta, además de los grupos de edad:

- ✓ El sexo.
- ✓ La clase social familiar.

- ✓ Las diferentes capitales de provincia que componen Aragón.
- ✓ Diferentes trayectorias formativas y laborales: representando perfiles de formación profesional básica, superior y perfiles de formación universitaria, así como diferentes ramas de conocimiento (técnico-científicas, sanitario- asistenciales, humanístico-artísticas).

Diagrama 1- Trabajo de campo realizado con los y las jóvenes aragonesas



Las entrevistas en profundidad a profesionales se han realizado siguiendo las recomendaciones especificadas por el CESA, los perfiles a los que hemos accedido se detallan a continuación:

Técnicos y orientadores de programas de formación y empleo para jóvenes	2
Coordinadores/as de planes y programas de inserción juvenil al empleo	4
Técnicos de empleo juvenil	2
Dirección y gerencia de instituciones relacionadas con la formación y el empleo juvenil	1
Profesor de Física en la Universidad de Zaragoza	1
Total	10

6.3. Caracterización de los jóvenes y el mercado socio-laboral

Para comenzar con la caracterización concreta que han realizado los y las jóvenes aragoneses respecto al mercado socio-laboral cabe mencionar que a lo largo de todo el trabajo de campo han manifestado una **cierta equivalencia entre la caracterización realizada a nivel nacional y la realizada a nivel de la comunidad, por lo que no han establecido grandes diferencias entre el contexto nacional y el contexto autonómico**. Se tienden a percibir como problemas o contextos con un impacto más nacional.

Por consiguiente, a pesar de que algunos de los datos desarrollados en el informe cuantitativo dan cuenta de algunas diferencias significativas entre España y Aragón, la juventud no pareciera percibir o experimentar la situación de su comunidad de forma diferencial, más allá de la singularidad específica asociada a su situación geográfica y la imagen del modelo socio-económico específico que se desarrollará en el subapartado concreto (centrado también en las diferencias que presentan las tres provincias que componen la región, una imagen de ser una comunidad con un mayor peso industrial o con una localización más estratégica respecto a las grandes posiciones logísticas nacionales y muy centralizada sobre Zaragoza capital).

Tal y como hemos podido analizar y a modo de breve introducción a las dimensiones de cambio que vamos a desarrollar, los cambios sociales experimentados en los últimos años parecieran estar generando una **nueva cultura del trabajo, representada por los y las jóvenes y los modos en que afrontan la situación socio-laboral**.

Los rasgos que más parecieran caracterizar esta “nueva” cultura y que se han evidenciado a través de ejemplos como el extrañamiento con las lógicas socio-laborales representadas por la conocida como “generación babyboom” y “la generación X” (nacidos como es sabido entre los años 50 y 80 del pasado siglo XX) y cómo en su interrelación conflictúan en determinados momentos, tienden a centrarse, por un lado en el **rechazo a las lógicas previas de rigidez horaria, organización vertical, menor dinamismo visto como estancamiento**, etc., y, por el otro, en la tendencia actual a la **construcción dinámica de objetivos y proyectos, la constante salida de la zona de confort, la competitividad y la**

adaptación a los cambios, la importancia de la motivación, a lo que se suma un reclamo muy centrado en la puesta en valor de la calidad de vida (el ocio y el tiempo libre, la capacidad para desarrollar proyectos ajenos al ámbito laboral...), aspectos que los y las profesionales entrevistadas también han tendido a señalar, dimensiones socio-culturales de la construcción simbólica del trabajo que podemos creer están también influido por el propio contexto de oportunidad al que se enfrentan, reordenando expectativas y sosteniendo discursos más adaptados a los contextos actuales.

Más salario igual a más tiempo. Cuantas más ganas, ese dinero...yo lo veo más en plan, si tengo en la cuenta 100.000 euros no lo veo como 100.000 euros para comprarme cosas sino para tener más tiempo para poder dedicarme a otras cosas que no sean ir a trabajar, al trabajo que tengo.

Yo estoy viendo tu punto y lo defiendo, al final la idea es, si yo trabajando dos horas al día estoy ganando lo que alguien trabajando ocho, o alguien en dos años te da lo mismo que alguien en doce...si mi interés es tener unas necesidades cubiertas y tener más tiempo libre...no voy a trabajar más.

[G.D. nº 2, 24-32 años, mixto, Formación Profesional Media, Superior y Estudios Universitarios, Zaragoza]

A continuación, profundizamos en las dimensiones que de forma más compartida, reiterada y significativa han evidenciado los y las jóvenes participantes en las dinámicas cualitativas, confirmadas en muchos casos a través de las aportaciones realizadas por los y las profesionales entrevistados.

6.3.1. La falta de sujeción y la inestabilidad: la generación entre crisis

El trabajo de campo realizado con los y las jóvenes aragoneses ha evidenciado una serie de aspectos que tienden a estructurar la percepción y vivencia de la juventud actual respecto al empleo y al mercado laboral y que se basa en **la sensación de inestabilidad y ausencia de**

sujeción en el mundo, ante una sociedad cada vez más fragmentada y polarizada, más líquida en sus procesos y relaciones.

Esta experiencia que en términos concretos se puede resumir como **precariedad socio-cultural, económica y laboral**, viene desarrollándose por múltiples factores que desarrollamos a continuación siendo uno de los más importantes es el factor que hemos caracterizado como **“sentirse la generación entre crisis”** tal y como hemos tenido la oportunidad de recoger en algunas investigaciones realizadas con jóvenes en los últimos años y tal y como se ha manifestado de forma significativa en el trabajo de campo de la actual investigación.

Esta definición deja tras de sí una generación que experimenta grandes dificultades para desarrollar su trayectoria y proyecto vital con “normalidad”, y en el caso específico de esta investigación, laboral o profesional en el corto/medio plazo, en la medida que la crisis, primero financiera en 2008 y actualmente sanitaria y socio-política en 2020, han roto de una u otra forma la posibilidad de perspectiva a medio plazo, cambiando con ello las dinámicas sociales desarrolladas hasta ese momento. Esto es así, en tanto la juventud ha tendido a manifestar una fuerte sensación de inseguridad e incertidumbre, lo que pareciera desembocar en dificultades para realizar planes, así como una fuerte precariedad en la experiencia del empleo en el día a día:

Todo lo que viene a ser unos trabajos como los que hablamos, temporales, nos quitan muchísima seguridad de poder planear nada, a nivel vital me refiero...a mí me parece bastante importante, que te dan una inseguridad a nivel vital de o sea... ¿dónde voy a estar dentro de nada, dos meses?

Ya, es la incertidumbre que te come ahí...mentalmente es super desgastante.

Bueno, pero eso tampoco lo veo que sea patrimonio exclusivo de la hostelería, y casi te diría que puede ser algo más seguro que con la sociología. Porque en hostelería tú sabes que en invierno y verano vas a currar, en cambio si trabajas de sociólogo te contratan por

proyectos y...es como bueno, estás seis meses o un año desarrollando una cosa exclusiva y luego es como bueno, este año estoy asentado y el año que viene me quedo sin proyecto y tengo que buscarme la vida, y ya sí que tienes esa inseguridad del todo.

[G.D. nº3, mixto, 22-27 años, Formación profesional Superior y Estudios Universitarios, Huesca]

Esta aceleración del cambio social que producen ambas crisis se observa en las conversaciones con la juventud, quienes desarrollan una imagen de sí mismos y de su contexto próximo muy centrada en varios aspectos:

- ✓ **La idea de ser tú frente al mundo:** la fragmentación provocada por factores como la digitalización, la experiencia de un contexto de competitividad sin precedentes (muchas demandas, escasa oferta y recursos, la sobrecualificación...) llevan a la necesidad de “sacarse las castañas del fuego”, actitudes que se reflejan en la constante repetición del mantra “eres dueño de tu propio destino”. Se tiene la sensación de estar “solo o sola” asociado a una vivencia de redes de apoyo generalmente frágiles (más allá de la familia) y una imagen del tejido institucional y público fuertemente debilitado y desarticulado.
- ✓ **La sensación de constante incertidumbre e inestabilidad:** en la medida que la economía y el proyecto socio-económico se rompe por la crisis, especialmente la de 2008, el proyecto laboral deja de estar “asegurado”, escasean las oportunidades y se experimenta la sensación de vivir al día, de avanzar cumpliendo pequeños objetivos, emergiendo una significativa dificultad para plantearse metas en el corto y medio plazo. La trayectoria de éxito que había tomado una posición referencial (estudios universitarios) deja de “asegurar” un futuro y se adoptan nuevas estrategias adaptadas a la situación del mercado laboral (nuevas estrategias entre las que hemos recogido la prolongación de la trayectoria educativa- acumulación de títulos- o, por el contrario, la búsqueda de salidas “rápidas” y aplicadas- la formación profesional).

- ✓ **Las actitudes se manifiestan más cortoplacistas:** determinadas, evidentemente, por la situación socio-cultural, económica y política, y se manifiesta a través de actitudes e imaginarios más pragmático-utilitaristas asociados a la necesidad de elaborar una cierta “estrategia” cuyo itinerario se basa en la toma de decisiones en relación al coste/beneficio. Un claro ejemplo que desarrollaremos más adelante en profundidad tiene que ver con el valor que adquiere la formación profesional, en la medida que toma relevancia como un medio muy “eficiente” y aplicado para la búsqueda de empleo en comparación con los estudios universitarios (menos años de estudio, imagen de empleo más “seguro” y “rápido”).
- ✓ **La imagen de una expectativa de un cierto cambio generacional frustrado** que tras años desde el 15M (el movimiento indignado y la ilusión de un modelo por construir y que se enfrentaba a las fallas que el sistema previo había evidenciado con la crisis), no ha encontrado una consolidación, redoblando la frustración, y la, si se nos permite, mayor desilusión de algunos de los discursos juveniles actuales.

En cualquier caso, la experiencia de inestabilidad e incertidumbre que encierra esta idea de la generación “entre crisis” no se ha manifestado de la misma manera entre los y las jóvenes procedentes de contextos socio-económicos y educativos más estables, frente a quienes proceden de entornos más vulnerables. Son los jóvenes en esta última situación quienes más han mostrado padecer las consecuencias de las crisis, desembocando también en dificultades para construir un proyecto a corto y medio plazo (han evidenciado mucha sensación de incertidumbre e inseguridad que les sitúa en una forma de enfrentarse al proyecto laboral, más aplicada y pragmática) a pesar de ser quienes, paradójicamente, han manifestado una mayor “seguridad” con respecto a encontrar empleo (más allá de que las condiciones de dichos empleos no sean las más favorables). Al mismo tiempo y de forma también paradójica, es este mismo grupo de jóvenes quienes manifiestan una mayor “precariedad” material de base en sus experiencias laborales (tipos de contrato, salarios, etc.).

Buena parte de la inestabilidad e inseguridad que supone pertenecer a la generación entre crisis ha desembocado en la imagen de una dificultad creciente para experimentar movilidad

social (mejora en las condiciones de vida respecto a la generación previa), más aún en la medida que la idea de proyecto laboral a corto-medio plazo está relativamente roto y las posibilidades de mejorar las condiciones materiales e intangibles se perciben escasas, a pesar de autodenominarse a sí mismos como la “generación más preparada”, que en términos específicos se cristaliza en una amplia formación, tal y como han demostrado, en comparación con generaciones precedentes. Es en este punto en el que la frustración ha emergido de forma más significativa, y donde se evidencia, en mayor medida, esa idea del “proyecto roto”, incluso, de una cierta brecha y conflicto generacional.

6.3.2. La precariedad laboral

Entre las inquietudes con respecto al mercado y la situación laboral que han manifestado los y las jóvenes aragoneses, las malas condiciones laborales han emergido de forma muy recurrente, casi colmando buena parte de las conversaciones. Estas malas condiciones han tendido a mostrarse de forma diferente entre los y las jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos más estables y aquellos procedentes de entornos más vulnerables.

El concepto concreto de precariedad laboral alude, en cualquier caso, a la percepción y vivencia de una significativa ausencia de sujeción (material-salarios- e intangible - condiciones y oportunidades-), que desemboca en una importante dificultad, por parte de los y las jóvenes, para generar proyectos y metas a medio plazo. La precariedad se experimenta en el “aquí y ahora”, pero tiene un fuerte impacto en la capacidad de imaginar la construcción de un proyecto de futuro.

La precariedad laboral, como es evidente, ha tendido a mostrarse de diferentes formas, y ha estado mucho más presente entre la juventud procedente de entornos más vulnerables, con estudios o no (especialmente vinculada a salarios bajos y abusos de poder por parte de la parte empleadora), que entre la juventud de entornos más estables, entre quienes esa sensación de mayor sujeción material de partida les proporciona una mayor capacidad para reelaborar la precariedad en términos de un intercambio más igualitario en el que el trabajador obtiene, también, un cierto beneficio (si no salarial, a nivel formativo y de “oportunidad” de entrada en el mercado laboral y futura proyección profesional).

Experimentadas en mayor o menor intensidad, las malas **condiciones de trabajo** (salariales y contractuales) sí parecieran constituir la piedra angular sobre la que se experimenta la situación de precariedad, asociadas a bajos salarios, exposición continuada a contratos temporales que generan incertidumbre e inestabilidad laboral y vital, e incluso, experiencias de incumplimiento de los derechos del trabajador por parte de las empresas- no respetar los horarios de descanso, abusos de poder asociados a despidos improcedentes, etc.).

En el valle donde vivo yo, todo, absolutamente todo gira en torno al turismo y el trabajo temporal. (...) También es un poco como todo, como está repartida la propiedad. Acumulan muchos pisos y hoteles unos pocos y todo el grueso de gente joven llenamos esos sitios para trabajar, que tampoco cumplen convenios laborales...es un trabajo enfocado al turismo, precario y casi siempre ilegal.

Si, es eso...como quieren ganar dinero a toda costa entre comillas es como bueno, tú vas a estar ahí sí o sí, trabajas diez, doce horas con los requisitos que debes de tener o no y ala a apechugar. Y también de cara a que nos hacen recurrir a este tipo de trabajos porque si ya optamos a algo un poco más relacionado con nuestros estudios o algo así, es como "experiencia", experiencia, experiencia...eh, acabo de salir de la carrera, ¿qué experiencia quieres que tenga? Tengo 22, 23, 24 años, tampoco he nacido aprendida, dame una oportunidad.

[G.D. nº3, mixto, 22-27 años, Formación profesional Superior y Estudios Universitarios, Huesca]

La precariedad de las condiciones de trabajo se extiende, también, al ámbito de las **oportunidades laborales**, en la medida que la entrada al mundo laboral bajo un convenio de prácticas se ha mostrado como uno de los aspectos más característicos de la precariedad laboral, más aún cuando ésta se cristaliza en una identidad laboral concreta- "el becario"-, situación de precariedad (incertidumbre, temporalidad, escaso valor del trabajo realizado) que se intensifica en la medida que se prolonga en el tiempo a través de la concatenación de dichos contratos.

Al mismo tiempo y en cierta continuidad con lo anterior, emerge otro aspecto relevante que tiene que ver con las **dificultades que ofrece el mercado respecto a la primera inserción laboral** y que los y las jóvenes en el trabajo de campo cualitativo han tendido a denominar como **“el bucle de la inexperiencia”**, es decir, no te contratan sin experiencia y no consigues experiencia si no te contratan. La juventud aragonesa recoge una clara vivencia de precariedad referida a un mercado que perciben con escasas oportunidades y mucha demanda y cualificación, lo que desemboca en una significativa dificultad para realizar una primera inserción laboral en condiciones suficientemente favorables como para permitirse “obviar” el paso inexorable por la condición de becario.

Los formaciones en prácticas, por lo tanto, se experimentan como una condición laboral que la juventud termina por aceptar con resignación, especialmente aquellos con niveles socio-educativos más elevados (grado y postgrado), quienes perciben que el mercado laboral pareciera resistirse a realizar un acto de reconocimiento “inmediato” del estatus “profesional capacitado” que pudieran haber adquirido a través de la carrera educativa y que tiende a prolongar en el tiempo su condición de joven estudiante o “profesional en proceso de formación”... prolongando también el tiempo que tardan en tener la posibilidad de acceder a puestos laborales en condiciones más favorables.

Creo que lo más importante es para cobrar...saber venderte. Y...el salario creo que va en función de lo que tú te valores. Eso es lo que creo.

¿ESTO CÓMO LO VEIS LOS DEMÁS?

-No, es que yo de prácticas no cobraba nada y lo veía bien.

(...)

-Yo veo bien no cobrar, pero llevo ya 6 meses y ya hago cosas (...) Yo, por ejemplo, valorarme, pues lo que hago, es decir, ¿yo lo que produzco cuánto vale? ¿Y qué margen se quiere llevar la empresa? Y ahí veremos...qué margen te quieres llevar tu y qué margen me quiero llevar yo, ¿qué pasa? Que ahora si me...yo lo que decía de no cobrar es por aprender. Lo primero que le dije a recursos humanos es, tronco, yo no he venido por el dinero, yo

lo que quiero es que me enseñes... ¿qué pasa? Que ahora mismo ya no me están enseñando...entonces ahora págame.

-Al principio como que no nos importa, o las prácticas que te pagan poco por el hecho de que así tú adquieres unos conocimientos, pero como que llega un momento que esa forma se tiene que ver invertida e ir creciendo salarialmente año a año...que por ejemplo en las Big Four sí te van subiendo el salario año a año y eso lo veo bien.

-Igual me he explicado mal, no quería decir que los de prácticas no se merezcan cobrar, quería decir que desde mi perspectiva yo lo pasé mal porque el hecho de no cobrar en prácticas luego me hacía pensar que no merecía el salario.

[G.T. nº1, mixto, 23-29 años, graduados y postgraduados universitarios, Zaragoza]

Con todo lo apuntado hasta ahora, la precariedad laboral que señalan, tanto en las condiciones como en las oportunidades, parecieran asociarla, además, a factores que se relacionan entre sí para dar cuenta de la complejidad de la situación de precariedad:

- ✓ **Un mercado marcado por la desregulación:** se ha recogido la sensación cada vez mayor de una cierta desprotección hacia el trabajador, y, en especial, hacia el y la trabajador/a joven en el mercado laboral (heredado de la crisis de 2008 y que pareciera intensificarse a futuro a raíz de la Covid-19), al tiempo que se observa una cierta dificultad del tejido empresarial para dar salidas en mejores condiciones, en la medida que también heredan una crisis cuya salida se muestra muy paulatina e interrumpida por la pandemia. Al mismo tiempo, la desregulación del mercado y la entrada de la digitalización, parecieran estar impulsando una creciente polarización del tejido empresarial, tal y como ellos y ellas lo perciben- cada vez menos empresas y más grandes- frente a la creciente importancia simbólica del trabajo autónomo, con todo lo que esto conlleva. Las grandes empresas representan, a nivel de oportunidades, el espacio que permite un cierto desarrollo del proyecto profesional a futuro, aunque ello implique aceptar, en muchas situaciones, una cierta precariedad inicial. En el otro polo se encuentra el trabajo autónomo, que constituye el espacio

de desarrollo del proyecto profesional desde una perspectiva más centrada en la “realización profesional” como valor intangible más inmediato.

- ✓ **Las administraciones públicas son señaladas como responsables de buena parte de la situación**, asociado al desarrollo de políticas de empleo en las que se percibe que se incentiva la precariedad laboral, especialmente juvenil, permitir la temporalidad, las condiciones abusivas hacia el trabajador, y las dinámicas de contratación promovidas por las Empresas de Empleo Temporal (ETT), por ejemplo.

Así como se señala la escasez de medios y oportunidades que perciben que dedican de forma directa al fomento del empleo juvenil (porque no les llegan o no les parecen suficientes) y, especialmente, hacia la lógica del autoempleo, por lo que buena parte de la juventud que querría desarrollar su propio proyecto, se decanta por la trayectoria del trabajo por cuenta ajena a pesar de que en muchas ocasiones no se adaptan dichos empleos a las formaciones que tienen o a las expectativas que han generado.

En este sentido, los y las jóvenes aragoneses perciben que las administraciones públicas tienden a centrar buena parte de sus esfuerzos en el fomento de la empleabilidad a través de la formación (los cursos del Instituto Aragonés de Empleo- INAEM-, entre otros han sido mencionados), pero que no se dedican esfuerzos a controlar de forma activa y directa las condiciones laborales a las que la juventud se enfrenta en el contexto actual, tal y como también han señalado algunas de las profesionales entrevistadas, quienes en su diagnóstico han realizado la misma reflexión.

6.3.3. Un clima de búsqueda de empleo marcado por la alta competencia

El contexto de búsqueda de empleo ha tendido a caracterizarse por una alta competencia, en la medida en que los puestos de trabajo se perciben limitados y la cantidad de gente aspirando a los mismos, elevada, además de significativamente formada.

