

# Se buscan jóvenes aunque ¿sobradamente preparados?

El pasado mes de noviembre, con motivo de la tramitación del proyecto de ley orgánica de modificación de la Ley de Universidades de 2001, el presidente del Consejo Económico y Social (CES), Marcos Peña Pinto, acudió al Congreso de los Diputados para ofrecer el punto de vista de su organismo con respecto a este proyecto de ley. Otros sectores de nuestra sociedad como el universitario, la patronal, los sindicatos y las profesiones colegiadas han querido aportar con su parecer posibles soluciones a la proliferación de empleos ocupados por personas con mayor cualificación de la requerida para el puesto, fenómeno conocido como “sobrecualificación”.

**ESTHER PLAZA ALBA**

**DOS SON LOS INFORMES** del Consejo Económico y Social (CES) sobre desequilibrios en el mercado laboral que evidencian el impacto social de fenómenos como la sobrecualificación. De ello habló el presidente de este órgano consultivo, Marcos Peña Pinto, en el Congreso de los Diputados.

Tras considerar que el mercado de trabajo español está caracterizado fundamentalmente por dos factores, crecimiento y segmentación, y dar un repaso a las cifras de paro así como a las tasas de temporalidad, describió bajo el nombre de “reloj de arena” la situación en que se encuentra la pirámide ocupacional y educativa de nuestro país: “una pirámide ocupacional estrechada por el centro con una base muy amplia de titulaciones básicas y una cúspide muy amplia de titulaciones superiores”. El CES precisa que este desequilibrio explica la aparición del fenómeno de la sobrecualificación, empleos que son cubiertos por personas con mayor cualificación de la que se les exige.

## Sobrecualificación

Desde el punto de vista de las universidades, Juan Vázquez, presidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), observa este fenómeno con cierta preocupación, “puesto que el desarrollo de la oferta de las nuevas titulaciones de Máster que conlleva el EEES —Espacio de Educación Europea Superior— (y también los doctorados) está ligado a una utilización eficaz de los recursos humanos y, por tanto, a la posibilidad de que los jóvenes titulados desarrollen



Foto: CE

carreras laborales acordes con el esfuerzo realizado, tanto personal como del propio sistema universitario”.

Precariedad y sobrecualificación van de la mano, al menos así lo explica la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), que opina que “es quizá el factor determinante a la hora de definir un puesto de trabajo como precario”, y por eso Nuria Rico, secretaria confederal de Juventud de CC.OO., añade que “la precariedad en España se describe y la sienten los propios jóvenes a través de este desencuentro entre la formación adquirida y la actividad que desarrollan”.

Del otro lado, el de la patronal, Juan M. Menéndez-Valdés, miembro del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE, considera este problema como

**“La sobrecualificación es quizá el factor determinante a la hora de definir un puesto de trabajo como precario”**

un fenómeno irregular ya que “puede aparecer en algunas situaciones, especialidades o ámbitos concretos. En otros, sin embargo, lo que hay es carencia de personas suficientemente cualificadas”.

## Sectores afectados e importancia de las habilidades

Basándose en un estudio realizado por Infoempleo sobre ofertas de trabajo, el CES en su informe 01/2005 transcribe que “en algo más de un tercio de los casos no se especifica una carrera concreta

**“Entre los principales factores que han causado este problema está, sin duda, la conformación entre los jóvenes de expectativas laborales depositadas en la consecución de titulaciones de grado superior, que habrían de hacer posible una mayor apertura del abanico de la oferta de trabajo en relación con los ingresos”**

o especialidad académica”. Además, “un 10,7% de las ofertas solicitaban titulados de nivel superior, un 9,8% titulados de nivel medio, un 7,4% cualquier ingeniero técnico, y un 6,1% cualquier diplomado”. El resto de los casos (66%), los que se corresponden con ofertas que detallan el nivel académico necesario para ocupar el puesto a disposición, se observa: un predominio de la demanda de carreras técnicas; presencia importante del área económica, jurídica, social y sanitaria; establecimiento de una distancia bastante importante entre las escasas ofertas para “otras titulaciones” (Humanidades, Ciencias de la Información...) y el número relativo de nuevos graduados.

Marcos Peña Pinto también hizo alusión durante su discurso en presencia de los diputados del informe 06/2005, en el que se precisa la existencia creciente de “una clara falta de adecuación entre el empleo y los estudios cursados”, un desajuste provocado por la sobreeducación que, según el CES, afectaría mayormente al área de Humanidades y Ciencias Jurídicas y Sociales.

Si se consulta a la CRUE, la posibilidad de establecer una estrategia desde la Universidad para evitar esta descompensación con respecto al resto de titulaciones, Juan Vázquez se muestra optimista al considerar que desde las universidades se debe “contribuir a convencer a las empresas de que estos titulados no son de peor calidad que los de otras ramas”, y así, en la actualidad, “muchas empresas ya están convencidas y no buscan licenciados en un determinado campo, sino licenciados con determinadas capacidades y competencias”. Entre dichas capacidades y competencias se encuentran los idiomas, la capacidad de comunicación,

actitudes positivas frente al trabajo, capacidad para trabajar en equipo, etc. La importancia de dominación de estas habilidades es cada vez más captada por los jóvenes españoles que, según el informe del CES anteriormente citado, piensan que el conocimiento de idiomas y de las tecnologías de la información son mayoritariamente elementos útiles para enfrentarse al mercado de trabajo, y casi en el mismo plano sitúan la formación general y la capacidad de comunicación. Por el contrario, los jóvenes españoles desconfían de que las características que tienen que ver con su personalidad puedan ayudarles a la hora de encontrar empleo. Sin embargo, aprecian positivamente aquellas capacidades que pueden ser adquiridas en el circuito educativo.

#### La mujer y la sobrecualificación

La segmentación de nuestro mercado de trabajo que apuntaba Marcos Peña Pinto, es una segmentación provocada por factores como la duración del contrato, la edad o el sexo. Si además se analiza el aumento cuantitativo de los titulados superiores en nuestro país, se observa que en un período de diez años se ha pasado de un 16 a un 27%. Esto, según el CES, se ha debido fundamentalmente al comportamiento de las mujeres, que “han pasado de ser tituladas superiores en el 18% de los casos a obtener esos diplomas con una frecuencia del 32%”.

La relación de la titulada superior con el empleo está marcada también por el fenómeno tratado en esta sección de debate.

Asimismo, “ellas tardarían más que los varones, en promedio, en acceder a su primer empleo, y tendrían trayectorias laborales más inestables, que desembocarían en el posterior abandono de la actividad laboral”.

La CRUE aboga por considerar este aspecto de una manera mucho más general y así, según su presidente, “más que la relación global entre hombres y mujeres titulados, lo que importa es la existencia de segregación entre sexos en el acceso a las distintas carreras y en la posterior titulación. En este sentido cabe señalar que se está reduciendo progresivamente la segregación, por ejemplo, cada vez hay más ingenieras”.

#### En la Unión Europea

Los desajustes que se vienen señalando también han estado presentes en los mercados laborales del resto de Estados miembros de la Unión Europea (UE). No obstante, en España, debido al desequilibrio provocado por la pirámide educativa, la sobrecualificación es un problema más frecuente que en el resto. Por ello, desde el CES se ha constatado la necesidad de mejorar para alcanzar los objetivos de formación y educación, derivados de la Estrategia de Lisboa, entre los que se encuentran el crecimiento económico, la cohesión social y el pleno empleo.

Por otra parte, y tal como comenta Juan Vázquez, “el desarrollo del EEES está ligado a la idea de la formación permanente, al aprendizaje a lo largo de la vida activa, que contrasta con las viejas



ideas, según las cuales se estudia solamente en la juventud y solamente para una profesión duradera”. Esta idea planteada por la UE en el terreno de la Educación Superior hará que las Universidades atraigan a las enseñanzas de Postgrado a estudiantes adultos, favoreciendo su formación continua, a la vez que se aprovechan los recursos educativos.

### Derechos laborales

El estudio específico de la sobrecualificación conlleva al desarrollo de consultas tan importantes como el cumplimiento de los derechos laborales de los profesionales cualificados. Para CC.OO. dicho fenómeno “arrastra a la baja los derechos de todos estos puestos de trabajo cualificados: hay muchos aspirantes, con lo que los profesionales dejan de ser imprescindibles, son fácilmente sustituibles. Hay empresas que cubren puestos de trabajo cualificados mediante prácticas y becas sin derechos”, para la CEOE la sobrecualificación “no afecta a los derechos laborales”, ya que se trata de efectos individuales. A este respecto, Juan A. Menéndez-Valdés aclara que “si una persona con titulación es contratada para desempeñar un puesto de nivel inferior, esto no afecta al resto de titulados que han sido contratados para cubrir puestos de su nivel, ni a la misma persona en el momento en que tenga acceso a ese tipo de puestos”.