Este aspecto ha emergido de forma característica, especialmente entre los y las jóvenes que han optado por la **trayectoria académica universitaria**, quienes encuentran **dificultades para realizar, especialmente, la primera inserción laboral** (más aún si se proponen que ésta esté asociada a los estudios realizados) y quienes además parecieran verse envueltos en una

dinámica de constante acumulación de títulos y especialidades que intensifica la competitividad y prolonga su etapa educativa (“el grado universitario ya no asegura nada”) en un intento de buscar “diferenciación” respecto al resto de aspirantes, una diferenciación que se torna, según relatan, cada vez más complicada. Desde esta perspectiva, la juventud encuentra una **dificultad añadida** que tiene que ver, de forma paradójica, con **el exceso de formación**, en la medida que manifiestan representar perfiles que se tornan poco competitivos, incluso para el desempeño de puestos más subordinados, de los cuáles son “rechazados” por un exceso de formación, lo que les sitúa en un limbo de desempleo difícil de enfrentar.

Al mismo tiempo, el **contexto de competencia** tiende a asociarse a **dinámicas mediadas por la precariedad material y vital**. En la medida que el acceso a un puesto de trabajo va a estar determinado por la necesidad y carencia de partida de los trabajadores/as aspirantes, la predisposición a **aceptar contratos más abusivos y con peores condiciones pareciera aumentar**, por lo que, negarse a determinadas situaciones definidas incluso como abusivas, resulta, tal y como afirman, casi un privilegio. En este sentido, los y las jóvenes perciben un clima laboral bastante competitivo, incluso una vez adquirido el empleo, que se traduce en situaciones de poco compañerismo o rivalidad como consecuencia, tal y como afirman, de la precariedad y presión a la que se sienten sometidos por el sistema socio-laboral.

-Yo ejerzo como segundo encargado, pero yo no cobro como segundo encargado, claro. Mi jefa se ha ido de vacaciones y claro yo me quedo responsable de la tienda. No cobro más por eso.

-Y si se va diez días no los cobras.

-Es que se ha ido un mes entero. Yo ese mes vale sí, cobro un plus, que son 100€ porque hemos llegado al final de mes porque gracias a mi hemos vendido más. y por mis compañeros. Pero también es como, mis compañeros también han trabajado, me lo llevo yo pero mis compañeros no.

-Eso tampoco es.

*-¿Sabes? Es que son 100€, si fueran más pues te doy 50 a ti 50 a ti...y me quedo yo 50, más repartido porque la venta no ha sido solo mía.
(...)*

-Luego por culpa de estas cosas falla el tema del compañerismo, porque no hay peor que llegar a un sitio y ver que hay mal rollo...mala energía, que no se ayudan, no se dejan las cosas preparadas...

-Y muchas veces que ves al tío que lleva tres horas metido en el almacén, haciendo como que trabaja, que realmente está cogiendo todo el rato la misma caja, bajándola al suelo, revisándola, y volviéndola a poner en el mismo estante...y el tío que lleva seis horas clavado sin parar en la caja...eso tampoco es. No puede ser que uno se esté matando a trabajar [...].

[G.T. nº2, 23-29 años, mixto, Fracaso escolar, Teruel]

Desde la perspectiva de los estudiantes o trabajadores que optan por la **formación profesional**, sin embargo, se ha recogido la experiencia de una menor sensación de competencia y una cierta **perspectiva de empleo “fácil” y de salidas laborales relativamente tempranas**, en la medida que la cualificación adquirida pareciera percibirse más aplicada en un sentido específico y técnico, a las necesidades del mercado y en la medida que el empleo manual y/o técnico se caracteriza como necesariamente atravesado por la adquisición de experiencia y “rodaje”, lo que les empuja a adentrarse en el mercado de forma más temprana, en lugar de optar por prolongar la trayectoria educativa.

6.3.4. Un tejido empresarial que se percibe cada vez más polarizado

Se observa una imagen entre los y las jóvenes de una creciente polarización del tejido empresarial, entre las **grandes empresas y multinacionales (BigFour, BigTech...)** y las **lógicas del trabajo autónomo**, lo que supone la percepción de una creciente pérdida de la pequeña y mediana empresa. En este sentido, el empleo y las opciones de construir un proyecto profesional a futuro quedan muy marcadas por la imagen y vivencia que se desprende de ambas dinámicas y su empleabilidad.

La imagen de las grandes **empresas multinacionales se centra en la sensación de “estabilidad” o “seguridad”** que proporcionan, basada en la capacidad de construir proyecto profesional a futuro, a pesar de que el proceso se perciba largo e implique aceptar dinámicas de trabajo precarias, especialmente en el inicio de la trayectoria laboral. Asimismo, la juventud percibe en este tipo de dinámica, el fomento de lógicas del trabajo basadas en la **hiper-productividad**, promoviendo sistemas de vigilancia de la misma (cumplimiento de objetivos a final de mes, sistema de validación de tareas realizadas, etc.) que se experimentan como una forma de fomento de la competitividad entre trabajadores y de **autorresponsabilización** del cumplimiento de metas que han tendido a alejar de este tipo de dinámica a una parte de la juventud que pareciera no estar conforme con las mismas.

La imagen del **autoempleo** ha tendido a asociarse en mayor medida a dinámicas de trabajo en las que la juventud ha proyectado no tanto una situación de estabilidad y seguridad como una lógica de **realización profesional más propia y adaptada a las expectativas personales**, a pesar de la **incertidumbre y desprotección** a la que se enfrentan desde este tipo de dinámicas de trabajo. En este sentido, la imagen de cierta libertad asociada a la autogestión de los tiempos de trabajo, el autocontrol de la productividad y la realización específica del proyecto profesional “deseado” han estado muy presentes como imaginario de lo que significa la alternativa del autoempleo, más allá de que ha recibido, también, numerosas críticas asociadas a la desprotección legal a la que se enfrentan, -las dinámicas de “falso autónomo”, etc-. La idea de “para que me explote otro, me exploto yo a mí mismo” ha tenido cierta presencia entre parte de los perfiles a los que nos hemos acercado.

6.3.5. Las limitaciones en la promoción profesional

La juventud aragonesa percibe que los modos de distribuirse el trabajo, así como **las estructuras organizativas empresariales** cada vez tienden más a la **“compartimentación”**, es decir, a la estructura organizativa en base a **“equipos” o departamento relativamente endogámicos** y enfocados a la **realización de tareas específicas** y limitados a las competencias concretas que se les atribuye dentro de sus **“objetivos profesionales y estratégicos”**. En este sentido, los **puestos laborales se manifiestan cada vez más “específicos”** (tendencia a la hiperespecialización) y, al mismo tiempo, la juventud percibe que es necesaria la adquisición de competencias y habilidades adaptadas a cada departamento (hiperformación y titulitis). Así, pareciera que se produce una cierta **ruptura con la idea de promoción profesional**, en tanto la juventud percibe que cada vez la **progresión laboral en términos de puesto o “cargo” está más limitada** y la **“promoción”** se produce en base a mudanzas entre departamentos (previa adquisición de las habilidades o competencias necesarias). Es decir, **no se asciende de puestos básicos a superiores, sino que se “salta” entre departamentos diferentes, (más horizontal y menos vertical)**.

6.3.6. La tendencia a la (hiper) y (auto)responsabilización

Las actitudes que los y las jóvenes han manifestado de cara a enfrentar el mercado laboral han estado muy marcadas o atravesadas de forma directa o indirecta, explícita o implícita, por la tendencia a **situar a “la persona como dueña de su destino”**. En este sentido, el ambiente de competitividad que manifiestan que se respira, la tendencia a la fragmentación social fomentada por las dinámicas socio-laborales propias del periodo **“entre” crisis**, la digitalización, las dinámicas de autoformación, etc., parecieran intensificar **la imagen de autorresponsabilidad en el desarrollo y conquista de las metas vitales y profesionales**. Por consiguiente, los y las jóvenes han trasladado la sensación de que el mercado promueve esta dinámica, **(“si no se cumplen objetivos de venta es porque algo no has hecho bien, si no te ascienden es porque todavía no eres suficientemente bueno, etc.”)**, al mismo tiempo que son conscientes de que las nuevas lógicas socio-laborales (temporalidad, precariedad, etc.) dificultan una mayor visibilidad y desarrollo de las propias capacidades laborales actuales y potenciales.

6.3.7. La lógica de la fragmentación socio-laboral y la fuerza de las salidas individuales

La fragmentación social ha tendido a emerger como uno de los factores clave que estructuran buena parte de la vivencia del mercado laboral por parte de la juventud aragonesa. Se ha manifestado significativamente interrelacionada con la **precariedad laboral**, alimentándola y al mismo tiempo siendo producto de la misma.

Unido a la creciente sensación de **desprotección laboral que perciben los y las trabajadores/as jóvenes**, como ya se ha desarrollado, se recoge una significativa **experiencia de fragilidad o falta de sujeción a nivel socio-laboral** que pareciera fomentar dinámicas competitivas (“si no aceptas las condiciones de un trabajo sabes que otra persona lo va a hacer porque siempre hay alguien dispuesto”) y basadas también en la **autorresponsabilidad** (“si no trabajas es porque no quieres”), lo que promueve, a su vez, **respuestas y actitudes que se adaptan más a la lógica de la salida individual que a la colectiva** (“a veces hay que mirar más por uno mismo”).

En este sentido, la juventud aragonesa, percibe, también, que la **organización sindical** y la lucha conjunta por los derechos de los y las trabajadores/as cada vez es **más complicada** y que las lógicas empresariales actuales parecieran fomentar de forma interesada la fragmentación con el objetivo de perpetuar la situación de desprotección, y, por ende, el beneficio obtenido del mantenimiento del status quo con la precariedad laboral.

Además, buena parte de la pérdida del sentimiento colectivo se manifiesta, según afirman los y las profesionales entrevistados, en el **creciente desconocimiento que presenta la juventud respecto a los derechos de los trabajadores**, por ejemplo, de forma que junto con las dinámicas de autorresponsabilización, la juventud tiende en muchas ocasiones a asumir y perpetuar situaciones de abuso y precariedad por sí mismos.

6.3.8. El utilitarismo en la transición de la educación al empleo

El trabajo de campo ha puesto de manifiesto una creciente tendencia entre los y las jóvenes a definir la **formación profesional como una estrategia de entrada en el mercado laboral, en la empleabilidad, más orientada a la realidad del trabajo y con mayores garantías de conseguir el puesto de forma relativamente rápida**. En este sentido, la formación

profesional constituye una estrategia más pragmática basada en la **amortización rápida** del tiempo y el dinero invertidos en estudiar, proporcionando una imagen de mayor seguridad de empleo, al menos, en el corto plazo.

La **formación universitaria** pareciera, por su parte, **perder valor y situar la trayectoria educativa superior sin un horizonte claro** en la medida que se tiene la sensación de que tener una licenciatura universitaria **no es suficiente para ser “competitivo”** y que, por ende, será necesario invertir más tiempo y dinero en adquirir más formaciones, de postgrado, titulaciones no oficiales, etc., sin la seguridad de salir del proceso formativo en algún momento determinado y optar a mejores condiciones laborales (**amortización lenta**)

En este contexto, la formación profesional pareciera generar una cierta sensación de seguridad, de encontrar un lugar en el mercado, al menos, en el corto plazo. En este sentido, la imagen que se construye sobre la formación profesional ha estado muy atravesada por la idea de la “amortización rápida”, en la medida que pareciera posicionarse como la trayectoria educativa que actualmente mejor rendimiento proporciona en base al tiempo y dinero invertidos respecto a la expectativa de inmersión laboral posterior.

En este debate sobre las trayectorias educativas ha tendido a emerger, también, la formación universitaria, más asociada, por su parte, a una “amortización lenta” dado que se percibe como una inversión cuyo rendimiento tiende a emerger en el largo plazo, en tanto se asocia a un valor menos aplicado al mercado laboral y más intangible. Su carácter intangible se caracteriza a través del entorno de aprendizaje y socialización que en un sentido más integral proporciona a los jóvenes la oportunidad de adquirir herramientas menos aplicadas al trabajo concreto, pero vitales para el crecimiento personal y social (pensamiento crítico) así como impulso para experimentar un cierto salto entre la vida adolescente y la juvenil-adulta, especialmente cuando esa vivencia se realiza fuera del entorno habitual (en otra comunidad o país, etc.).

Así pues, la formación profesional experimenta un cierto auge y revalorización- asociado a su mayor aplicación al mercado y la facilidad de acceso a un empleo- amortización rápida-, pero, cabe mencionar que, si bien se trata de una salida cada vez mejor vista entre los

jóvenes (especialmente entre aquellos que por circunstancias contextuales-ambientales encuentran más dificultades para iniciar una trayectoria universitaria clásica), y que de facto proporciona salidas laborales relativamente seguras, sin embargo, buena parte de esa imagen se cimenta sobre la base de un sistema socio-laboral que perciben con una importante dificultad para proporcionar empleos que permitan el desarrollo de un proyecto profesional y vital juvenil más seguro y menos incierto. La formación profesional pareciera estar proporcionando una entrada “segura” en el mercado, pero no pareciera proporcionar, a priori, un desarrollo profesional a futuro menos sometido a la precariedad e inestabilidad que los estudios universitarios, pero notablemente más estable que aquellas trayectorias educativas que terminan en el Bachillerato o que no llegan a completarlo.

En este sentido, **la distancia entre las trayectorias educativas pareciera intensificarse entre los y las jóvenes de entornos vulnerables respecto a los entornos más estables**, en la medida que la alta competitividad que somete a la juventud a una prolongación de la trayectoria educativa cada vez resulta más limitante para los y las jóvenes en entornos vulnerables (quienes no pueden permitirse optar a una inversión en estudios de amortización lenta), por lo que **los estudios universitarios se convierten**, en cierta medida y cada vez más, en un **“privilegio”** para buena parte de la juventud y los estudios de **formación profesional en un cierto trampolín** que puede ayudar a mejorar la entrada al mercado laboral.

Asimismo, las profesionales entrevistadas han señalado algunas carencias específicas que detectan en su trato cotidiano con la juventud, y que tienen que ver con la dificultad que encuentran para desarrollar aptitudes y competencias imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo y que, sin embargo, a lo largo de su trayectoria educativa no han conseguido adquirir o no han sido conscientes, ni si quiera, de la necesidad de desarrollarlas. Claro ejemplo ha sido la capacidad de trabajar en equipo o la capacidad comunicativa, así como, en muchas ocasiones el desarrollo de pensamiento crítico, aptitudes y cualidades que desde la oferta de empleo se tienen, según afirman, cada vez más en cuenta y en las que, sin embargo, la juventud presentaría grandes carencias a pesar de la hiperformación o sobrecualificación que experimentan. Esta carencia han tendido a vincularla con una falla en

el sistema educativo, que pareciera perpetuar un método de aprendizaje basado en la memorización y vaciado de información y que no estaría prestando atención al desarrollo de individuos con espíritu crítico y capacidad para gestionar relaciones sociales, profesionales, comunicativas, etc.

6.3.9. La caracterización del modelo socio-laboral en Aragón

La percepción que la juventud aragonesa tiene del modelo económico desarrollado en España y también en Aragón ha tendido a mostrarse muy centrado en la **concentración de las oportunidades en torno a las grandes capitales**, especialmente Madrid y Barcelona, situando a Zaragoza en un espacio intermedio de oportunidad a nivel nacional, aunque por detrás de otras capitales como Valencia.

Para mí el tema de las ciudades, en España hay dos ciudades que son Madrid y Barcelona y que son las que están reconocidas como ciudades dentro del capitalismo global y que actúan como verdaderos centros, y todo lo demás somos periferia, incluso Zaragoza es periferia, Valencia es periferia, Bilbao es periferia...y ya Huesca es ultraperiférica y Panticosa no existe. Porque estos grandes centros son unas grandes aspiradoras que al final...te acabas pirando para estudiar o trabajar a Madrid y Barcelona.

[G.D. nº3, mixto, 22-27 años, Formación profesional Superior y Estudios Universitarios, Huesca]

Esta tendencia a concentrar las grandes oportunidades laborales en las grandes capitales se percibe como un cierto despropósito para la región, en la medida que se señala un gran potencial de la misma para generar mayores oportunidades y en la medida que, de forma bastante generalizada, buena parte de los y las jóvenes aragoneses proyectarían su futuro “ideal” en Aragón si ésta fuese capaz de brindarles las oportunidades necesarias.

En cualquier caso, **la situación socio-laboral en Aragón** ha tendido a caracterizarse de forma más o menos generalizada por su **situación de cruce entre las grandes capitales** (Madrid-Barcelona y Bilbao-Valencia) lo que en parte sitúa a la región en un lugar privilegiado

(proximidad con las zonas más desarrolladas socio-económicamente), pero que, al mismo tiempo, pareciera generar dinámicas socio-laborales asociadas a esta situación de cruce (de paso), que dejan a la región en un lugar más secundario a nivel de afianzamiento de oportunidades (modelo industrial-logístico asociado a modelo socio-laborales más “irregulares”)

Con algunas diferencias por provincia, el mercado laboral en Aragón ha tendido a caracterizarse por el **alto grado de terciarización de su economía**, significativamente asociado a la **concentración del desarrollo económico e industrial** en Zaragoza capital (en algunos casos se cree demasiado basado en el desarrollo logístico), un **turismo estacional** en clave más pirenaica y una cierta presencia del sector agrario, si bien desde la perspectiva de la juventud aragonesa se percibe una cierta precariedad asociada a la temporalidad (trabajos estacionales según la época del año- y en condiciones laborales muy inestables, según apuntan, especialmente asociado al sector de la hostelería).

Al mismo tiempo, los y las jóvenes aragoneses perciben un importante desajuste entre los puestos de trabajo ofertados y la formación y cualificación que parecieran recibir, lo que implica que en muchas ocasiones se perciba a la región con escasas oportunidades, promoviendo, en este sentido una cierta migración de la juventud, especialmente universitaria, a zonas de España percibidas con mayores oportunidades (Madrid y Barcelona).

A pesar de que esta pareciera ser **la situación a la que la juventud aragonesa se enfrenta**, entre sus expectativas, **sí emerge el deseo por desarrollar su futuro laboral en Aragón**, hasta el punto, incluso, de reorganizar los objetivos laborales para adaptarlos a las oportunidades que les proporciona la región, sean o no las que tenían entre sus planes y suponiendo en muchos casos una cierta “renuncia” al proyecto previamente establecido.

Dependiendo de la provincia y ciudad en la hemos realizado el trabajo de campo, la percepción del modelo socio-laboral de Aragón ha mostrado algunas diferencias. Mientras que **Zaragoza**, especialmente ciudad, pareciera aproximarse más a una imagen de cierta **heterogeneidad de oportunidades**, más o menos precarias, más o menos atractivas, pero,

en definitiva, con cierta capacidad para acceder al mercado laboral, **Huesca ha emergido mucho más asociada a la estacionalidad y el turismo**, así como **Teruel vinculada al secundario y el trabajo manual** proporcionado por las fábricas y las explotaciones del sector agrícola.

En este sentido, Zaragoza se define como más asociada a una cierta heterogeneidad de oportunidades, pero más tendente a una cierta “polarización” de las mismas entre la imagen del trabajo de “cuello blanco” y la imagen del trabajo más precario asociado a la hostelería, así como el empleo en el sector industrial centrado en la función logística que pareciera generar oportunidades de empleo externas (idea de la subcontratación, empresas de fuera, etc.)

Teruel se tiende a definir como una región en la que el trabajo manual pareciera generar una cierta expectativa de seguridad de trabajo en el corto plazo, asociado a la industria y el trabajo manual, pero pareciera mostrarse como un mercado laboral menos adaptado a las trayectorias juveniles que han optado por los estudios universitarios.

Me planteé tener un trabajo más serio y ahí fue cuando empecé la búsqueda de empleo, que por cierto fatal. En el sentido de que yo empecé a echar currículums, pero por ejemplo aquí en Teruel hay un montón de fábricas rollo la Renault, ...y todo esto en los que me rechazaban el currículum porque tenía estudios superiores a los que ellos pedían entonces sabían que mi perfil no encajaba porque yo puedo optar a un trabajo que se requiere más formación. Entonces digamos que todo eso que es lo fácil, en plan, hablo de mi experiencia porque por ejemplo mis amigos es verdad que tengo un montón de amigos que no tienen estudios, pero sí que han optado y tienen trabajo fijo e indefinido con la misma edad que yo sin ningún tipo de formación. Entonces claro, yo no encajaba para ese perfil, y tampoco había oferta de empleo de administrativo y es que además me requerían experiencia mínima de dos años. Y claro ¡cómo voy a tener experiencia de dos años si yo acabo de terminar los estudios y nadie me ha dado la oportunidad!
[E.P. nº 1, mujer, 23 años, Estudios universitarios, Teruel]

Por su parte, la imagen del modelo socio-laboral con el que los y las jóvenes caracterizan Huesca nos muestra una situación de precariedad muy asociada a la temporalidad y estacionalidad ya mencionada, así como la imagen de grandes dificultades para optar a puestos de trabajo relacionados con los estudios realizados, de manera que las opciones tienden a situarse entre la migración a otras ciudades o la reformulación de la trayectoria profesional para adaptarla a las oportunidades que ofrece la región, aunque en muchos casos, como veremos, implique una cierta renuncia del proyecto profesional previo. Huesca ha tendido a caracterizarse, también, por la presencia relativamente notable del sector primario, siendo las formas de ganadería y agricultura intensiva las que parecieran estar más presentes, pero siendo, al mismo tiempo, un modelo socio-laboral que no genera un atractivo significativo a priori dada la precariedad laboral que le caracteriza, según perciben (salarios y condiciones laborales que rozan la ilegalidad, asociadas especialmente a los sistemas de producción intensivas).