### Soluciones

La oferta de posibles soluciones ha sido también consultada a los distintos sectores que han estudiado este conflicto, partiendo de lo expuesto por Marcos Peña Pinto en su discurso, para quien es imprescindible “favorecer el tránsito de la academia al trabajo”. El presidente de la CRUE respalda este objetivo con la iniciativa que la Universidad está poniendo en práctica para adecuar sus métodos docentes al Espacio Europeo, algo “que va a mejorar las competencias laborales de los titulados”. Juan Vázquez recuerda que entre las tareas futuras de la Universidad está “aprovechar este proceso de reforma para afinar su oferta de titulaciones y, sobre todo, continuar impulsando determinados servicios como las prácticas en empresas y los servicios de inserción profesional para sus titulados”. Por su parte, la CEOE considera que, para conseguir el objetivo propuesto

**“Muchas empresas ya están convencidas y no buscan licenciados en un determinado campo, sino licenciados con determinadas capacidades y competencias”**

por el CES, debe aumentar la colaboración entre escuela y empresa, basándose en “la adecuación de las ofertas formativas a las necesidades del mercado”. En relación con esto, Nuria Rico advierte de la necesidad de ser “muy cuidadosos en las fórmulas utilizadas” para conseguir la conexión entre el mundo académico y el mercado laboral, y asegura que “no podemos permitir que licenciados y diplomados universitarios accedan al mercado de trabajo a través de becas y prácticas en empresas, sin un contrato laboral, sin un salario, sin garantías de continuidad y sin cotizaciones”. Por ello, la postura de la CC.OO. es “la de fomentar las prácticas formativas en centros de trabajo, a la vez que se articulen mecanismos para garantizar su naturaleza formativa, y siempre y cuando las realicen estudiantes, no jóvenes que han finalizado sus estudios reglados”.

Bajo esta reflexión, Nuria Rico insiste en que “la solución a la sobrecualificación requiere de un cambio más profundo y a más largo plazo, un cambio de nuestro modelo productivo”, ya que lo defiende como fenómeno fundamentalmente estructural, motivado por el olvido por parte de los empresarios y el poder político de modernizar dicho modelo, lo que provoca la oferta de “empleos que no generan valor añadido y de baja productividad”.

Desde la óptica de la CEOE, la sobrecualificación puede ser un fenómeno más o menos coyuntural, “en algunas especialidades puede haber sobre-oferta. En otros



Foto: CE

casos, hay que contratar cualificaciones más altas de las que se necesitan por no encontrarse personal con el nivel adecuado. En otros supuestos, sin embargo, falta personal cualificado”. A este respecto, Juan Vázquez cree que “desde el punto de vista de las carreras laborales de los titulados, la sobrecualificación es cada vez más un fenómeno temporal, pues tras las primeras etapas laborales el ajuste entre nivel formativo y empleo suele mejorar, y concretamente los universitarios acaban teniendo menos paro que el resto de la población ocupada, y salarios superiores a la media”.

### Sobrecualificación y profesiones colegiadas

Debido a la magnitud del problema a pesar que desde algunos sectores sea calificado como coyuntural, proyecta efectos en las profesiones colegiadas. Por ello, desde la CEOE se anima a éstas a “colaborar en la planificación y orientación de la oferta educativa”. CC.OO. va más allá y considera “imprescindible que actúen como agente de presión en la defensa de los que aún no han podido colegiarse porque no han podido insertarse en el mercado de trabajo”. ■

### Principales causas

- “Una fuerte inversión en la formación académica de capital humano que no ha ido acompañada con la transformación del modelo productivo”
- “La conformación entre los jóvenes de expectativas laborales depositadas en la consecución de titulaciones de grado superior, que habrían de hacer posible una mayor apertura del abanico de la oferta de trabajo en relación con los ingresos”
- “Una planificación de la oferta formativa sin atender a un análisis de la demanda del mercado laboral, sistemas ineficaces de información y orientación profesional, o niveles de desempleo y oportunidades muy diferentes en los distintos territorios del Estado”
- “El crecimiento de la oferta de titulaciones para el empleo ha superado al de la demanda de titulados”