En línea con lo anterior, las dinámicas enfocadas a la recuperación del sistema socio-económico y ambiental de las zonas rurales, han emergido de forma relativamente espontánea en los grupos, especialmente asociadas a Huesca, como dinámicas en las que se deposita una cierta expectativa de mejora de la región y de aporte de un valor diferencial al ya conocido, a través del cambio de enfoque en los sistemas de producción y consumo. Estas dinámicas de cambio, a pesar de percibirse como una oportunidad para la región, no parecieran percibirse, hasta el momento y por la descripción que realizan de las mismas, como un espacio de oportunidad laboral, en la medida que su ciclo económico no pareciera generar un tejido capaz de generar oportunidades de forma amplia. En cualquier caso, se percibe como un modelo socio-laboral más atractivo, en el que las condiciones de trabajo y salariales se plantean de una forma, a priori, menos precaria y más centrada en el bienestar laboral, hecho por el cual el atractivo radica en su capacidad para llevarse a cabo desde la lógica de las estrategias o salidas más individuales.

6.3.10. Las brechas: edad, género y clase social

La brecha de edad se ha manifestado en el contexto del trabajo de campo como **la brecha más significativa percibida por la juventud aragonesa**, incluso por delante del género y la clase social.

De forma extendida, los y las jóvenes perciben una **creciente y significativa distancia entre ellos mismos y la generación babyboom**, que genera una cierta sensación de **“extrañamiento con el modelo que representan”**, lo que incrementa la experiencia de la brecha de edad, distancia percibida no solo en edad, sino en el ámbito socio-cultural y también respecto a la cultura del trabajo. Esta distancia tiende a manifestarse a través de:

- ✓ La existencia de un escaso reemplazo generacional en los puestos de trabajo fomenta este distanciamiento entre babyboomers y juventud, generando una imagen de cierto rechazo de los últimos hacia los primeros basada en la imagen de baja productividad, estancamiento y menor eficiencia y menos “ganas” (“calentar la silla”).
- ✓ El rechazo a proyectarse, de forma generalizada, en el mismo puesto de trabajo a largo plazo, y, en este sentido, la crítica a la escasa “salida del espacio de confort” que representa el modelo de vida y socio-laboral de la generación baby-boom.
- ✓ La sensación de encontrar dificultades para tener voz, ser escuchados y aportar mejoras en el sistema de trabajo o en la cultura de trabajo concreta de una determinada empresa como consecuencia de la juventud y la asociación inmediata que se realiza con el concepto de inexperiencia. Sentimiento que se incrementa en la medida que la juventud cada vez más pareciera moverse en lógicas de impacto (necesidad de dejar tu huella personal, la “marca personal”, diferenciarte).
- ✓ La autoimagen caracterizada por la hiper-formación pareciera repercutir en el modo en que la juventud se enfrenta al mercado laboral, pues, de forma significativa, los y las jóvenes tienden a legitimar sus aptitudes para el trabajo en los conocimientos adquiridos en el estudio, al mismo tiempo que esto les genera cierta inseguridad en el desempeño cotidiano de las funciones, más aún cuando su experiencia en el puesto es limitada.

- ✓ La percepción de estar sometidos a situaciones de mayor abuso y precariedad por parte del sistema laboral y las empresas por el hecho exclusivo de la edad, legitimando dichas prácticas en la premisa de la inexperiencia y obviando otros intangibles que aporta la juventud.
- ✓ Unido a lo anterior, la imagen de ser “los primeros” afectados cuando hay problemas, especialmente en aquellos entornos laborales menos cualificados.

Además del “extrañamiento con el modelo” recogido, algunos/as jóvenes han mostrado una posición más confrontativa con respecto a las generaciones precedentes (en gran medida la babyboom y la generación X) en relación a la brecha de edad. Desde este posicionamiento han manifestado una cierta condensación en estas generaciones de la imagen del modelo socio-económico precrisis, al que se le asociaría buena parte de la causa de la actual precariedad juvenil que se experimenta.

El género ha emergido, por su parte, como una brecha socio-laboral relativamente menos presente en el plano de la conversación espontánea y de la caracterización más próxima de los límites que experimentan o perciben respecto a la situación socio-laboral. Esto es así en la medida que las preocupaciones que más magnitud tienen en los y las jóvenes tienen que ver con la condición más inmediata y compartida de la edad, al menos en el corto plazo, y con las dificultades más próximas, como es la entrada en el mercado laboral y el enfrentamiento a las condiciones laborales derivadas de su condición de juventud.

Superada esta etapa inicial, el género pasa a tener un papel más significativo, asociado a etapas en las trayectorias vitales y profesionales más tardías. En concreto ha emergido en el contexto del embarazo y las limitaciones que supone para las mujeres respecto a la búsqueda de empleo, suponiendo, en esos casos, una brecha significativa en la medida que se sienten enfrentadas a la elección entre futuro profesional y futuro familiar. En este punto se recoge una clara imagen de desprotección por parte de las instituciones públicas y del Estado hacia la mujer, en materia de empleo. De forma menos explícita o activamente manifiesta por parte de las jóvenes, se observa que la brecha de género está muy presente de forma tácita, en la medida que buena parte de las mujeres participantes en las reuniones han situado el empleo público como objetivo en el medio plazo para alcanzar una cierta

sensación de estabilidad vital y laboral, en congruencia con el techo de cristal y las situaciones de discriminación salarial a las que se ven expuestas.

La clase social o entorno de procedencia, por último, han emergido también como dimensiones que suponen una brecha significativa y muy presente de forma implícita o explícita a lo largo de todas las conversaciones con los y las jóvenes. Esto es así en tanto la educación pública pareciera paliar, en una primera aproximación al tema, la distancia de clase, al menos, en lo que respecta a la capacidad de generar “movilidad social”. Sin embargo, en una aproximación más profunda al tema, el entorno de procedencia se ha mostrado muy relevante de cara a determinar el tipo de trayectoria vital y profesional por la que los y las jóvenes optan o tienen capacidad para optar, más aún, en un contexto de mayor distanciamiento de las clases sociales. Ha sido muy significativa la presencia de una fuerte “renuncia” a la construcción de una trayectoria educativa asociada a las dificultades materiales de los entornos de referencia y, especialmente, asociada al vínculo que establecen los y las jóvenes de entornos vulnerables con la imagen de autosuficiencia (necesidad “temprana” de emancipación y la opción del mercado laboral sin formación como salida “necesaria” e incluso, liberadora).

Por consiguiente, la brecha de clase está muy presente y el alargamiento de la trayectoria educativa como tendencia para la entrada en el mercado laboral dada la alta competitividad, supone, para la juventud de entornos vulnerables, una estrategia cada vez más inaccesible (inversión desproporcionada en dinero y tiempo), lo que aumenta la distancia entre las clases al limitar, también, las oportunidades de movilidad social, si bien parece en la formación profesional nuevos horizontes para la mejora de la empleabilidad.

6.3.11. La pandemia por COVID-19

La pandemia por COVID-19 ha supuesto una intensificación de la percepción de inseguridad e inestabilidad laboral. Por un lado, muchos de los y las jóvenes entrevistados han manifestado dificultades añadidas en la búsqueda de empleo como consecuencia de la pandemia, ya sea por el cierre de empresas y las reducciones de plantilla llevadas a cabo, como por la limitación de nuevas contrataciones dada la situación económica derivada de la crisis. Por otro lado, también han experimentado un cierto incremento de la sensación de

precariedad, asociado a las condiciones laborales (los proyectos de mejora salarial se ven paralizados, sensación de cierto estancamiento de la proyección profesional, etc.).

La pandemia, en este sentido, pareciera intensificar la sensación de “presentismo” que ya venía experimentándose -las dificultades para proyectarse a medio plazo, la sensación de “vivir al día”, etc.- impactando de forma directa en la capacidad para construir un proyecto profesional y vital continuo y regular y fomentando planteamientos más basados en la flexibilidad y la adaptación constante: más irregulares, más simultáneos...

En este sentido, muchos han sido los relatos recogidos que muestran la readaptación de la trayectoria que han tenido que realizar algunos jóvenes a raíz de la pandemia y esta lógica de constante adaptación y readaptación que se asienta sobre la competitividad y la necesidad de buscar avanzar, no estancarse a pesar del contexto.

-A mi durante la pandemia es cuando me cancelaron el contrato y pues, es cuando opté por seguir estudiando porque al final dices...es que después de la pandemia va a ser más difícil ya que las empresas despedían a gente, es como que era inviable. Pues te tenías que buscar otra opción a lo que estabas haciendo antes.

[G.T. nº1, mixto, 23-29 años, graduados y postgraduados universitarios, Zaragoza]

Al mismo tiempo, la pandemia se ha asociado de forma muy significativa con la digitalización, vinculando la implementación de lógicas más digitales como el teletrabajo, con un avance socio-cultural significativo, también respecto a la cultura del trabajo:

- ✓ Esta perspectiva de “avance” cobra relevancia en la medida que la mayoría de los y las jóvenes se encontraban inmersos en lógicas digitales previamente a la pandemia
- ✓ Han vivido la digitalización y las medidas concretas como el teletrabajo como una cierta mejora a nivel individual de sus condiciones laborales, al menos desde la perspectiva de la mayor flexibilidad y capacidad para conciliar vida y trabajo, vinculado a los modos de distribuir el tiempo (sensación de mayor dinamismo y libertad).

- ✓ Tienen la imagen de que el teletrabajo reduce costes para las grandes empresas, pero no lo viven desde la lógica del abuso o la explotación laboral, sino desde el intercambio y la retribución intangible (“ser dueño de tu tiempo”).

6.3.12. El impacto tecnológico

La tecnología ha emergido desde una cierta imagen proyectiva sobre el futuro, especialmente en el contexto del trabajo y el mercado laboral. Han sido notorias las menciones a los avances ya implementados cuyo factor más visible redundaba en el reemplazo del factor humano por la máquina (ejemplos extendidos han sido la implementación del auto-pago de Decathlon o los sistemas de automatización de almacenaje de los productos de Amazon).

En esta línea, los retos que el avance tecnológico plantea para el conjunto de la sociedad muestran una creciente distancia entre el trabajo manual- asociado a una mayor posibilidad de reemplazo por las máquinas, frente al trabajo y el aporte intangible- el cuál no pareciera ser tan fácilmente ejercido por las máquinas, distinción que de forma generalizada han apuntado los y las jóvenes en el trabajo de campo. A pesar de este distanciamiento o polarización que encontrarían de forma cada vez más acusada entre el trabajo manual y el trabajo técnico o cualificado, la expectativa un tanto optimista de la necesidad de lo humano a nivel técnico y cognitivo para el futuro tecnológico, pareciera brindar una cierta imagen de hueco posible en el mercado (“se necesita alguien que diseñe las máquinas, pero también alguien que las arregle”).

En una aproximación más detenida sobre el tema, se distingue un debate algo más complejo en el que emerge, también, una cierta perspectiva de oportunidad asociada a la automatización de las tareas en el sistema socio-laboral, que tiende a plantear la posibilidad de la reducción de la jornada laboral, haciendo imprescindible, al mismo tiempo, la implementación de un impuesto “concreto” a las máquinas. Esto plantea, en el fondo, un cierto enfoque en el que la regulación de la digitalización resulta imprescindible para el sostenimiento del mercado socio-laboral y en el que la posibilidad de implementación de una renta básica universal no resultaría tan descabellada teniendo en cuenta que las lógicas

juveniles en el trabajo tienden cada vez más a separar, en cierta medida, la realización personal y el mundo del trabajo.

6.4. Imaginarios en torno al trabajo: tendencias y cambios

Los cambios que se recogen en torno al imaginario del trabajo y el empleo aparecen muy marcados por la caracterización realizada de la situación de la juventud y el mercado laboral, actuando de soporte de los cambios que señalamos a continuación.

Como ya hemos podido desarrollar, se recoge una sensación relativamente generalizada de pérdida de ilusión, asociado a la imagen de proyecto vital y profesional roto como consecuencia, entre otros factores, de la concatenación de crisis (y los cambios sociales asociados a ello-creciente inestabilidad e incertidumbre, precarización de las condiciones laborales...).

Además del factor de desilusión, emergen más dimensiones de cambio vinculadas con lo tecnológico y lo social que parecen estar influyendo en un cierto cambio de paradigma frente al y en el lugar que ocupa el trabajo en nuestra sociedad.

A continuación, recogemos algunos de los factores que de manera más recurrente se han vinculado con los nuevos conceptos del mundo del trabajo, una serie de factores que parecieran dar cuenta de los cambios más característicos en la concepción del trabajo en el contexto actual y que en muchos casos emergen, aparentemente, como adaptación o reacción a los cambios comentados.

6.4.1. De las grandes metas a los pequeños objetivos

Ha estado muy presente en el trabajo de campo una **lógica de percepción y vivencia del mercado laboral y el proyecto vital basado en la flexibilidad y la adaptación**, asociada a la dificultad añadida que genera la pandemia en lo que respecta a la construcción de un proyecto de vida y profesional a medio plazo. La juventud aragonesa manifiesta una clara tendencia a plantearse la vida en general y el ámbito profesional en particular desde la perspectiva de los “pequeños” objetivos frente a la posibilidad de plantearse grandes metas. Esto implica que cada vez más los horizontes no se plantean en términos de progresión

continua y “global” o colectiva sino como pequeñas metas “aisladas”, pequeñas aportaciones o logros individuales.

6.4.2. El lugar del trabajo y la emancipación

Tanto con respecto al futuro laboral como vital, la precariedad a la que se enfrenta la población joven y la situación de inestabilidad que experimenta pareciera generar una situación de **extrañamiento con el modelo clásico (carrera profesional progresiva, emancipación del hogar de los padres y construcción de un nuevo núcleo familiar)**, de manera que el trabajo deja de ocupar un espacio central con respecto a la emancipación y la juventud pasa a elaborar **estrategias diversas para el desarrollo de sus proyectos**, siempre atravesados por la conquista de pequeños objetivos, como decíamos, y en constante adaptación frente al modelo clásico en el que se prescribía un horizonte relativamente claro en el medio y largo plazo.

Así, los **modelos de emancipación manifestados por los jóvenes se han mostrado muy diversos** (la opción generalizada de compartir piso y opciones más alternativas como la cooperativa de vivienda, etc.), siempre asociados a las limitaciones socio-laborales y económicas estructurales, pero siempre en consonancia con una cierto extrañamiento o ruptura con el modelo clásico.

El **entorno de procedencia de los y las jóvenes ha tendido a mostrarse fundamental** en la elaboración del modelo emancipatorio, especialmente en la medida que la juventud en **entornos vulnerables** ha mostrado una **actitud emancipatoria más temprana** a pesar de la precariedad, al mismo tiempo que han mostrado **más dificultades para elaborar un proyecto vital menos sometido a inestabilidad** y más centrado en el largo plazo, por lo que han manifestado de forma muy evidente la experiencia de “vivir al día”, configurando su estrategia vital en base a la supervivencia diaria, mostrando limitaciones para imaginar un horizonte claro a largo plazo.

-Esto por ejemplo ayer lo hablaba con un compañero, que fui a Bilbao a llevar unas piezas, y a la vuelta lo hablaba con un compañero que había sido agricultor y me decía ¡“es que hace 40 años te pagan a

cuatro céntimos el kilo de trigo blanco para hacer pan, y ahora te lo siguen pagando a cuatro céntimos, y ahora no vale la gasolina lo que valía hace cuarenta años y los fertilizantes no valen lo que valían tampoco! ¡No es lógico, joder!

-Luego dicen es que los jóvenes nos e independizan...a ver yo me puedo independizar, pero ¡coño! A ver... ¿Cómo quieres que me alquile yo un piso? ¿qué lo comparto con ochenta personas para que me salga cincuenta euros la habitación?

-No, o tienes suerte y coges un piso viejo de unos tíos que les da igual alquilarlo por el precio que sea...

-Ya pero siempre es compartir con alguien, para que te puedas ir tu solo...

EL TEMA DE INDEPENDIZARSE, ¿NO SÉ SI TODOS ESTÁIS FUERA DE CASA DE VUESTROS PADRES O HABÉIS TENIDO QUE VOLVER POR CIRCUNSTANCIAS...?

-Claro, yo me fui, para irme a la otra empresa me tuve que ir a casa de mi Madre, ahora ame he podido independizar otra vez pero claro... ¿Hasta cuándo? No se sabe...si el día de mañana me dicen "ya no necesitamos de ti" ...

[G.T. nº2, 23-29 años, mixto, Fracaso escolar, Teruel]

Los jóvenes en **entornos más estables han mostrado una percepción de la emancipación menos "necesaria" e inmediata** en sus vidas y, en este sentido, la emancipación no constituye para ellos y ellas una conquista de la autonomía ni un objetivo próximo, sino que forma parte de las **"situaciones vitales" que "llegan"** cuando otros aspectos de la vida están suficientemente cubiertos. En concreto, buena parte de la facilidad para afrontar las situaciones de precariedad laboral que se encuentran en sus trayectorias ha estado mediada por la experiencia de una mayor estabilidad de base proporcionada por el hogar familiar, hecho por el cual la construcción de un horizonte a largo plazo aparece de forma lejana,

evidenciado en la prorrogación que ejercen con respecto a dar el paso a la vida adulta (prolongando la trayectoria educativa, sorteando la necesidad someterse a situaciones de precariedad de forma “innecesaria” ...).

6.4.3. La trayectoria profesional lineal y continua “se rompe”

En este sentido, **el modelo precrisis (2008) de trayectoria profesional lineal** (relativamente segura, basada en una cierta facilidad para desarrollar el proyecto profesional, y facilitadora de la materialización de “grandes metas/sueños”) **se quiebra**, dando paso a un modelo que promueve e intensifica (debido a las limitadas oportunidades, la alta competitividad, la sobre-cualificación, la precariedad, etc.) **el desarrollo de trayectorias más discontinuas e irregulares, más flexibles y abiertas a una constante adaptación y readaptación.**

Lejos de la antigua idea de ciclo profesional entendido como una “carrera de fondo” sobre la que se realiza un progreso paulatino y continuado que culmina en un cierto espacio de seguridad y estabilidad, la cultura laboral que parecieran representar los y las jóvenes a través de las lógicas que plantean y a las que se enfrentan tendería de forma significativa a una dinámica más irregular (producto del contexto) y menos asociada a la linealidad sino a la simultaneidad, en el sentido de acumular experiencias laborales, títulos, capacidades o aptitudes que ayudan a configurar una identidad laboral más adaptada a las diferentes situaciones y empleos a los que optan, así como a una cierta imagen de “intercambiabilidad”.

-A mí me da vértigo pensar que voy a estar los cuarenta años que me quedan de vida, o sea, más del doble de los que tengo ahora trabajando...por ejemplo cuando estaba trabajando en la bodega y me querían hacer fijo y yo...hostia, en plan veía a los demás compañeros que tienen todos cincuenta años para arriba, que tenían la mili y empezaron a trabajar y ahí se quedaron...y me daba vértigo.

(...)

-Sí, yo lo que pienso mucho es mirar el trabajo como algo temporal, en plan estoy a gusto o no estoy a gusto...temporal me refiero a que

varíes de destino o especialización, (...) porque la monotonía va a hacer que me canse y voy a tener otros proyectos fuera que hagan que eso se equilibre un poco. Pues sé que ahora estoy aquí pero mi proyecto es que dentro de tres años estoy en otro sitio o montarme mi cosa online y que me vaya tan bien que pueda coger una excedencia y dedicarme a ello...o sea tener siempre un proyecto en mente y no estar pensando, “me voy a quedar toda la vida aquí porque si no...mal.

[G.T. nº 2, 24-32 años, mixto, Formación Profesional Media, Superior y Estudios Universitarios, Zaragoza]

En este sentido, la idea de culminación, entendida como la llegada a meta tras una trayectoria de progresión, no está presente, por lo que la sensación de meta alcanzada (representado en un contrato indefinido, un buen salario, un puesto de trabajo con responsabilidades, etc.) se transforma, en el mejor de los casos, en objetivo cumplido, y se toma como un hecho “eventual” o “aislado” permitiendo una cierta alternancia entre la percepción del éxito y el fracaso y permitiendo también, una cierta adaptación a las situaciones que de ello derivan, con una cierta reelaboración en positivo del cambio constante y de las “salidas de los espacios de confort” como única manera para conseguir seguir progresando y no estancarse.

-A ver yo creo que ahora, nadie porque sea indefinido o estés fijo en un trabajo te vas a quedar ahí de por vida, como que antes entrabas en un sitio y te quedabas ahí para siempre. Ahora como que no, voy a estar seguro unos años, pero obviamente yo creo que ahora todos los jóvenes no nos queremos como...estancar en un mismo trabajo, como que dentro de unos años te cambiarás a otro rol.

(...)

-Es que es la pescadilla que se muerde la cola, porque el empresario no invierte en nosotros, pero nosotros, a su vez, en cuanto estemos

formados queremos crecer, entonces el empresario dice para qué le voy a formar si se me va a ir.

[G.T. nº1, mixto, 23-29 años, graduados y postgraduados universitarios, Zaragoza]

6.4.4. Un enfoque pragmático utilitarista del sistema socio-laboral

La juventud en Aragón ha manifestado **un enfoque del mercado muy centrado en la empleabilidad**, a pesar de que, tal y como señalan muchas de las profesionales entrevistadas, existe un amplio desconocimiento generalizado por parte de la juventud de las competencias solicitadas para los diferentes empleos y una dificultad importante para enfocar la búsqueda de empleo y la previa orientación educativa.

Aun así, la capacidad que han mostrado para **generar una estrategia que te posicione en el mercado** ha estado muy presente y se ha mostrado **muy asociada al cálculo de la rentabilidad de la inversión** (en unos u otros estudios, por ejemplo) respecto a la rentabilidad o amortización que proporciona (rápida o lenta).

Bajo este modelo prevalece de fondo, evidentemente, una **dinámica pragmática/utilitarista**, basada indirectamente en la relación coste/beneficio. En este contexto, y en congruencia con esta dinámica, la formación profesional pasa a constituir, entre otros ejemplos, la trayectoria educativa percibida como más eficiente, tanto por su aplicabilidad al mercado, como por los resultados que proporciona en el corto plazo, más allá de que los estudios universitarios sigan generando un valor específico asociado a competencias más abstractas y un cierto nivel de status social.

-Bueno yo trabajo en una empresa que se llama KPMG, que es de asesoría fiscal, legal, todo lo que tenga que ver con prestar servicios a otras empresas, tengo compañeros, yo trabajo en el área de abogados y si que es verdad que me he dado cuenta de que vale yo estoy en prácticas, que es una oportunidad porque después de terminar tengo la opción de que me cojan (...) y tengo compañeros que han estudiado derecho, tienen carrera de derecho y...cobran lo

mismo que yo cobraría teniendo un grado superior. Entonces pienso que a la hora de tener un empleo y darte cuenta de que vas a cobrar lo mismo que uno que tiene menos estudios que tu, la verdad que pienso que es frustrante, yo por ejemplo me frustraría...

(...)

-(...)Sí mi hermano no hizo la ESO y como está en una Formación Profesional que tienen más prácticas que lo que es teoría, pues se nota mucha. De hecho, le pasa lo mismo, tienen unas prácticas y a partir de ahí si lo hace bien, le suelen coger.

-Efectivamente, porque también considero que la carrera universitaria te centra más en tema aprender y demás que en prácticas, entonces siempre, cuando acabé bachillerato dije ¿qué hago? Me voy a selectividad, que aprobé pero dije no quiero una carrera porque tenía miedo de estar cuatro años o cinco, los que fueran y luego no tener un empleo, el miedo de tener que estudiar tanto, pagar tanto en una universidad y luego no tener...

[G.D. nº1, mixto, 19-22 años, Formación profesional Básica, Media y Estudios Universitarios, Zaragoza]

En este mismo sentido, cabe destacar cómo la lógica utilitarista aplicada al modelo de empleabilidad y de desarrollo profesional está presente en las nuevas lógicas del trabajo y el negocio, en tanto el modelo start-up viene a representar la “máxima” expresión de la dinámica de la amortización rápida, la agilidad y la cultura de la inmediatez, presente también en la juventud (tener una buena idea, implementarla y acelerar su desarrollo para generar valor de forma rápida), al mismo tiempo que los horizontes que representa se basan en dinámicas más del corto plazo y los pequeños objetivos (vender en el momento de máximo valor y cambiar de objetivo o generar un nuevo proyecto), lo que nos lleva de nuevo a la idea de la flexibilidad y la adaptación.

6.4.5. La dualización del sistema educativo y el mercado de trabajo

La creciente “aplicabilidad” que tiende a caracterizar a la formación profesional respecto a la creciente imagen de adquisición de aptitudes abstractas que caracteriza a la formación universitaria, pareciera distanciar cada vez más unas trayectorias educativas de otras, en la medida que la amortización que representan respecto a la entrada en el mercado laboral es, en consecuencia, diferente. En este sentido, y teniendo en cuenta que **la juventud en entornos vulnerables se ve crecientemente abocada a una búsqueda de salida rápida, la formación profesional ha tendido a presentarse como una trayectoria más adaptada a sus necesidades, siendo la trayectoria universitaria una opción menos accesible.**

De esta manera y **dada la polarización de las clases sociales a la que asistimos, la dualización de las trayectorias formativas va a transferirse al mercado laboral**, de manera que cada vez más **los puestos manuales parecieran constituir una opción accesible para la juventud en entornos vulnerables**, mientras el **trabajo de “cuello blanco” tendería a presentarse como el espacio para la juventud de entornos más estables**, lo que, en definitiva, podría **intensificar las limitaciones de movilidad social** e intensificar la polarización social y la oportunidad de acceso a puestos cualificados por parte de la clase trabajadora, especialmente cuando el mercado de trabajo cualificado representa una necesidad de inversión educativa a largo plazo (amortización lenta) dada la creciente competitividad e hiper-cualificación del contexto socio-laboral juvenil.

En este sentido, buena parte de la explicación de la inadaptación de los perfiles educativos de la juventud a los puestos de trabajo y que parece ser clave en la **comprensión de las tasas de desempleo juvenil existentes**, según afirman algunas de las profesionales entrevistadas, tendría que ver, con la **inadaptación presente que señalan hay en los formatos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje** (muy centrados en memorizar y poco en aprehender o comprender- aplicado tanto a universidad como a formación profesional-) sino también, **con la brecha que se produce a raíz de la dualización ya explicada**, en la que **la promoción laboral cada vez resulta más un aspecto concreto de las trayectorias cualificadas** (aunque implique pasar previamente por una trayectoria de inserción laboral más larga) y menos un aspecto presente en las trayectorias no cualificadas.

Uno de los aspectos que más representa esta dualización entre una y otra trayectoria ha tendido a emerger a través de las reuniones de grupo asociada a la asunción de “responsabilidades” como característica vinculada a los puestos de trabajo cualificados, asumiendo que la trayectoria universitaria proyecta a los jóvenes a una situación socioeconómica futura más favorable que la situación a la que se aspira desde una formación profesional, más allá de que el trabajador manual pueda realizar el mismo trabajo que el trabajador de cuello blanco, se asume que éste último adquiere una responsabilidad sobre el resultado final:

Al mismo tiempo, tal y como hemos podido recoger del análisis de los profesionales, y que consideramos muy acertado en consonancia a lo que hemos podido percibir en el trabajo de campo, el valor atribuido a la formación universitaria pareciera generar una cierta dificultad para que los perfiles en estas trayectorias encuentren empleo en un mercado en el que no parecieran encontrarse oportunidades intermedias y que se ven sometidos a la elección entre la idea de “rebajar” su titulación a puestos menos cualificados con la expectativa de promocionarse después (opción aparentemente limitada) o aceptar formaciones en prácticas que se encadenan entre sí hasta desembocar en un perfil de inserción laboral tardía y en peores condiciones de las esperadas.

6.4.6. La hiperformación y la hiperespecialización

Ha estado muy presente entre los y las jóvenes la **tendencia a acumular** de forma significativa **títulos** complementarios a la trayectoria educativa concreta que realizan, de manera que se produce una **dinámica de hiperformación**, tanto en términos de **acumulación**, por un lado, como en **términos de hipercualificación**, por el otro (grado, postgrado, idiomas, especialidades, etc.). Buena parte de esta lógica hiperformativa emerge como consecuencia de un **contexto hipercompetitivo** que lleva a la búsqueda de diferenciación, así como a la estrategia de prolongación de la carrera educativa como forma de aspirar a empleos, a priori, menos precarios y más vinculados a los objetivos proyectados por cada joven.

En este sentido, la lógica competitiva y de la hiperformación termina por desarrollar dinámicas que tienden a **la especialización**, en la medida que la diferenciación resulta cada

vez más complicada, por lo que especializarse se vuelve condición *sine qua non* en un contexto de hipercualificación y competitividad. La tendencia a la especialización se ha mostrado, además, como una dinámica que ha tendido a manifestarse, especialmente, a través de los y las jóvenes inmersos en trayectorias socio-educativas altas (grado y postgrado) tomando una cierta deriva de condición *sine qua non* no solo como estrategia de entrada en el mercado (la carrera universitaria es una base que no asegura nada) sino como factor legitimador de la capacidad para desenvolverse en el trabajo, actuando de alternativa a la falta de experiencia (en la medida que se dilata el periodo de formación y se retrasa la entrada en el mercado y la adquisición de experiencia).

-Yo admiro su postura de poder ser multidisciplinares, pero si quieres ser seguro, como en mi caso, yo me siento seguro en muy pocas cosas, entonces, siempre va a haber alguien mejor que tu que si está especializado va a ser mejor. Entonces yo creo que hay que ir por ahí, especializarte en algo muy concreto que, incluso, ya no solo digo especializarte en civil, sino en arrendamientos rústicos de fincas.

[G.T. nº1, mixto, 23-29 años, graduados y postgraduados universitarios, Zaragoza]

Al mismo tiempo que la especialización, la **multidisciplinarietà** pareciera estar también muy presente, puesto que tanto los empleos a los que optan como las actitudes que parecieran manifestar los y las jóvenes promueven dinámicas que se basan en la suma de experiencias, así como la suma de titulaciones, aptitudes y/o actitudes que permiten un crecimiento profesional más adaptativo en términos estratégicos y dinámicos.

6.4.7. Lógica de las salidas individuales frente a las colectivas

El desarrollo del proyecto profesional de los y las jóvenes tiende a evidenciar dinámicas basadas en **las salidas individuales frente a las salidas colectivas**. En la medida que el mercado laboral se manifiesta como más “precario” y tiende a la fragmentación socio-laboral y que la capacidad de generar un proyecto a futuro se vuelve más insostenible y la

juventud adopta necesariamente estrategias basadas en la flexibilidad para integrarse en las dinámicas socio-laborales actuales, la dificultad para organizarse colectivamente e incluso, para “sentirse” parte de un proyecto colectivo más amplio pareciera perder fuerza. Las salidas individuales tienden a primar como base de la “supervivencia” dentro del sistema y se enfocan como el método para conseguir una integración que pueda entenderse como “exitosa” dadas las dinámicas del sistema actual.

La máxima integración en el sistema económico y laboral actual tendería a conseguirse, a ojos de los jóvenes aragoneses, por la capacidad que éstos tengan (auto-responsabilización) para elaborar una estrategia personal que les acerque a los objetivos concretos que marcan en sus proyectos, al mismo tiempo que éstos estarán en cierta medida determinados por el modelo de trayectoria laboral de éxito actual, siendo el máximo referente la imagen de la startup (ideas que encajan, ágiles, mediadas por la inmediatez y que se basan en saber encontrar un hueco de oportunidad dentro del sistema, un espacio actualmente no cubierto).

-Mi camino perfecto es que el Estado deje de tocar las narices a las empresas y poder elegir, que haya empresas suficientes como para coger un día y decir estoy cansado de vosotros, me voy a otro. O si soy bueno en ese trabajo y me apetece quedarme...lo que yo quiero es elegir.

-Yo creo que depende de la persona y las inquietudes que tenga. Yo por ejemplo dentro de unos años cuando haya aprendido pues obviamente cambiar a otro para crecer, porque si te atascas...

-Yo es que, si me he comprado una casa, prefiero la estabilidad, que entre un salario todos los meses que darne el capricho de cambiar de trabajo. Creo que voy a tener distintas etapas en la vida. Siempre me estaré formando como secretario interventor, tendré que estar en la empresa un tiempo y luego dedicarme a la política, pero la política lo veo como capricho.

-Poder elegir, poder elegir en cada momento.

-Sí, sí.

(...)

-Yo, mi objetivo es ser lo suficientemente bueno en mi trabajo para que el trabajo me busque a mí y no sea un ocio. Porque a mí en realidad todo este tema de las empresas me gusta, al final poder ser bueno, para decidir yo, básicamente. Un ocio casi, pero que cobre. Ahí lo coloco. En el ocio para vivir, pero disfrutarlo. La vida son dos días.

[G.T. nº1, mixto, 23-29 años, graduados y postgraduados universitarios, Zaragoza]

Entre los y las profesionales entrevistados/as, se ha recogido también la percepción de ruptura con la lógica de la “fidelidad” o “corporativismo” en las nuevas lógicas juveniles, en la medida que las condiciones de precariedad laboral que experimentan dificultan una cierta progresión continuada en la misma empresa, dificultando al mismo tiempo la sensación de pertenencia al proyecto que cada empresa representa y fomentando, una vez más, las lógicas propias de auto-corporativismo o marca personal que vamos a desarrollar, centradas en lo que cada joven es o representa y la capacidad para encajar eventualmente en un determinado proyecto más amplio ofreciendo sus servicios, y no tanto empapándose de la cultura o identidad concreta del proyecto.

6.4.8. El desarrollo de la marca personal: marketing identitario

La lógica de la búsqueda de diferenciación y el desarrollo de estrategia/s lleva implícita, tal y como hemos podido analizar a raíz de las conversaciones individuales y grupales con los y las jóvenes, una dinámica centrada en el desarrollo de una “**marca personal**”, capaz de **diferenciarte del resto y buscando generar un cierto impacto y posicionamiento**. La marca personal ha emergido como una estrategia más o menos explícita en las trayectorias juveniles, **mostrándose de forma decidida** y rotunda en los casos en los que se aspira a la **dinámica del autoempleo/freelance**, y de **forma más implícita en las trayectorias más clásicas**, en las que, la marca personal ha estado presente asociada a las “actitudes” que te diferencian y a la capacidad de sacar beneficio de ellas.

En cualquier caso, la **capacidad de generar un valor añadido propio, optimizarlo y comercializarlo** (marketing personal) parecieran constituir los pilares esenciales de la lógica de la marca personal y el impacto que tienden a manifestar los y las jóvenes como una de las tendencias estratégicas respecto al mercado laboral.

-(...) Yo ahora mismo lo que estoy haciendo es generar una marca personal, eh, ir metiendo cabeza, tener contactos, colaborar con gente, un poco por este...lo que os he dicho de trabajar por cuenta propia y sobre todo eso, tener un networking bastante grande y poder optar con la misma carrera (...) y de momento me estoy centrando en eso, en generar una marca personal sólida, que la gente te conozca, que es lo que se busca ahora mismo en el mundo del deporte, más orientado al fitness...por eso no me vinculo mucho a Huesca y poblaciones pequeñas, sino a nivel España, sobre todo con el tema de las RR.SS., desde la pandemia he visto ahí un nicho de mercado muy gordo, que se está moviendo mucho, hay oferta, hay demanda...

[G.D. nº3, mixto, 22-27 años, Formación profesional Superior y Estudios Universitarios, Huesca]

Esta dinámica emerge asociada a todos los factores ya desarrollados (precariedad, competitividad, quiebra del proyecto a largo plazo, etc.) y pareciera afianzarse a través de la cultura de la digitalización y las RR.SS, en tanto promueve, también, la tendencia a transformar en marca lo que a priori sería la identidad personal (el valor añadido es eminentemente intangible- actitudes, valores, experiencias, etc.) buscando potenciar aquellos aspectos que hacen más atractiva la identidad/marca y fomentando la entrada en la cultura del intercambio, “saber venderse”/”marketing personal”.

En cualquier caso, buena parte de la explicación del desarrollo de esta tendencia tiene sentido si tenemos en cuenta no solo la digitalización de la vida y la economía, sino las circunstancias de **alta competitividad y sobre-cualificación** en las que la juventud, también la aragonesa, está inmersa, más aún si tenemos en cuenta que el cambio en la cultura del

trabajo que representa la juventud actual respecto a generaciones previas tiende a caracterizarse por el reclamo de una mayor libertad para decidir por sí mismos respecto a los objetivos y metas que quieren llevar a cabo, del tiempo que dedican al trabajo y la distribución del mismo, de acercarse más a los objetivos e inquietudes que quieren desarrollar y de **“autopromocionar” sus propios proyectos y trayectorias**, contexto sobre el que se asienta la dinámica del autoempleo y en la que la “marca personal” aparece de forma más explícita.

6.4.9. De la macroempresa al autoempleo

La tendencia a la polarización del tejido empresarial que ya hemos desarrollado en apartados previos pareciera estar promoviendo, también, una cierta polarización entre los modelos de trayectoria profesional presentes en el imaginario socio-laboral de la juventud.

Por un lado, la trayectoria del trabajo por cuenta ajena pareciera mostrarse como una de las posibles salidas laborales en las que se encuentra una cierta sensación de estabilidad y capacidad de promoción, especialmente en las grandes empresas, de avanzar sin necesariamente sentir un cierto estancamiento (más representado en el modelo de empleo público), aunque cada vez más la juventud pareciera caracterizar este modelo como “ajeno” a los intereses que representa con respecto a la cultura del trabajo que ellos y ellas desarrollan. Si bien constituye una opción atractiva desde el aspecto de la promoción y la estabilidad, constituye, en el imaginario, el modelo de trabajo centrado en la optimización y control del trabajador del que buena parte de la juventud se distancia (fichaje de entrada y salida, poca capacidad para autogestionarte los tiempos, etc.) dada la “nueva” cultura del trabajo a la que aspiran y tienden a desarrollar. En este sentido, la dinámica del autoempleo tendería a promover un mayor atractivo, obviando por un momento que las condiciones actuales no se perciban como las óptimas para desarrollarlo, pero asociado a una mejor adaptación a la cultura del trabajo juvenil actual, que se ve sometida a incertidumbre e inestabilidad pero que tiende a valorar la flexibilidad y libertad en la gestión del tiempo, la calidad de vida así como al valor en el desarrollo de los objetivos profesionales propios frente al intercambio clásico de la fuerza de trabajo por el salario.

-Igual en nuestro sector no es así porque sí tienes muchas opciones que no necesitas una gran inversión, igual no tienes que abrir un gimnasio tú...entonces sí que hay opciones de que no necesites invertir de primeras. Pagar la cuota mes a mes y bueno...ahí sí que estás ayudada esos primeros años.

¿Y QUÉ COSAS TIENE ESE TRABAJO? HEMOS ESCUCHADO LA PARTE MÁS NEGATIVA, PERO ¿CUÁL ES LA PARTE POSITIVA?

-El...buscarlo tú. En verdad a mí me da mucha tranquilidad el hacer lo que me apasiona. Yo ahora que estoy intentando generar un colchón para lanzarme a esto, para mí no es trabajar, porque como es mi pasión, estoy invirtiendo muchas horas y si fuera mi tiempo libre, lo haría también. Entonces esa tranquilidad de no estoy trabajando en el mercado, y voy a pegarme un año en el Mercadona y estoy en el mismo punto que hace un año, no he avanzado en mis objetivos de vida... Aquí sí, aquí es hora de trabajo que invierto, hora que me acerca al sitio en el que quiero estar. Horas que te llevan...que es un poco utópico o el trabajo ideal, pero sí que son horas que te acercan donde quieres estar ahora ya que vaya bien o que no, obviamente te lo tienes que currar. Tiene que salir bien y cuestión de las circunstancias.

[G.D. nº3, mixto, 22-27 años, Formación profesional Superior y Estudios Universitarios, Huesca]

6.4.10. Del valor de la fuerza de trabajo a los aspectos cognitivos como valor

El enfoque del trabajo en base a los aspectos cognitivos frente al trabajo comprendido desde el enfoque tradicional materialista (fuerza de trabajo) pareciera emerger con cierta magnitud, hecho que también pareciera afianzarse a través de la percepción que los jóvenes tienen del futuro de la digitalización y el avance tecnológico en el trabajo- la tendencia a la mecanización y optimización del trabajo “manual” y tendencia a que de forma “ineludible”, lo propiamente humano (cognitivo) se relacione con el aporte de aspectos inmateriales que generan un “valor añadido” que la máquina no genera-

Esta dinámica de la intensificación del valor de lo inmaterial y cognitivo viene afirmándose en los últimos años a través del factor del desarrollo de la marca personal (en el ámbito laboral, pero a nivel social también), por ejemplo, pero también a través de la importancia que cobra la formación y la dinámica de transformación de los trabajos manuales hacia lógicas más “tecnificadas”, en especial, a través de las formaciones profesionales y la dinámica de las “especializaciones”.

6.4.11. El trabajo pierde el carácter constitutivo de la identidad

Con todo lo apuntado, otra de las grandes tendencias de cambio observadas sería la creciente debilidad que en el imaginario juvenil tendría el trabajo como factor constitutivo (predominante) en la construcción de la identidad.

Frente a la imagen más tradicional de las identidades conformadas en base a la organización social primaria (familia, relaciones próximas y trabajo), que daba lugar a procesos de subjetivación más mediados por la pertenencia colectiva y el proyecto social común en un sentido amplio, la dinámica de fragmentación social intensificada a raíz de la crisis de 2008 termina por romper el proyecto colectivo de manera que toma relevancia el estilo de vida como factor dominante constitutivo de la propia identidad.

En este sentido, la juventud ha manifestado diferentes procesos de construcción identitaria, en los cuáles, el trabajo “formal” ha ocupado diversas posiciones, pero, en definitiva, ha dejado de ocupar el lugar principal para ser un complemento más, más aún cuando las condiciones socio-laborales actuales parecieran dificultar la construcción de un proyecto vital sólido o regular.

En este sentido, el trabajo “formal” experimenta un debilitamiento como factor constitutivo o referencial también en la realización personal y pasa a concentrar un valor eminentemente material para buena parte de la juventud (el salario, la capacidad de consumo, el poder adquisitivo) de manera que la realización personal pasa a enfocarse a través de otras vías (ocio, proyectos personales...).

Este materialismo que encontramos hallaría buena parte de su explicación en las precarias condiciones de vida y en las dificultades para proyectar a medio plazo, teniendo en cuenta que en el corto plazo “se vive al día”, más aún si se tiene en cuenta la creciente distancia entre clases sociales que se experimenta en la actualidad junto con las dificultades de movilidad social.

En base a esta premisa-el trabajo es dinero- se han recogido numerosas reacciones que tienden a mostrar el trabajo como un medio para generar una suerte de estabilidad vital básica, de forma que permita desarrollar complementariamente otras actividades capaces de generar, estas sí, una cierta realización personal:

-Yo conozco gente que, por ejemplo, en el ejército, tienes...es suboficial, está fijo, está seguro, pero aun así tiene otra movida fuera. Tiene esa estabilidad, pero monta lo otro pues para...eso, si no es un gimnasio es otra cosa, pero intenta siempre tirar por otro lado, no solo llegar, ser funcionario ya me dejo ¿sabes? Tiene otro plan, por así decirlo y eso es lo que a mí me gustaría.

-Sí, sí es que ahora mismo todo es dinero...gasto del coche, que si te independizas...llega un momento en el que ves que si estás viviendo en una sociedad capitalista en la que se valora el dinero...es que no puedes realmente tener un mínimo de felicidad si no tienes un nivel económico, porque son todo gastos...llega un momento que dices, es que ya quiero más el trabajo por la estabilidad y el dinero que por realmente que me llene, porque veo que no llego, que me quedo como cuando tenía 15 años.

[G.D. nº 2, 24-32 años, mixto, Formación Profesional Media, Superior y Estudios Universitarios, Zaragoza]

En este sentido, los y las jóvenes parecieran plantear, cada vez más, una diferencia clara entre el trabajo “formal” que llevan a cabo- enfocado a “subsistir”- y el ámbito vocacional - enfocado a la realización personal.

-Yo, por ejemplo, aunque aprobase las oposiciones, sí que me seguiría formando y haría otra cosa. Yo lo quiero para tener una estabilidad y decir vale, hasta que me jubile ya tengo una base. Con esa base ya puedo empezar a hacer otras cosas. Cobro dos mil euros, pues mil euros por ejemplo yo, me gustaría montar un negocio online e invertir, todo ese mundo a mi me gusta, pero necesito una estabilidad para estar independizado, tener dinero para irme de vacaciones, tener dinero para lo básico por así decirlo y luego invertir para ir mejorando, tener un proyecto, aunque sea en ese sentido.

[G.D. nº 2, 24-32 años, mixto, Formación Profesional Media, Superior y Estudios Universitarios, Zaragoza]

En la medida que la juventud valora el tiempo libre para realizar proyectos personales y que el sistema socio-laboral actual no pareciera estar respondiendo satisfactoriamente ni a las condiciones materiales necesarias ni a las necesidades e inquietudes que la juventud presenta, pareciera lógico que el planteamiento de separar el ámbito de la realización personal del trabajo “formal” se exprese, incluso, a través del debate en torno a la viabilidad y la mayor o menor capacidad del modelo de salario mínimo universal para dar respuesta a una juventud que expresa la necesidad de desarrollarse personal y profesionalmente en un sistema del que se sienten relativamente expulsados. El salario mínimo universal vendría a ejemplificar, como también emerge el empleo público, el espacio de la seguridad que necesitan para después poder desarrollar sus metas y proyectos.

6.5. Una tipología de jóvenes frente al mercado laboral

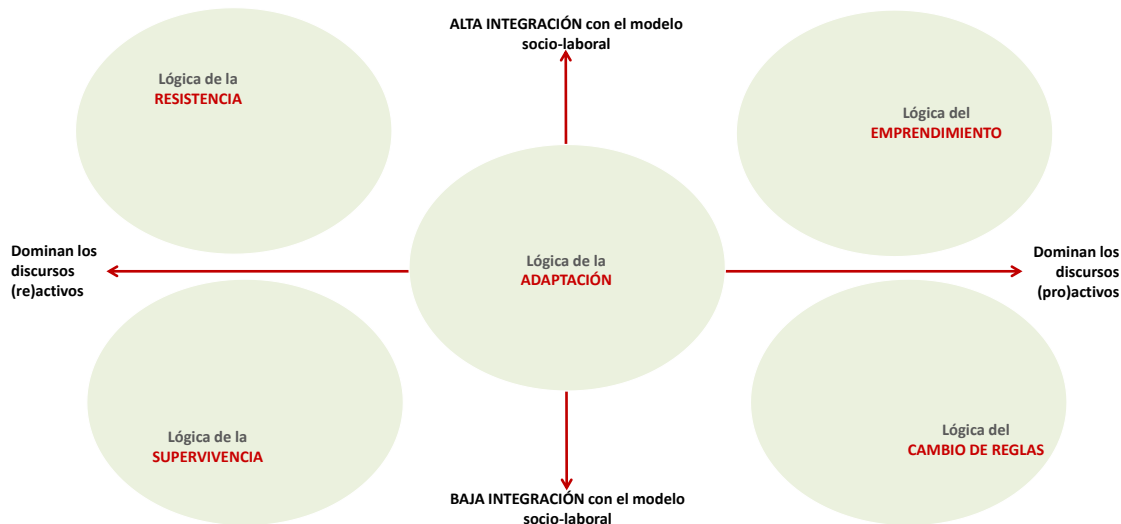
Todos los cambios señalados, tanto los vinculados con los movimientos en los modelos socio-laborales que repercuten en el mercado laboral, así como los propios cambios socio-culturales que puede experimentar la juventud aragonesa, en muchos casos, socialmente condicionados por las propias condiciones materiales a los que se ven expuestos y expuestas, nos remiten a una manera diferencial de hacerles frente y de situarse frente a ellos.

Al acercarnos a las estrategias y a los referentes que los y las jóvenes aragonesas han proyectado respecto al mercado laboral y sus propias estrategias de integración en él, hemos observado la existencia de lógicas relativamente diferenciales, actitudes mediadas en gran medida en función de dos grandes factores o variables:

Por una parte, la tendencia a situarse en lógicas más integradas con relación, digamos, a los mandatos actuales del mercado, o con lógicas más alejadas y/o críticas con el mismo, lo que tendía a generar una ordenación algo diferencial entre unos y otras jóvenes.

Por otra parte, la tendencia a apostar y/o desarrollar discursos más centrados en las actitudes más reactivas o más proactivas, en una cierta lógica argumentativa más centrada en el esperar el momento adecuado, o forzar que ese momento se acabe produciendo.

De la combinación de estas dos dimensiones más estructurales, que obviamente ni son las únicas, ni son estancas, se puede derivar un mapa conceptual que nos ayuda a representar de manera gráfica las diferentes lógicas más dominantes vistas a la hora de caracterizar el mercado laboral juvenil aragonés, así como a la hora de representar las tipologías juveniles perfiladas en el presente estudio respecto a las estrategias desarrolladas frente al mercado laboral y a sus lógicas percibidas.

Diagrama 2- Representación de las lógicas desplegadas por los jóvenes aragoneses frente al mercado laboral

En lo que respecta a las lógicas y de manera sintética puestos que ya han sido ampliamente expuestas en las páginas precedentes, podemos aislar cinco grades discursos de fondo, muy configurados por los contextos del mercado, o, dicho de otro modo, por la ideología socio-laboral dominante, así como por las reacciones más frecuentes vistas en la juventud aragonesa:

- ✓ **La lógica del emprendimiento;** que se convierte en un cierto “mantra” joven actual respecto al propio desarrollo profesional exitoso, muy vinculado con el propio modelo empresarial de las start-up y del máximo logro individual. Este discurso ha sido mucho más hegemónico entre los jóvenes acomodados, con niveles de estudios superiores y de ramas formativas más vinculadas con el mundo de la empresa, la economía y las ciencias jurídicas.
- ✓ **La lógica de la adaptación;** que en las reuniones realizadas en Aragón ha tendido a situarse como la lógica aparentemente más presente, en la que ha tendido a dominar la vía de un cierto pragmatismo y una cierta búsqueda de seguridad personal. La idea de obtener un mínimo seguro sobre el que ampliar y diversificar los desarrollos profesionales ha sido muy repetido como una estrategia inteligente, pudiendo combinar diferentes tipos de estrategias, tal y como veremos en el

próximo mapa conceptual. En este espacio la imagen del empleo público como seguridad o de las alternativas de formación profesional han tomado mucha relevancia. Se ha tratado de un espacio algo más heterogéneo tanto a partir de los niveles de estudios, como en base a la edad o áreas de residencia dentro de la comunidad.

- ✓ **La lógica de la resistencia;** que se desarrolla como una cierta reacción hacia un mercado complejo y percibido como relativamente ingrato. En esta lógica domina la idea de esperar a que llegue el momento óptimo para desarrollar la propia estrategia personal de entrada, de ahí que la caractericemos como resistencia, como cierta lucha contra el paso del tiempo y el propio desánimo. Esta lógica de la espera por el momento adecuado se ha mostrado más referencial entre los jóvenes provenientes de entornos familiares más acomodados, con una menor necesidad de emancipación más o menos temprana y en una cierta combinación con la estrategia, como veremos a continuación, de ampliar las competencias formativas y el atractivo de sus currículums formativos.
- ✓ **La lógica del cambio de reglas;** que se desarrolla en gran medida como una cierta reacción a un mercado que siento que me expulsa y sobre el que he desarrollado una valoración notablemente crítica y, hasta cierto punto, próxima a lo poco deseable. Frente a esta percepción se apuesta por el desarrollo de trayectorias y retos en clave más alternativa, con un cierto dominio del autoempleo, de la apuesta por sectores de actividad menos capitalizados (como puede ser el caso de la artesanía) o por la priorización de sectores con modelos laborales más tradicionales, como sería el caso del sector primario. Esta lógica ha tenido un peso más secundario en el trabajo de campo si bien, en algunos casos, ha emergido como un cierto anhelo en momentos de mucha carga emocional y psicológica frente a la estructura socio-laboral actual. Ha emergido con mayor nitidez entre los y las aragonesas jóvenes con formaciones universitarias artísticas y de ciencias sociales, entre perfiles con niveles formativos diversos.
- ✓ **La lógica de la supervivencia;** que se desarrolla en gran medida entre los y las jóvenes que sienten una gran precariedad y una fuerte inestabilidad en sus modelos

socio-profesionales. La imagen de vivir al día, de seguir viendo lo que depara el mañana, la sensación de que los modelos laborales a los que se tiene acceso están totalmente atravesados por la precariedad, la temporalidad y la inestabilidad ha tendido a ser dominante entre ellos y ellas. El desarrollo de la digitalización y de la robotización emergen igualmente como fenómenos que amenazan sus modelos de vida y sus oportunidades laborales. En este contexto, estos perfiles parecieran tener en la formación profesional una cierta alternativa más próxima para conseguir salir de dicha lógica de supervivencia. Esta dinámica ha emergido con notable fuerza entre los y las jóvenes con niveles de estudios más básicos, más vinculados al trabajo de servicios.

Las lógicas anteriores nos ayudan a situar y hacer más comprensible la presentación de las estrategias que, como ya hemos apuntado, se pueden caracterizar como las principales reacciones que los y las jóvenes desarrollan frente al mercado laboral y a las lógicas imperantes en el mismo.

Establecíamos en puntos anteriores un imaginario colectivo respecto al trabajo que lo situaba como precario, mal retribuido, temporal y sobre todo, que no permitía un desarrollo vital tradicional lineal que incluyera la emancipación habitacional, la independencia económica, un consumo adulto e incluso formar una familia.

Señalábamos también que ante esta situación compartida la respuesta era esencialmente individual. No existen mecanismos grupales o colectivos para enfrentar o transformar esta situación laboral –más allá de los capitales y apoyos aportados por la familia- ni tampoco para redefinir o afrontar la indefinición vital que la acompaña.

Esta respuesta o estrategia individual es el rasgo principal de la situación juvenil. No obstante, no todas las situaciones juveniles son iguales y no todas las respuestas son las mismas:

- ✓ **La estrategia del desarrollo la marca personal:** El joven asume su empleabilidad como una tarea personal. Estar formado no necesariamente implica tener asegurado un trabajo cualificado o bien remunerado y seguro. No obstante, es el empleado

quien debe adaptarse a la situación exigida por el mundo empresarial y desarrollar habilidades que le permitan definirse y distinguirse del resto. Los conocimientos, títulos, idiomas, contactos, etc., son recursos que el joven debe saber administrar y vender como si fuera su propia empresa para triunfar en el mercado laboral, es *el empresario de si* (parafraseando a Foucault). La responsabilidad cae por tanto del lado personal. Igual que el siguiente modelo ésta aparece especialmente en perfiles con alta formación, pero se diferencia de éste en que no busca el crecimiento dentro de grandes empresas si no a partir del desarrollo personal. En su versión más paradigmática –ejemplar- el joven se desarrolla como autónomo –o pequeño empresario- y desarrolla una marca personal; una serie de ideas e imaginarios respecto a lo que es él como trabajador además de contactos empresariales que puedan emplearle momentáneamente. Puede estar asociado también a la idea del éxito a partir de la “genialidad”, del “don”, de la capacidad “especial” y “diferente” respecto a los demás para realizar una tarea y que “te permite ponerte” por encima de los demás.

- ✓ **La estrategia de la introducción progresiva:** En esta respuesta hay también una apuesta por el desarrollo personal como estrategia de adaptación al mercado laboral. El joven es responsable de ser atractivo para el mundo empresarial, no obstante, aquí el crecimiento no se da como autónomo, como el desarrollo de una marca personal que te diferencia del resto, si no con una entrada progresiva en empresas relacionadas con lo estudiado y que permiten un ascenso progresivo. Aquí se asume una estrategia de prácticas formativas y contratos menores con el objetivo de acumular experiencia y conseguir “meter cabeza”, introducirse dentro de esa empresa y alcanzar un puesto dentro de ella de alto estatus. La forma modélica es un tiempo posterior a la universidad de contratos con malas condiciones que permiten acumular experiencia hasta entrar a trabajar dentro de una “big four”, un bufete de abogados, un puesto de ingeniería en una empresa conocida, etc. y a partir de ahí tener un ascenso progresivo. Esta estrategia se ha mostrado más vinculada a los y las jóvenes procedentes de grados y másteres vinculados con económicas, ADE, derecho, etc.

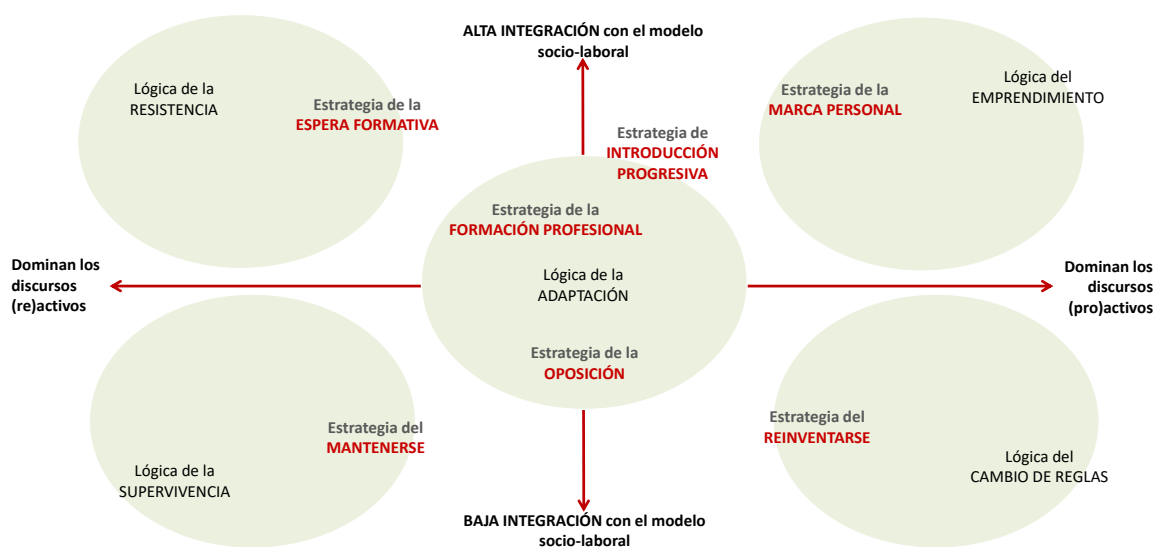
- ✓ **La estrategia de la espera formativa:** No todos los jóvenes asumen los contratos menores que implican las dos trayectorias anteriores. Además, muchos de ellos tras un periodo inicial de formaciones en prácticas sienten que no existen caminos para continuar introduciéndose en el mercado laboral cualificado, con lo que su única opción es el trabajo infra-cualificado. Ante esta situación y muchas veces gracias al apoyo familiar, se retrasa casi indefinidamente la entrada en el mercado laboral y se entra en una dinámica de obtención de títulos formativos. Se acumula la realización de cursos, aprendizajes, experiencias varias, etc., mientras se está a la espera de una oportunidad de entrada en un puesto laboral deseado. Puesto que trabajar en puestos no cualificados no ofrece experiencia para los objetivos propuestos (o eso entienden ellos y ellas), se prefiere no entrar al mercado laboral, alargando la situación de estudiante y alejándose de cualquier proceso de emancipación.
- ✓ **La estrategia de la oposición:** La dura situación existente lleva a muchos perfiles formados a no buscar ya su puesto en la empresa privada a la vez que se quiere escapar de los puestos infra-cualificados. La solución es encontrar un puesto seguro - medianamente remunerado, pero especialmente que sea estable, con el que se pueda contar- para, a partir de ahí, utilizarlo como plataforma de desarrollo personal pero también profesional. Una vez que se dispone de ese empleo se cree que se podrán desarrollar las habilidades profesionales necesarias para otros puestos, o que podría evolucionarse hacia una orientación laboral que incluya además un sentido de la realización, emprender proyectos más personales, seguir apostando por las carreras de investigación, conseguir mayores capacidades para conciliar la vida laboral y familiar, etc. Evidentemente, las oposiciones son el ejemplo perfecto de estos puestos de trabajo seguros, por ello se convierten en el referente simbólico deseado por muchísimos jóvenes, el espacio de seguridad que les permite asegurar su inversión formativa.
- ✓ **La estrategia de la formación técnica:** La sensación de desvalorización de los estudios universitarios dentro del mercado laboral afecta a las perspectivas de la juventud. Muchos de ellos consideran que un conocimiento técnico y práctico que te permite tener un puesto más rápido puede ser más valioso que la universidad,

además de más barato y menos incierto. A este respecto los estudiantes de grado superior ponen en juego una cierta revalorización de ellos mismos. Consideran que el conocimiento técnico debería valorarse en mayor medida y algunos jóvenes –con o sin carrera universitaria- apuestan por ello como vía de empleabilidad. Más que el desarrollo de un perfil profesional determinado se busca adquirir un conocimiento técnico, una habilidad que permita ser empleado en un puesto laboral más técnico, pero también con condiciones más estable.

- ✓ **La estrategia del reinventarse:** Ante la situación generalizada de precariedad y de dificultad para alcanzar un puesto laboral que permita un desarrollo personal existe también una cierta estrategia de retirada o autolimitación. Dentro de los titulados universitarios, los grados superiores o incluso los medios puede optarse por una rebaja de las expectativas. No se pide ya alcanzar un puesto con los requisitos formativos para los que se ha estudiado, o con un nivel de remuneración alto o equivalente sino solo tener un empleo que permita el desarrollo de un horizonte vital, incluso aunque implique transformar dicho horizonte. Se asumen empleos no cualificados o se dan migraciones a zonas con menos posibilidades laborales, pero con mayores facilidades de vida, por ejemplo, con alquileres menores. En este esquema encontramos por ejemplo “la huida al campo” de un universitario que prefiere trabajar como monitor de actividades y poder alquilar una vivienda en una ciudad de la provincia de Teruel. Aunque en el trabajo de campo realizado ha sido más dominante la opinión ligeramente reactiva frente a la proactiva, es decir, una cierta reinención por reacción a un contexto que me expulsa que activamente ante un contexto de posibilidades, en estas estrategias se percibe un intento de fondo de alterar el contexto, de abrir de una u otra manera, el propio marco de las oportunidades que se me brindan por defecto, ampliando, aunque sea de una manera más o menos consciente, mi propio marco de elección.
- ✓ **La estrategia del mantenerse:** Especialmente en aquellos perfiles que no han desarrollado estudios técnicos o superiores y que además han vivido emancipaciones tempranas –ya que no era necesario un retraso formativo- la situación no permite establecer una estrategia a medio y largo plazo. No se puede pensar en cuándo o qué

se estudiará o si sería mejor aquel empleo u otro. Se busca solo el siguiente contrato laboral que permita mantener el pago de las necesidades vitales. La máxima aspiración es encontrar un puesto que ofrezca una mínima estabilidad. Esta estrategia (o más bien la falta de ella) ha tendido a evidenciarse en los perfiles con más bajos niveles formativos y con empleos muy vinculados con el sector servicios, perfiles que, como hemos podido observar a lo largo del estudio, han sido especialmente afectados por las crisis, tanto la financiera de 2008, como en la más coyuntural, al menos aparentemente, de 2020 vinculada con la COVID-19.

Diagrama 3- Representación de las estrategias desplegadas por los jóvenes aragoneses frente al mercado laboral



Conclusiones

1. Situación general

Los rasgos estructurales del mercado laboral juvenil se han mantenido estables entre los años 2014 y 2020. Una tasa de paro que supera continuamente el 20% y en ocasiones el 35%, una relación entre contratos indefinidos y temporales que oscila alrededor del 50% facilitando precisamente el aumento de los despidos ante una mala coyuntura económica, altas tasas de sobre-cualificación y remuneraciones muy inferiores al resto de la población que difícilmente permiten la emancipación, mientras el uso de los títulos académicos aparece como el único método para posicionarse de manera favorable dentro de la competición laboral.

Estas condiciones laborales (fuerte presencia de trabajos temporales y la posibilidad correspondiente de acabar formando parte del alto porcentaje de parados jóvenes) hace imposible establecer previsiones a largo plazo, realizar inversiones que impliquen gastos continuados -coches, alquileres, compra de casas, fundar una familia, etc.- son un riesgo inasumible que dificultan el paso a la vida adulta. Además, existe la presión para aumentar el tiempo de formación y poder así competir en el mercado laboral, inversión que lleva a retrasar aún más el resto de pasos. Todo ello explica la caída continua del número de jóvenes emancipados, que alcanza con esta nueva crisis del COVID-19 niveles mínimos, fenómeno, no obstante, que no se produce de manera análoga entre todos los cortes etarios en los que podemos diferenciar las fases de la juventud, más temprana, más tardía, pudiendo establecer los 25 años como una barrera entre dos tipos de comportamiento.

Antes de los 25 años encontramos sobre todo estudiantes y jóvenes con inserciones laborales tempranas. Uno de los problemas del mercado laboral juvenil es precisamente el mantenimiento de casi un tercio de jóvenes con bajos niveles formativos y enfocados hacia ocupaciones elementales y trabajos temporales. Ellos tampoco pueden emanciparse.

Desde los 25 a los 29 años la mayoría de los jóvenes han terminado la etapa formativa o están en los últimos momentos y están empezando la relación con el mercado laboral. Sus tasas de paro y especialmente las de actividad empiezan a parecerse a las que presenta la

población adulta. También van buscando o encuentran trabajos acordes a su profesión o nivel formativo. Aquellos jóvenes con bajos niveles formativos también llevan suficiente tiempo en el mercado laboral para haberse establecido, si bien su estabilidad se perciba más deficitaria, por ejemplo, ante una situación de crisis como la actual vinculada a la pandemia de la COVID-19.

La mayoría de los procesos de emancipación se realizan antes de los 30 años, independientemente de que esto permita matizar la caída de los datos de emancipación, la etapa entre 25 y 29 años se convierte en una fase muy complicada en la que muchos jóvenes no consiguen irse de casa de sus padres y no puede obviarse la nueva caída producida por el impacto generado por el COVID-19.

Dentro de este contexto Aragón presenta algunos indicadores algo más favorables con respecto a la media nacional, muestra sistemáticamente porcentajes de paro más bajos y un crecimiento del empleo durante los años 2014 a 2017 más destacado, además de estar más basado en la creación de empleos indefinidos. Estos datos están muy relacionados con el hecho de que Aragón tenga comparativamente un peso menor –dentro de la mano de obra juvenil- del sector de la hostelería y del comercio y una importancia mayor de sectores manufactureros y de las industrias extractivas. Estas diferencias hay que establecerlas también entre provincias, pues es en la de Zaragoza donde el crecimiento del empleo juvenil se ha basado en mayor medida en la hostelería y en las de Huesca y Teruel donde se establecen otros ámbitos de trabajo más alternativos.

A pesar de estos datos positivos, Aragón no consigue tener mejores salarios para los jóvenes ni mejores porcentajes de emancipación, que se mantienen ambos en niveles muy similares a los estatales. En Aragón parece existir, incluso fortalecerse, una brecha de género, donde las mujeres tienen mucho menos acceso a los puestos de trabajo y asumen además mayores tasas de temporalidad a pesar de concentrar el mayor aumento en los títulos académicos y estar más formadas que los hombres.

2. Evolución cronológica

Como hemos señalado en el informe podemos establecer varios momentos o fases con dinámicas juveniles algo diferenciadas entre los años 2014 y el primer trimestre de 2021, si bien éstos no son cortes exactos.

Durante los primeros años, entre 2014 y 2017, la tasa de paro juvenil baja de un 37,9% a un 22%, de los 11.316 empleos que representan esta diferencia 9.246 son indefinidos, lo que implica una bajada fuerte de la tasa de temporalidad. Este proceso contrasta con lo ocurrido en el conjunto de España donde la tendencia de disminución del paro juvenil es mucho menos pronunciada y además mantiene una mayor proporción de contratos temporales sobre los indefinidos. Esta creación positiva de empleos está relacionada sin lugar a duda con el trabajo masculino, quienes son los grandes beneficiados de este crecimiento.

Posiblemente son sobre todo trabajos de los sectores que hemos mencionado previamente en los que Aragón destaca sobre la media estatal; la construcción de maquinaria, la industria textil y alimentaria y la industria extractiva. También explica que aquellos jóvenes con Grados Medios -y posiblemente también los que han realizado Grado Superiores- presenten menores porcentajes de paro que en el resto de España. Esto podría tener como efecto secundario que son precisamente los hombres en Aragón los que se han especializado en estos estudios de corte más técnico, mientras que las mujeres, con una evolución de paro similar a la media española, amplían y profundizan en los estudios universitarios.

A partir de 2017 y 2018 encontramos una estabilización o incluso un estancamiento del crecimiento del empleo. Si bien aún aumenta el número de ocupados en el paso de 2017 a 2018 lo hace a un ritmo que es ya parecido al estatal y entre 2018 y 2019 se produce un ligerísimo aumento del porcentaje de paro.

A partir de 2020 encontramos ya los efectos del COVID-19, que conlleva un aumento rapidísimo del paro que asciende de nuevo hasta el 25%. Los trabajos destruidos se dan casi exclusivamente en la provincia de Zaragoza y afectan especialmente al sector de la hostelería, a las mujeres y a los trabajos temporales.

Así pues, en contraste con el conjunto de España, Aragón experimentó un crecimiento inicial del empleo juvenil más fuerte y más robusto, lo que le ha permitido gozar de una posición y de unas tasas comparativamente más robustas con relación a la media nacional, incluso tras la llegada de la pandemia del COVID-19, que ha afectado sobre todo a empleos con menores niveles formativos y perjudicando precisamente a las mujeres, quienes se habían beneficiado en mucha menor medida que los varones durante los años de mayor crecimiento.

Esta brecha de género es uno de los problemas más importantes que en la actualidad parece experimentar Aragón comparativamente frente a la situación del conjunto de España, así como del conjunto de Europa, donde las trayectorias laborales por género tienden a mostrarse más homogéneas.

3. Estudios e inserción laboral

Los jóvenes aragoneses y españoles en su conjunto cada vez estudian más y alcanzan títulos académicos más altos. Esto es sin duda una respuesta a la situación provocada por la crisis económica de 2008, y es que los jóvenes con títulos universitarios tienen mayores posibilidades de encontrar empleo, no obstante, y aun con esa facilidad, muchos jóvenes universitarios tienen trabajos que no son acordes a su nivel formativo. Por ejemplo, el 19,7% de estos son trabajadores de servicios, desplazando aparentemente en estos puestos de trabajo a jóvenes con un menor nivel formativo. Como ya hemos visto, son las jóvenes aragonesas las que acceden en mayor medida a los más altos niveles académicos, lo cual no se relaciona de manera directa con una mejor y mayor empleabilidad.

El principal problema educativo es, en realidad, el alto porcentaje de jóvenes que solo tienen estudios secundarios o inferiores, lo que les condena a ocupaciones de baja remuneración y a sectores de actividad con contratos temporales y de baja remuneración.

Por el contrario, mayores porcentajes de formación profesional permiten transiciones al mundo laboral más suaves y progresivas. Aragón parece ser una buena muestra de ello, donde hay un 34,4% de titulados con Grados Superiores o Medios contra un 26,4% estatal y es precisamente en este nivel formativo donde se dan menores niveles de paro respecto a

los niveles de España, a lo que se uniría un cierto tejido industrial que parece sostener la demanda.

La fuerza de las formaciones profesionales de cara a la empleabilidad parecen claras, siendo probablemente el reto a medio plazo, aún más en Aragón, que este tipo de formaciones se muestren atractivas también para las aragonesas y no solo para sus compañeros varones sin, por ello, dejar de fomentar el acceso a ciertos grados y másteres que, en boca de algunos de sus docentes y especialmente en el ámbito de las ramas técnicas, siguen mostrando escasez de estudiantes (con notas de corte excesivamente altas) capaces de dar respuesta a una notable demanda del mercado.

No obstante, y aunque la formación profesional parece en Aragón una buena opción, aun no ofrece las mismas posibilidades que la titulación universitaria. En cinco años las posibilidades de tener un empleo cualificado y las retribuciones tienden a ser mucho más altas. El título universitario es a larga una opción más viable, si bien requiere mayores inversiones formativas.

Dentro de la titulación universitaria debe diferenciarse también entre las diferentes ramas de conocimiento. Las ciencias de la salud, ciencias e ingenierías tienen porcentajes de paro y de sobre-cualificación más bajos, a la vez que reciben mayores ingresos.

En resumen, a pesar de la utilidad mencionada de la formación profesional de cara a la empleabilidad, se mantiene el orden tradicional entre los diferentes títulos en lo que se refiere a las posibilidades de acceso al mercado laboral.

4. La mirada de los jóvenes

La juventud aragonesa, en gran continuidad con la del conjunto del estado, se caracteriza por lo que hemos denominado como la imagen de ser una “generación entre crisis” (la financiera de 2008 y la actual vinculada con la COVID-19), eventos desestabilizadores de sus contextos socio-económicos, que han venido a impactar en la propia imagen de viabilidad de sus proyectos laborales y vitales y que les han supuesto asumir altos niveles de inestabilidad en una gran parte de los ámbitos de sus vidas.

Los y las jóvenes aragonesas tienden a caracterizar su experiencia en el mercado laboral como precaria, tanto en las condiciones laborales (salarios, contratos, etc.) como en las oportunidades (dificultades para realizar la primera inserción laboral, dificultades para promocionar, etc.), señalando, además, el factor de la desregulación y de la desprotección por parte de la administración pública como hechos que tienden a perpetuar dicha situación.

La imagen que tienen del mercado laboral está atravesada por la idea de la alta competencia, lo que pareciera fomentar una fuerte competitividad en la búsqueda de empleo que se revierte a través de una apuesta por la hiper-formación y la hiper-especialización como estrategias para diferenciarse y destacar. Imagen también de un mundo laboral cada vez más compartimentado, más polarizado y en donde las estrategias de promoción laboral se basan más en “saltos” entre departamentos o equipos, incluso entre empresas, que a partir de una imagen de progresión más lineal y ascendente dentro de un mismo equipo o empresa, lo que a juicio de muchos y muchas de ellas, lleva a que el vínculo con las organizaciones y con sus propios derechos como trabajadores sean más débiles, así como el vínculo con las organizaciones que los canalizan.

La imagen que se deriva de los discursos juveniles también hace hincapié en una creciente dualización, no solo de las trayectorias profesionales (la gran empresa frente al falso autónomo), si no también, en el propio proceso formativo (una cierta “elitización” de los estudios universitarios, menos rentables en el corto plazo y una cierta tendencia a la profesionalización de los estudiantes medios más rentables y de amortización más rápida).

El lugar asignado al trabajo también estaría dando muestras de cambio entre las y los jóvenes aragoneses, proyectando un imagen de menor movilidad social asociada a las carreras profesionales, la emergencia de la figura de los trabajadores pobres, la asunción de las trayectorias laborales discontinuas e irregulares, más flexibles y abiertas a una constante adaptación y readaptación, la imagen de la apuesta por trayectorias más individuales, más estratégicas y algo menos colectivistas, la asunción de una cierta distancia entre la esfera del trabajo “formal” y las dimensiones identitarias o de realización personal. Estos cambios parecen generar a su vez un cierto extrañamiento de los y las jóvenes respecto al modelo socio-laboral representado por las generaciones precedentes.

A pesar de asumir de manera más o menos general la existencia de una brecha de género, la presencia de la brecha de edad ha tendido a monopolizar las conversaciones de manera inicial, desplazando la emergencia del efecto e impacto del género a un segundo momento y dirigiendo la atención en mayor medida en las dificultades añadidas a las que se enfrentan las aragonesas respecto a la conciliación, al techo de cristal y a las diferencias salariales.

Recomendaciones

Este último apartado contiene algunas de las líneas de sugerencias que en el contexto de la investigación han emergido como más deseables y/o aconsejables. Dado lo relevante de estas afirmaciones, buena parte de las mismas derivan de las reflexiones realizadas por los profesionales con los que hemos tenido la oportunidad de conversar, así como de algunas constataciones derivadas del análisis de datos y de la interlocución con los y las jóvenes aragonesas que, en su centralidad y recurrencia, se nos antojan relativamente indiscutibles:

- ✓ Fomentar la apuesta y la accesibilidad a la Formación Profesional como cierta garantía para mejorar el acceso al mercado laboral, especialmente en el caso de perfiles “abandonistas tempranos” de los circuitos formativos.
- ✓ Intentar reducir al máximo posible el abandono escolar temprano y el acceso al mercado laboral sin una formación profesional básica, pudiendo desarrollar un sistema de ayudas a los y las jóvenes sin formación específica para conseguirla.
- ✓ Flexibilizar los requisitos de acceso para acogerse a los planes de empleo juvenil (especialmente los de corte profesional), entendiendo la diversidad de casuísticas que pueden producirse entre los y las solicitantes (estar ya empleados, más dificultades de horarios, etc.).
- ✓ Fomentar la propia escalada dentro de la formación profesional y la incorporación de competencias que ayuden a ampliar las capacidades, las destrezas y la empleabilidad.
- ✓ Reforzar paralelamente el acceso a la universidad para colectivos de jóvenes con situaciones socio-familiares más vulnerables, en el intento de evitar una cierta disociación en los modelos educativos en función de las rentas familiares.
- ✓ Prestar atención a la visión que la juventud tiene de la inversión en educación como amortización lenta asociada a la universidad y amortización rápida a la formación profesional.
- ✓ Promover la interrelación entre las trayectorias educativas de formación profesional y las universitarias, facilitando y visibilizando el acceso de una a otra (incluso en el acceso diferido).

- ✓ Atacar el sesgo de género en la selección de personal, especialmente en las empresas privadas, fomentando, por ejemplo, prácticas como la del currículum ciego.
- ✓ Desarrollar planes de ataque respecto a la segregación de ocupaciones a partir del género de los y las candidatas.
- ✓ Promover planes específicos de promoción del empleo a la mujer, especialmente como respuesta a la mayor tasa de paro, a la presencia del techo de cristal y a los salarios más bajos que tienden a ostentar.
- ✓ Estudiar en profundidad el fenómeno que lleva a las aragonesas a optar en menor medida por las carreras universitarias técnicas y por las vías de formación profesional frente a sus compañeros varones, cuando son vías profesionales con un grado de empleabilidad mayor.
- ✓ Flexibilizar la política de numerus clausus en algunas de las carreras técnicas (física, informática, matemáticas, etc.) en las que la demanda actual de mano de obra supera el número de nuevos egresados.
- ✓ Incentivar y reforzar las carreras investigadoras, en el intento de evitar que parte del talento académico emigre fuera de la Aragón (o de España) en búsqueda de condiciones de trabajo (más) dignas.
- ✓ Incentivar ciertas iniciativas de emprendimiento juvenil...
- ✓ ...especialmente las vinculadas con sectores de actividad capaces de revertir el “vaciado” de áreas rurales y/o insertas en las zonas más despobladas de Aragón.
- ✓ Fomentar el desarrollo de aptitudes interpersonales en todas las etapas educativas, como las relacionadas con los aspectos psicoemocionales y comunicacionales (empatía, comunicación, liderazgo, gestión emocional, trabajo en equipo, etc.) de forma que los y las jóvenes se sientan más seguros/as y cómodos/as a la hora de interrelacionarse posteriormente en el ámbito del trabajo.
- ✓ Promover formaciones en materia de empleo a través de cursos periódicos en las propias instituciones educativas y no únicamente en las instituciones concretas relacionadas con el empleo:
 - Formación en aptitudes comunicativas, psico-emocionales, relaciones en el trabajo, etc.

- Formación de carácter más aplicado a la propia búsqueda de empleo: cómo iniciar la búsqueda, qué cosas hay que saber, dónde buscar, cómo buscar, etc.
 - Formación sobre la situación del mercado de trabajo: qué supone ser becario, cuánto tiempo duran las formaciones en prácticas, etc.
 - Formación en derechos laborales.
 - Formación en gestión emocional de la búsqueda de empleo.
 - Formación en herramientas digitales de búsqueda de empleo: LinkedIn y otras RR.SS.
-
- ✓ Mantener los cursos de especialización en competencias de idiomas y herramientas digitales, que parecieran gozar de gran interés y utilidad entre los y las jóvenes.
 - ✓ Realizar un seguimiento longitudinal de las trayectorias de empleo de una serie de jóvenes aragoneses con el fin de detectar los momentos más problemáticos y las posibles vías de resolución de dichas dificultades.
 - ✓ Tejer redes de colaboración intergeneracionales, que permitan compartir e intercambiar experiencia, ideas e innovación de forma más temprana y anticipada a la primera inserción laboral.
 - ✓ Impulsar planes de orientación laboral de forma más temprana en las etapas educativas, fomentar que la juventud adquiera herramientas que les permita elegir sobre su futuro de forma más temprana.
 - ✓ Atender a que los planes de orientación laboral no se centren únicamente en “las salidas laborales” y en su dimensión estrictamente pragmática, sino que trabajen sobre conceptos como “la realización personal y profesional”, que permitan que los y las jóvenes exploren las actividades que les gustan y les hacen sentir bien.
 - ✓ Incidir no solo en el ámbito de la formación si no en las condiciones laborales de los y las trabajadores/as jóvenes.
 - ✓ Impulsar políticas en materia de empleo, capaces de mejorar las condiciones laborales de los y las jóvenes a nivel más estructural, y no solo centrando los esfuerzos en las políticas de formación.

- ✓ Reforzar la apuesta por la creación de trabajo indefinido, empezando por el propio ámbito público y universitario y mejorar el control sobre el abuso del uso injustificado de la figura del trabajo temporal.
- ✓ Desarrollar iniciativas capaces de controlar la concatenación y las condiciones de los convenios de prácticas.
- ✓ Mejorar la orientación y coordinación entre las distintas instituciones que trabajan en contacto directo con la problemática del desempleo juvenil, así como aquellas otras que entran en relación indirecta (servicios sociales, etc.) con el fin de ser más eficientes en el empleo de recursos y en las formas de generar planes de actuación.
- ✓ Proyectar planes capaces de superar el corto plazo y desarrollar estrategias más centradas en el medio plazo.
- ✓ Apostar por el desarrollo de sectores con un mayor valor añadido (industria, innovación, etc.) e intentar limitar el peso de sectores más centrados en una mano de obra menos cualificada.
- ✓ Aportar una mirada a la realidad del mercado laboral en el contexto de los estudios de grado y la correlación entre especialidades y ciertas salidas profesionales.
- ✓ Incentivar el desarrollo de aptitudes más abstractas (pensamiento crítico, habilidades comunicativas, etc.) en los planes educativos de la formación profesional.
- ✓ Generar planes de evaluación de los proyectos de inserción juvenil en el mercado laboral que evalúen no solo los porcentajes de inserción sino la calidad de los empleos en distintos niveles: respecto a las condiciones laborales de los empleos y la capacidad de proyección y promoción que generan esos empleos.

Anexo

1.1. Evolución de los datos demográficos en Aragón

Tabla 26- Evolución del número de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021

	Aragón			España			UE-27		
	Número	Variación interanual	Porcentaje respecto al total de la población	Número	Variación interanual	Porcentaje respecto al total de la población	Número	Variación interanual	Porcentaje respecto al total de la población
2014	180.067	-	13,8%	6.712.825	-	14,6%	74.111.944		16,8%
2015	176.145	-2,1%	13,5%	6.596.200	-1,74%	14,3%	73.153.733	-1,3%	16,6%
2016	172.476	-2,0%	13,3%	6.512.325	-1,27%	14,2%	72.519.782	-0,9%	16,4%
2017	171.787	-0,4%	13,3%	6.504.375	-0,12%	14,1%	71.821.155	-1,0%	16,2%
2018	172.555	0,4%	13,3%	6.574.900	1,08%	14,2%	71.438.235	-0,5%	16,1%
2019	176.289	2,1%	13,5%	6.692.150	1,78%	14,3%	70.870.795	-0,8%	15,9%
2020	179.942	2,0%	13,8%	6.800.575	1,62%	14,5%	70.290.495	-0,8%	15,8%
21 (1º Trimestre)	178.781	-0,6%	13,7%	6.807.400	0,10%	14,5%			

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA y Eurostat

Tabla 27- Evolución demográfica por nacionalidad en Aragón y España. Número de personas. Años 2014-2021

	Jóvenes en Aragón con otra nacionalidad	Jóvenes en Aragón con nacionalidad española	Peso de la población extranjera entre jóvenes de Aragón	Personas en Aragón con otra nacionalidad (cualquier edad)	Personas en Aragón con nacionalidad española (cualquier edad)	Peso de la población extranjera respecto a la población total en Aragón	Jóvenes en España con otra nacionalidad	Jóvenes en España con nacionalidad española	Peso de la población extranjera entre jóvenes de España
2014	31.319	148.747	17,4%	133.150	1.171.806	10,2%	932.748	5.780.106	13,9%
2015	29.171	146.974	16,6%	134.196	1.166.315	10,3%	879.980	5.716.234	13,3%
2016	24.873	147.603	14,4%	131.516	1.163.467	10,2%	887.174	5.625.176	13,6%
2017	25.495	146.293	14,8%	133.085	1.160.149	10,3%	858.368	5.645.966	13,2%
2018	28.678	143.877	16,6%	139.773	1.153.593	10,8%	892.000	5.682.911	13,6%
2019	32.899	143.390	18,7%	149.425	1.152.768	11,5%	933.598	5.758.509	14,0%
2020	34.953	144.989	19,4%	151.027	1.157.523	11,5%	978.813	5.821.755	14,4%
2021 (1º Trimestre)	31.181	147.600	17,4%	156.649	1.148.633	12,0%	990.426	5.817.002	14,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

2.2. Activos, parados y ocupados por provincias

Tabla 28 - Número de jóvenes entre 16 y 29 años activos, ocupados, parados e inactivos en la provincia de Zaragoza. Años 2014-2021

Medias anuales	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2014	77.372	47.038	30.334	53.115
2015	70.718	49.228	21.490	57.005
2016	71.631	51.750	19.881	53.489
2017	70.116	54.177	15.939	54.951
2018	69.794	55.618	14.175	56.152
2019	73.509	58.907	14.602	55.747
2020	72.825	54.581	18.244	59.502
2021 (1º Trimestre)	69.550	50.377	19.173	61.645

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 29- Número de jóvenes entre 16 y 29 años activos, ocupados, parados e inactivos en la provincia de Teruel. Años 2014-2021

Medias anuales	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2014	11.185	6.397	3.609	9.801
2015	10.818	7.197	3.621	8.478
2016	9.820	7.550	2.270	8.953
2017	10.683	8.228	2.455	7.690
2018	9.512	7.478	2.034	8.583
2019	9.721	7.540	2.181	8.388
2020	9.246	7.545	1.701	8.896
2021 (1º Trimestre)	8.275	6.708	1.567	9.793

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 30- Número de jóvenes entre 16 y 29 años activos, ocupados, parados e inactivos en la provincia de Huesca. Años 2014-2021

Medias anuales	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2014	16.708	11.185	5.523	13.065
2015	15.714	10.639	5.076	13.411
2016	15.627	11.042	4.586	12.955
2017	16.147	13.224	2.923	12.201
2018	16.137	13.455	2.682	12.378
2019	15.319	12.441	2.878	13.604
2020	15.434	12.612	2.822	14.039
2021 (1º Trimestre)	15.834	13.114	2.720	13.685

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

3.2.2. Tipo de contrato por nacionalidad

Tabla 31- Tasa de temporalidad de jóvenes entre 16 y 29 años por nacionalidad en Aragón y España. Años 2014-2021

	Personas de otra nacionalidad con contratos indefinidos	Personas de otra nacionalidad con contratos temporales	Tasa de temporalidad entre jóvenes de 16 a 29 años de otra nacionalidad	Personas de nacionalidad española con contratos indefinidos	Personas de nacionalidad española con contratos temporales	Tasa de temporalidad entre jóvenes de 16 a 29 españoles
2014	2.452	6.500	72,6%	23.859	25.479	51,6%
2015	3.713	6.771	64,6%	22.889	27.295	54,4%
2016	3.498	5.196	59,8%	27.206	27.224	50,0%
2017	5.592	4.818	46,3%	29.964	29.232	49,4%
2018	4.185	6.924	62,3%	28.379	32.060	53,0%
2019	7.477	6.814	47,7%	29.475	28.757	49,4%
2020	9.086	6.366	41,2%	26.255	25.984	49,7%
2021 (1º Trimestre)	7.924	5.192	39,6%	25.209	26.148	50,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

3.4.1. Juventud en función de la ocupación y rama de actividad

Tabla 32- Porcentaje de jóvenes por ocupación entre 16 y 29 años en Aragón. Año 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 1T
Ocupaciones militares. Fuerzas armadas	2,5%	2,0%	1,7%	1,2%
Directores y gerentes. Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	1,7%	1,3%	1,9%	0,6%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	15,4%	15,1%	14,5%	18,7%
Técnicos y Profesionales de apoyo	11,3%	9,7%	9,9%	12,9%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Empleados de tipo administrativo	8,2%	8,6%	10,2%	12,5%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	27,1%	24,2%	25,4%	14,3%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	1,1%	2,6%	3,1%	1,9%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	15,0%	11,7%	11,7%	14,7%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	5,7%	9,8%	9,7%	6,0%
Ocupaciones elementales. Trabajadores no cualificados	12,0%	15,1%	11,9%	17,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 33- Porcentaje de jóvenes por ocupación entre 16 y 29 años en España. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 1T
Ocupaciones militares. Fuerzas armadas	1,1%	0,6%	0,7%	0,6%
Directores y gerentes. Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	1,1%	1,0%	1,0%	0,9%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	14,7%	17,6%	19,5%	21,0%
Técnicos y Profesionales de apoyo	9,6%	10,5%	11,7%	12,3%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Empleados de tipo administrativo	9,2%	9,5%	9,5%	9,6%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	32,9%	30,8%	28,3%	24,8%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	1,5%	1,2%	1,2%	1,6%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	10,5%	8,9%	8,8%	8,5%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	5,2%	6,1%	6,0%	6,6%
Ocupaciones elementales. Trabajadores no cualificados	13,8%	13,3%	12,9%	13,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 34- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ramas de actividad en Aragón. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 1T
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,2%	7,1%	5,7%	6,0%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	4,5%	5,6%	6,6%	7,7%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos. Metalurgia.	4,3%	5,9%	7,0%	5,4%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	5,2%	9,4%	7,6%	8,2%
Construcción	6,0%	4,3%	3,1%	4,8%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería.	31,3%	27,1%	28,1%	20,1%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	6,6%	7,4%	8,0%	8,9%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	12,9%	8,0%	9,4%	12,4%
Administración Pública, educación y actividades	13,9%	16,6%	15,8%	16,6%
Otros servicios	11,0%	8,6%	8,6%	9,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 35- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en España. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 1T
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,14%	4,05%	3,89%	4,40%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	4,13%	4,22%	4,67%	4,34%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos. Metalurgia.	3,85%	3,96%	4,11%	3,89%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	3,30%	3,99%	4,03%	4,08%
Construcción	4,67%	3,99%	4,21%	4,70%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería.	35,37%	34,86%	31,40%	28,50%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	7,25%	7,76%	8,32%	8,60%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	10,96%	11,98%	12,60%	13,37%
Administración Pública, educación y actividades	16,55%	16,44%	18,63%	20,76%
Otros servicios	9,77%	8,75%	8,14%	7,36%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

3.4.3. Ocupación y sector de actividad por provincias

Tabla 36- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ocupación en la provincia de Huesca. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Técnicos y profesionales	23,5%	16,7%	30,4%	34,3%
Administrativos	10,2%	11,8%	9,2%	6,8%
Trabajadores servicios	22,4%	24,9%	22,3%	18,0%
Obreros cualificados	26,2%	22,3%	24,6%	21,6%
Peones	15,9%	23,5%	12,0%	18,6%
Fuerzas Armadas	1,8%	0,8%	1,3%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total trabajadores	11.185	13.455	12.612	13.114

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 37- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ocupación en la provincia de Teruel. Años 2014-2020

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Técnicos y profesionales	13,6%	18,9%	27,0%	28,2%
Administrativos	6,3%	9,7%	8,2%	6,4%
Trabajadores servicios	31,9%	27,4%	22,3%	18,1%
Obreros cualificados	31,2%	33,4%	30,4%	30,9%
Peones	16,1%	10,5%	11,7%	15,4%
Fuerzas Armadas	0,8%	0,0%	0,3%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total trabajadores	6.397	7.478	7.545	6.708

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 38- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ocupación en la provincia de Zaragoza. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Técnicos y profesionales	31,6%	29,2%	25,2%	32,0%
Administrativos	7,9%	7,6%	10,7%	14,8%
Trabajadores servicios	27,6%	23,6%	26,5%	12,9%
Obreros cualificados	19,4%	23,3%	23,7%	21,6%
Peones	10,5%	13,7%	11,9%	17,4%
Fuerzas Armadas	3,0%	2,6%	1,9%	1,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total trabajadores	47.038	55.618	54.581	50.377

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 39 - Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en la provincia de Huesca. Años de 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Agricultura	8,3%	15,4%	11,8%	7,1%
Industria	17,4%	17,6%	18,8%	20,1%
Construcción	2,7%	2,8%	3,5%	3,4%
Servicios tradicionales	38,2%	42,1%	31,7%	38,3%
Servicios avanzados	8,2%	7,7%	9,1%	6,1%
Servicios colectivos	14,9%	9,7%	16,9%	10,2%
Otros servicios	7,3%	6,2%	9,1%	11,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	11.185	13.455	12.612	13.114

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 40- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en la provincia de Teruel. Año 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Agricultura	11,1%	10,1%	5,3%	8,1%
Industria	19,1%	26,4%	22,8%	21,8%
Construcción	8,5%	1,3%	5,8%	10,3%
Servicios tradicionales	34,6%	35,5%	31,8%	23,6%
Servicios avanzados	7,6%	7,1%	9,0%	6,0%
Servicios colectivos	8,9%	13,9%	17,3%	23,4%
Otros servicios	10,1%	5,6%	8,0%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	6.397	7.478	7.545	6.708

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 41 - Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en la provincia de Zaragoza. Año 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Agricultura	2,3%	4,7%	4,4%	5,4%
Industria	12,6%	21,1%	21,5%	21,5%
Construcción	5,8%	5,4%	2,9%	3,7%
Servicios tradicionales	38,2%	32,5%	37,7%	27,4%
Servicios avanzados	14,7%	8,2%	9,5%	14,8%
Servicios colectivos	14,4%	18,6%	15,3%	17,3%
Otros servicios	12,1%	9,5%	8,6%	9,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	47.038	55.618	54.581	50.377

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

3.4.4. Ocupación y sector de actividad por nacionalidad

Tabla 42 - Porcentaje de mujeres respecto a los hombres entre jóvenes entre 16 y 29 años por ocupaciones en Aragón. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1T)
	Tasa de feminidad	Tasa de feminidad	Tasa de feminidad	Tasa de feminidad
OCUPACIONES MILITARES. FUERZAS ARMADAS	2,91%	16,03%	1,76%	41,13%
DIRECTORES Y GERENTES. DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	60,86%	57,68%	37,02%	-
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	65,74%	61,00%	55,82%	62,51%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	36,52%	41,75%	25,98%	26,88%
EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS				
EMPLEADOS DE OFICINA. EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO	73,22%	73,02%	62,60%	62,56%
TRABAJADORES DE SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES DE COMERCIO	69,03%	68,79%	64,81%	67,32%
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN LA AGRICULTURA Y EN LA PESCA	3,07%	3,19%	1,89%	-
ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)	9,08%	2,99%	8,67%	2,79%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES	16,11%	13,00%	29,53%	32,04%
OCUPACIONES ELEMENTALES. TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	43,03%	37,91%	38,93%	29,83%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 43 - Porcentaje de mujeres respecto a los hombres entre jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en Aragón. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1T)
	Tasa de feminidad	Tasa de feminidad	Tasa de feminidad	Tasa de feminidad
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	2,83%	14,60%	12,77%	7,94%
INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN, TEXTIL, CUERO, MADERA Y PAPEL	37,48%	31,35%	25,01%	31,99%
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, REFINO DE PETRÓLEO, INDUSTRIA QUÍMICA, FARMACÉUTICA, INDUSTRIA DEL CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS, SUMINISTRO ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO, SUMINISTRO DE AGUA, GESTIÓN DE RESIDUOS. METALURGIA.	10,43%	5,95%	19,06%	25,51%
CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA, EQUIPO ELÉCTRICO Y MATERIAL DE TRANSPORTE. INSTALACIÓN Y REPARACIÓN INDUSTRIAL	26,00%	31,17%	36,33%	24,58%
CONSTRUCCIÓN	1,95%	4,46%	15,50%	6,19%
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR Y SUS INSTALACIONES Y REPARACIONES. REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES, HOSTELERÍA.	59,24%	57,72%	51,77%	49,37%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO. INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	38,76%	22,57%	26,11%	44,18%
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, SEGUROS, ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS, ADMINISTRATIVOS Y OTROS	61,70%	60,99%	35,82%	45,68%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EDUCACIÓN Y ACTIVIDADES	56,84%	65,73%	65,73%	67,50%
OTROS SERVICIOS	61,78%	61,21%	63,32%	32,70%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos DEL INE-EPA

Tabla 44 - Distribución por ocupaciones en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con nacionalidad española. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Técnicos y profesionales	32,0%	29,6%	31,2%	37,9%
Administrativos	8,5%	9,2%	10,4%	10,7%
Trabajadores servicios	26,9%	23,5%	24,1%	16,5%
Obreros cualificados	21,6%	23,9%	22,5%	20,5%
Peones	8,0%	11,4%	9,6%	13,0%
Fuerzas Armadas	3,0%	2,4%	2,2%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total trabajadores	54.519	64.837	57.228	56.108

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 45 - Distribución por ocupaciones en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con otra nacionalidad. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Técnicos y profesionales	8,8%	6,2%	10,6%	9,1%
Administrativos	6,3%	5,1%	9,4%	19,6%
Trabajadores servicios	28,2%	27,6%	29,4%	5,6%
Obreros cualificados	23,2%	25,5%	31,1%	30,8%
Peones	33,5%	35,5%	19,4%	34,9%
Fuerzas Armadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total trabajadores	10.101	11.714	17.510	14.091

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 46 - Distribución por rama de actividad en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con nacionalidad española. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Agricultura	3,0%	5,5%	5,3%	4,3%
Industria	14,4%	22,0%	19,9%	21,8%
Construcción	4,6%	3,7%	2,4%	3,0%
Servicios tradicionales	37,9%	33,6%	34,2%	29,2%
Servicios avanzados	13,7%	8,7%	10,1%	13,3%
Servicios colectivos	16,4%	19,0%	20,5%	20,7%
Otros servicios	10,0%	7,6%	7,7%	7,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	54.519	64.837	57.228	56.108

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 47 - Distribución por rama de actividad en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con otra nacionalidad. Años 2014-2021

	2014	2018	2020	2021 (1º Trimestre)
Agricultura	10,7%	16,1%	7,2%	12,9%
Industria	11,9%	15,6%	25,5%	19,0%
Construcción	13,8%	7,8%	5,7%	12,1%
Servicios tradicionales	37,8%	39,1%	42,3%	28,8%
Servicios avanzados	8,7%	4,0%	6,9%	8,7%
Servicios colectivos	0,7%	3,4%	0,6%	0,0%
Otros servicios	16,5%	14,1%	11,9%	18,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	10.101	11.714	17.510	14.091

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

4.5. Estudios universitarios e integración en el mercado laboral

Tabla 48 - Porcentaje de estudios terminados por hombres y mujeres jóvenes de 16 a 29 años en España. Años 2014-2020

	2014		2018		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ESO o menor	50,3%	40,2%	45,1%	35,6%	41,9%	32,5%
Bachiller	20,6%	23,5%	22,6%	25,8%	24,1%	27,7%
Grado Medio	9,8%	8,7%	10,1%	9,1%	10,6%	8,7%
Educación Superior	19,3%	27,6%	22,3%	29,4%	23,4%	31,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 49 - Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 20 y 24 años en España. Años 2014-2020

20-24	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	2014	2018	2020	2014	2018	2020
ESO o menor	74,3%	71,2%	64,3%	58,1%	40,6%	43,7%
Bachiller	28,7%	30,0%	28,6%	49,8%	29,6%	32,7%
Grado Medio	75,6%	71,5%	66,0%	45,8%	28,4%	34,5%
Educación superior	66,7%	67,0%	66,4%	39,5%	21,7%	28,9%
Total general	57,8%	55,0%	50,8%	50,3%	31,0%	35,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 50 - Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 25 y 29 años en España. Años 2014-2020

25-29	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	2014	2018	2020	2014	2018	2020
ESO o menor	86,1%	82,7%	79,4%	39,3%	28,5%	32,9%
Bachiller	78,1%	69,4%	69,3%	26,9%	24,4%	28,4%
Grado Medio	92,1%	90,7%	87,0%	28,1%	19,0%	20,0%
Educación superior	88,7%	87,1%	85,5%	24,2%	14,9%	17,9%
Total general	86,8%	84,1%	82,0%	30,3%	20,4%	22,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

Tabla 51 - Niveles formativos requeridos para el trabajo desempeñado (columnas) en 2019 entre los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón en función del nivel formativo obtenido en el curso 2013-2014 (filas)

	Master	Grado universitario	Grado superior	Grado medio	Bachillerato	ESO	Abandono ESO
Máster o superior	50,4%	23,0%	2,0%	0,0%	11,3%	1,7%	0,0%
Título universitario (excepto máster o doctorado)	33,3%	58,9%	19,8%	4,7%	24,3%	8,0%	0,5%
Formación profesional de grado superior	9,1%	8,7%	49,9%	29,3%	23,4%	21,9%	7,7%
Formación profesional de grado medio/bachillerato	3,3%	2,8%	11,1%	38,2%	10,5%	18,7%	27,9%
ESO, formación profesional básica o menor	4,0%	5,9%	16,5%	25,0%	30,1%	46,2%	62,4%
NS/NC	0,0%	0,7%	0,7%	2,7%	0,4%	3,6%	1,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 52 - Niveles formativos requeridos para el primer trabajo desempeñado (columnas) entre los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón en función del nivel formativo obtenido en el curso 2013-2014 (filas)

	Master	Grado universitario	Grado superior	Grado medio	Bachillerato	ESO	Abandono ESO
Máster o superior	28,7%	9,5%	6,3%	0,0%	4,9%	0,1%	0,0%
Título universitario (excepto máster o doctorado)	28,0%	54,8%	46,0%	1,8%	12,5%	4,9%	0,3%
Formación profesional de grado superior	17,3%	9,9%	15,8%	13,8%	14,6%	7,4%	0,9%
Formación profesional de grado medio/bachillerato	6,2%	5,4%	6,5%	42,9%	15,2%	23,1%	20,1%
ESO, formación profesional básica o menor	19,9%	19,2%	25,4%	35,1%	42,7%	54,2%	61,3%
NS/NC	0,0%	1,3%	0,0%	6,4%	10,1%	10,2%	17,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 53 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Máster en 2013-2014

Máster	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	19,3%	26,6%
Segundo quintil	1.471	31,5%	25,9%
Tercero quintil	2.085	26,3%	20,5%
Cuarto quintil	2.652	22,5%	16,8%
Quinto quintil	3.197	0,4%	10,2%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 54 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Grado Universitario en 2013-2014

Grado Universitario	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	24,5%	21,6%
Segundo quintil	1.373	22,3%	20,6%
Tercero quintil	1.835	26,9%	20,0%
Cuarto quintil	2.433	16,3%	19,7%
Quinto quintil	2.988	10,1%	18,1%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 55 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Grado Superior en 2013-2014

Grado Superior	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	14,6%	26,2%
Segundo quintil	1.054	12,3%	20,6%
Tercero quintil	1.394	36,8%	20,2%
Cuarto quintil	1.720	24,5%	17,2%
Quinto quintil	2.218	11,9%	15,8%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 56 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Grado Medio en 2013-2014

Grado Medio	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	25,0%	26,0%
Segundo quintil	1.050	16,4%	19,0%
Tercero quintil	1.258	15,6%	19,8%
Cuarto quintil	1.538	22,2%	18,3%
Quinto quintil	1.899	20,8%	16,9%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 57 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Bachillerato en 2013-2014

Bachillerato	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	26,5%	20,2%
Segundo quintil	638	20,0%	28,9%
Tercero quintil	1.050	12,9%	11,8%
Cuarto quintil	1.219	22,4%	18,6%
Quinto quintil	1.680	18,2%	20,2%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 58 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron la ESO en 2013-2014

ESO	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	21,0%	21,7%
Segundo quintil	506	18,5%	19,8%
Tercero quintil	829	13,6%	19,4%
Cuarto quintil	1.111	22,9%	20,2%
Quinto quintil	1.474	24,0%	18,9%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 59 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que abandonaron los estudios sin terminar la ESO en 2013-2014

Abandono ESO	Limites inferiores de los quintiles	Aragón	España
Primer quintil	-	17,9%	19,2%
Segundo quintil	677	8,0%	24,9%
Tercero quintil	1.050	13,9%	17,4%
Cuarto quintil	1.256	29,1%	17,6%
Quinto quintil	1.523	31,1%	20,8%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Tabla 60 - Distribución de los jóvenes en Aragón en 2019 que obtuvieron su grado universitario en 2013-2014 distribuidos por quintiles de la base de cotización en función de la rama de conocimiento de su título universitario

Ramas de conocimiento	Primer Quintil	Segundo Quintil	Tercer Quintil	Cuarto Quintil	Quinto Quintil
Artes y humanidades	36,0%	22,7%	13,5%	26,1%	1,6%
Ciencias	12,5%	39,4%	26,0%	16,3%	5,7%
Ciencias sociales y jurídicas	34,1%	23,0%	27,0%	10,2%	5,7%
Ingeniería y arquitectura	1,5%	24,0%	45,1%	21,2%	8,2%
Ciencias de la salud	14,9%	14,9%	20,8%	24,4%	25,0%
Totales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios y encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral (INE)

Bibliografía

- Alonso, L. E. (2013). "La sociohermenéutica como programa de investigación en sociología". *Arbor*, 189 (761): a035.
- Alonso, L. E., Fernández, C. J. e Ibañez, R. (2017). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (37), 155-178. <https://doi.org/10.5944/empiria.37.2017.18983>
- Alonso, Luis Enrique 2004 Las políticas del consumo: transformaciones en el proceso de trabajo y fragmentación de los estilos de vida *RES* nº 4 (2004) pp. 7-50
- Benedicto, J., Fernández de Mosteyrín, L., Gutiérrez Sastre, M., Martín Pérez, A., Martín Coppola, E. y Morán Calvo-Sotelo, M. L. (2014). *Transitar a la intemperie: jóvenes en busca de integración*. Madrid: INJUVE.
- Benedicto, J. Echaves, A. Jurado, T. Ramon, M. Tejerina, B. 2016 *Informe Juventud en España 2016*.
- Benedicto, J., Echaves, A., Jurado, T., Ramos, M., Tejerina, B. (2020). La juventud que sale de la crisis. *Revista Española de Sociología*, 29 (3, supl. 2), 131-147 <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.78>
- BOURDIEU, P. (1985). *¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos*. Madrid: Akal
- Bourdieu, P. (1999) *Meditaciones pascalianas* Editorial Anagrama SA Barcelona
- Bourdieu, P. 1999 *Repensar el movimiento social*. Paris
- Bourdieu, P., 1972, *Esquisse d'une theorie de la pratique*. Droz. Genève, Paris.
- Bourdieu. P, y J.C. Passeron. 1967: *Los estudiantes y la cultura*, Barcelona, Labor.
- Bourdieu. P, y J.C. Passeron. 1977 *La reproducción*. Barcelona. Laia.
- Casal, J., Garcia, M. y Merino, R. (GRET) 2015 "Pasado, presente y futuro de los estudios sobre las transiciones de los jóvenes" *Revista de Estudios de Juventud*. 110. 69-81
- Cohen, Phil, 1972 "Subcultural conflict and Working Class Community" *Working Papers in Cultural Studies*, University of Birmingham, 2, pp-5-51
- Conde, Fernando 2009 *Análisis sociológico de los sistemas de discursos*. CIS. Cuadernos Metodológicos
- Criado, M. (2014) *Mentiras, inconsistencias y ambivalencias. Teoría de la acción y análisis del discurso* *RIS VOL.72, Nº 1, ENERO-ABRIL*, 115-138, 2014 DOI:10.3989/ris.2012.07.24
- Criado, Martin 2008 *El concepto de campo como herramienta metodológica* *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* Nº123, pp 11-33
- Elena Quintana-Murci , Francesca Salvà-Mut & María Tugores-Ques (2020) Making Spanish young women's transition to adulthood visible: a biographical analysis in times of crisis, *International Journal of Adolescence and Youth*, 25:1, 329-342, DOI: 10.1080/02673843.2019.1628080

- Elías, M., Merino, R. y Sánchez-Gelabert, A. (2020). Aspiraciones ocupacionales y expectativas y elecciones educativas de los jóvenes en un contexto de crisis. *Revista Española de Sociología*, 29 (3, supl. 2), 27-46. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.73>
- Elias, Norbert 1982. *Sociología fundamental*, Gedisa, Barcelona.
- Escobar, M. 2016 *Nuevas perspectivas de la identidad. Individuos, organizaciones y movimientos ante el reto de la comunicación global (IDENMOVAL)* Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia.
- Feixa, C. 1989 *Pijos, progres y punks. Hacia una antropología de la juventud urbana en* *Revista de Estudios de Juventud*. Madrid
- Feixa, C. 1998. *De jóvenes, bandas y tribus*. Editorial Ariel S.A. Barcelona
- Feixa, C. y Benedicto, J. 2015. Los estudios sobre juventud en España: pasado, presente y futuro. *Revista de estudios de Juventud* 110. Madrid. 7-15.
- Gentile, A. Valls, F. (2015) “La intensificación de la inestabilidad laboral entre los jóvenes en España ¿Una cuestión crítica para el relevo generacional? *Panorama social*, 22. 111-125
- Gentile, A. y Marí-Klose, 2019 P. LAS CICATRICES DE QUIEN SE HA HECHO ADULTO EN TIEMPOS DE CRISIS *Revista Sistema* nº 253 págs. 19-34
- Gentile, A. 2010. “De vuelta al nido en tiempo de crisis Los boomerangkids españoles” *Revista de Juventud*. Número 90, 181-203
- Gil, H. “La identidad juvenil de la juventud madrileña en la crisis económica actual. Apuntes para la planificación de un modelo de intervención participativo” Madrid, UCM. 34. 2017
- GLASER, B. Y STRAUSS A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company
- GOFFMAN, E. (1974): *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*, Nueva York, Harper & Row (reed. Boston, Northeastern University Press, 1986)
- Ibañez J. 1986 *Perspectivas de la investigación social. El diseño en la perspectiva estructural en El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* Alianza Editorial. Madrid pp. 31-66
- Lopez, J. 2020 *Observatorio de Emancipación Balance General 1º Semestre 2020 Consejo General de la Juventud España*
- Mari-Klose, P. 2020 Sin luz al final del túnel. Jóvenes ante la quiebra del pacto intergeneracional en la Gran Recesión *Estudios Culturales Hispánicos*, 1/2020, págs. 115-136 <https://doi.org/10.5283/ech.19>
- Revilla, Juan Carlos (1996). *La identidad personal en la pluralidad de sus relatos*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid
- Santamaría, E. (2011). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Soler-i-Martí, Roger 2009 EL EFECTO DE LAS TRANSFORMACIONES EN LAS TRANSICIONES JUVENILES SOBRE LA PROTESTA POLÍTICA Observatori Català de la Joventut

Tejerina, B. (2020). Juventud y crisis. Experiencias y metáforas sobre la precariedad y la hiperactividad de la juventud en un tiempo de espera. Revista Española de Sociología, 29 (3, supl. 2), 95-112. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.76>

Tejerina, B. Carbajo, D. Martínez, M. 2012 El fenómeno de las lonjas juveniles. Nuevos espacios de ocio y sociabilidad en Vitoria-Gasteiz. Centro de Estudios Sobre la Identidad Colectiva.

Urraco, M. 2017 “Un saco de niños zaleados: precariedad laboral y precariedad vital en la “generación de la crisis” en Extremadura.” Tesis doctoral. UCM. Madrid.

Vallés, M. S. (1989): Abrirse camino en la vida. Proyectos vitales de los jóvenes madrileños, tesis doctoral, Universidad Complutense.

Índice de tablas

Tabla 1- Porcentaje de la población sin nacionalidad española respecto al total de la población en Aragón. Años 2014-2021	17
Tabla 2- Tasa de actividad de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea, comparada con la tasa de actividad general. Años 2014-2021.....	19
Tabla 3- Tasa de paro de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea, comparada con la tasa de paro general. Años 2014-2021	20
Tabla 4- Tasa de actividad entre hombres y mujeres entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021.....	24
Tabla 5- Tasa de paro entre hombres y mujeres jóvenes de 16 a 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021.....	25
Tabla 6- Número de jóvenes con contratos indefinidos y temporales entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón y España. Años 2014-2021	31
Tabla 7- Tasa de temporalidad entre hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España. Años 2014-2021.....	33
Tabla 8- Razones para tener un contrato temporal entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2021	34
Tabla 9- Porcentaje de hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 29 años con jornada parcial en Aragón y España. Años 2014-2021.....	37
Tabla 10- Razones para tener un contrato de jornada parcial entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2021	38
Tabla 11- Porcentaje de mujeres jóvenes en cada tipo de ocupación respecto al total de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021	43

Tabla 12- Porcentaje de mujeres jóvenes en cada tipo de ocupación respecto al total de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021	44
Tabla 13- Ganancia bruta anual en euros por trabajador en Aragón y España. Años 2014-2019.	46
Tabla 14- Ganancia bruta anual en euros por trabajador para hombres y mujeres entre 25 y 34 años en Aragón y España. Años 2014-2018.	46
Tabla 15- Ganancia bruta anual en euros por tipo de contrato y grupos de edad para menores de 35 en Aragón y España. Año 2019.	47
Tabla 16- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por diferentes grupos de edad y tipo de estudios terminados en Aragón. Años 2014-2020.....	50
Tabla 17- Porcentaje de personas entre 25 y 34 años por tipo de estudios terminados en Aragón. Años 2014-2020.....	51
Tabla 18- Porcentaje de estudios terminados entre hombres y mujeres jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2020	52
Tabla 19- Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 20 y 24 años en Aragón. Años 2014-2020	53
Tabla 20- Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 25 y 29 años en Aragón. Años 2014-2020	54
Tabla 21- Porcentaje de jóvenes trabajando entre 16 y 29 años con contrato indefinido y temporal en función de su formación obtenida en Aragón. Años 2014-2020	55
Tabla 22- Porcentaje de jóvenes trabajando entre 16 y 29 años con jornadas completas y parciales en función de su formación obtenida en Aragón. Años 2014-2020.....	55
Tabla 23- Porcentaje por nivel formativo de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y ocupación que realizan. Años 2014-2020	59

Tabla 24- Bases de cotización a la seguridad social en 2019 entre los jóvenes con empleo en Aragón en función de su nivel formativo en 2013-2014.....	60
Tabla 25- Bases de cotización a la seguridad social en 2019 entre los jóvenes en Aragón con grado universitario obtenido en 2013-2014 por ramas del conocimiento.....	62
Tabla 26- Evolución del número de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021	140
Tabla 27- Evolución demográfica por nacionalidad en Aragón y España. Número de personas. Años 2014-2021	140
Tabla 28 - Número de jóvenes entre 16 y 29 años activos, ocupados, parados e inactivos en la provincia de Zaragoza. Años 2014-2021	141
Tabla 29- Número de jóvenes entre 16 y 29 años activos, ocupados, parados e inactivos en la provincia de Teruel. Años 2014-2021	141
Tabla 30- Número de jóvenes entre 16 y 29 años activos, ocupados, parados e inactivos en la provincia de Huesca. Años 2014-2021.....	142
Tabla 31- Tasa de temporalidad de jóvenes entre 16 y 29 años por nacionalidad en Aragón y España. Años 2014-2021	142
Tabla 32- Porcentaje de jóvenes por ocupación entre 16 y 29 años en Aragón. Año 2014-2021.....	143
Tabla 33- Porcentaje de jóvenes por ocupación entre 16 y 29 años en España. Años 2014-2021.....	144
Tabla 34- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ramas de actividad en Aragón. Años 2014-2021	145
Tabla 35- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en España. Años 2014-2021	146

Tabla 36- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ocupación en la provincia de Huesca. Años 2014-2021	147
Tabla 37- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ocupación en la provincia de Teruel. Años 2014-2020	147
Tabla 38- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por ocupación en la provincia de Zaragoza. Años 2014-2021	148
Tabla 39 - Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en la provincia de Huesca. Años de 2014-2021.....	148
Tabla 40- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en la provincia de Teruel. Año 2014-2021.....	149
Tabla 41 - Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en la provincia de Zaragoza. Año 2014-2021	149
Tabla 42 - Porcentaje de mujeres respecto a los hombres entre jóvenes entre 16 y 29 años por ocupaciones en Aragón. Años 2014-2021	150
Tabla 43 - Porcentaje de mujeres respecto a los hombres entre jóvenes entre 16 y 29 años por rama de actividad en Aragón. Años 2014-2021	151
Tabla 44 - Distribución por ocupaciones en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con nacionalidad española. Años 2014-2021	152
Tabla 45 - Distribución por ocupaciones en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con otra nacionalidad. Años 2014-2021	152
Tabla 46 - Distribución por rama de actividad en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con nacionalidad española. Años 2014-2021	153
Tabla 47 - Distribución por rama de actividad en Aragón entre los jóvenes entre 16 y 29 años con otra nacionalidad. Años 2014-2021	153

Tabla 48 - Porcentaje de estudios terminados por hombres y mujeres jóvenes de 16 a 29 años en España. Años 2014-2020	154
Tabla 49 - Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 20 y 24 años en España. Años 2014-2020	154
Tabla 50 - Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 25 y 29 años en España. Años 2014-2020	155
Tabla 51 - Niveles formativos requeridos para el trabajo desempeñado (columnas) en 2019 entre los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón en función del nivel formativo obtenido en el curso 2013-2014 (filas).....	155
Tabla 52 - Niveles formativos requeridos para el primer trabajo desempeñado (columnas) entre los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón en función del nivel formativo obtenido en el curso 2013-2014 (filas).....	156
Tabla 53 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Máster en 2013-2014 .	156
Tabla 54 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Grado Universitario en 2013-2014	157
Tabla 55 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Grado Superior en 2013-2014.....	157
Tabla 56 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Grado Medio en 2013-2014.....	158

Tabla 57 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron el Bachillerato en 2013-2014	158
Tabla 58 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que terminaron la ESO en 2013-2014.....	159
Tabla 59 - Bases de cotización a la seguridad social en 2019 y distribución en quintiles de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón y España que abandonaron los estudios sin terminar la ESO en 2013-2014	159
Tabla 60 - Distribución de los jóvenes en Aragón en 2019 que obtuvieron su grado universitario en 2013-2014 distribuidos por quintiles de la base de cotización en función de la rama de conocimiento de su título universitario	160

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Variación interanual del número de jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2015-2021	14
Gráfico 2- Evolución de la población joven por grupos de edad entre 16 y 34 años. Número de personas. Aragón. Año 2014-2021.....	16
Gráfico 3- Evolución del número de jóvenes entre 16 y 29 años parados, ocupados e inactivos en Aragón. Años 2014-2021.....	21
Gráfico 4- Tasa de paro entre jóvenes de 16 a 29 años en las provincias de Huesca, Teruel y Zaragoza. Años 2014-2021.....	23
Gráfico 5- Tasa de empleo en hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021	26
Gráfico 6- Tasa de actividad por grupos de edad entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021.....	27
Gráfico 7- Tasa de paro entre jóvenes por grupos de edad entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021	28
Gráfico 8- Tasa de temporalidad entre jóvenes de 16 a 29 años en la Unión Europea en 2020	32
Gráfico 9- Porcentaje de jóvenes ocupados entre 16 y 29 años con jornada parcial en España y Aragón. Años 2014-2021	35
Gráfico 10- Porcentaje de empleos con jornada parcial entre jóvenes de 16 a 29 años en la Unión Europea en 2020.....	36
Gráfico 11 - Distribución por ocupación de los jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021	39

Gráfico 12- Distribución por ramas de actividad de la población joven entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021.....	40
Gráfico 13- Distribución por tipo de ocupación de la población ocupada mayor de 16 años en Aragón. Años 2014-2021.....	41
Gráfico 14- Distribución por rama de actividad de la población ocupada en Aragón entre 16 y 64 años. Años 2014-2021.....	41
Gráfico 15- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 34 años que realizan estudios reglados en Aragón. Años 2014-2021.....	49
Gráfico 16- Porcentaje de los diferentes niveles educativos en jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea en 2020.....	51
Gráfico 17- Porcentaje de jóvenes en función del tiempo hasta encontrar el primer empleo de 16 a 29 años desde la finalización de los estudios en el curso 2013-2014 en Aragón.....	57
Gráfico 18- Porcentaje de jóvenes entre 16 y 29 años cuyo empleo requiere un nivel formativo inferior a la titulación obtenida en el curso 2013-2014 en Aragón.....	58
Gráfico 19- Tasa de paro en 2019 en Aragón entre los egresados universitarios en 2013-2014 menores de 30 años por rama del conocimiento.....	61
Gráfico 20- Porcentaje de jóvenes sobrecualificados en 2019 entre 16 y 29 años en Aragón que obtuvieron el graduado universitario en el curso 2013-2014.....	62
Gráfico 21- Tasa de emancipación entre jóvenes entre 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Años 2014-2021.....	66
Gráfico 22- Tasa de emancipación por géneros entre jóvenes de 16 a 29 años en Aragón. Años 2014-2021.....	67
Gráfico 23- Tasa de emancipación por géneros entre jóvenes de 16 y 29 años en Aragón, España y la Unión Europea. Año 2019.....	67

Gráfico 24- Tasa de emancipación de jóvenes entre 16 y 29 años en las provincias de Huesca, Teruel y Zaragoza. Años 2014-2021 68

Gráfico 25- Tasa de emancipación de jóvenes en Aragón por grupos de edad entre 16 y 29 años. Años 2014-2021 70

Gráfico 26- Tasa de emancipación entre los jóvenes ocupados entre 16 y 29 años en Aragón. Años 2014-2021 71