

# TRABAJO FINAL DE GRADO



# ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

**Grado en Administración y Dirección de Empresas**

**Curso Académico: 2018/19**

**Autora:** Marta Cánovas Moratal

**Tutor:** Carlos García Gallego

# Índice General

<b>Capítulo 1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
1.1. Resumen.....	5
1.2. Objetivos .....	7
1.3. Metodología .....	8
<b>Capítulo 2. JÓVENES Y MODELOS DE CONTRATACIÓN LABORAL.....</b>	<b>10</b>
2.1. Contratación indefinida frente a contratación temporal .....	12
2.2. Contratos temporales o de duración determinada .....	17
2.3. Contratos específicos para jóvenes: los contratos formativos.....	31
2.4. Los contratos de trabajo a tiempo parcial.....	42
2.5. Empresas de trabajo temporal (ETT) .....	52
2.6. Límites a la contratación temporal y prácticas fraudulentas .....	57
<b>Capítulo 3. MARCO DEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN JUVENIL ESPAÑOLA .....</b>	<b>60</b>
3.1. Datos generales de empleo juvenil.....	62
3.2. Datos de empleo según el nivel de estudios .....	72
3.3. Datos de empleo de jóvenes según el género.....	77
3.4. Datos de empleo de jóvenes según el tipo de contrato .....	80
<b>Capítulo 4. CALIDAD DEL EMPLEO JUVENIL .....</b>	<b>88</b>
4.1. La situación actual de precariedad .....	90
4.2. Datos de la situación de precariedad en los jóvenes.....	95
4.3. Testimonios reales de jóvenes trabajadores.....	101
<b>Capítulo 5. MEDIDAS CORRECTORAS PARA PROTEGER EL EMPLEO JUVENIL.....</b>	<b>113</b>
5.1. Medidas de apoyo y orientación profesional .....	115
5.2. Medidas para la formación y el empleo.....	119
5.3. Medidas para fomentar el emprendimiento.....	124
5.4. Medidas de regulación y mejora .....	127
5.5. Programas de fomento de la emancipación y la movilidad .....	131
<b>Capítulo 6. CONCLUSIONES .....</b>	<b>135</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>139</b>

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema de los tipos de contrato .....	14
Figura 2. Esquema de las ETT .....	56
Figura 3. Evolución trimestral de la tasa de empleo.....	63
Figura 4. Evolución de la tasa de paro en los jóvenes.....	67
Figura 5. Tasa de paro juvenil de los países europeos.....	68
Figura 6. Ratio entre la tasa de paro juvenil y la tasa de paro total .....	69
Figura 7. Ratio de desempleo joven.....	70
Figura 8. Paro de larga duración en los jóvenes .....	71
Figura 9. Tasa de empleo juvenil según el nivel de estudios.....	74
Figura 10. Tasa de paro juvenil según el nivel de estudios .....	76
Figura 11. Volumen de contratos registrados en España .....	81
Figura 12. Volumen de contratos registrados por los jóvenes.....	83
Figura 13. Evolución de la tasa de temporalidad juvenil .....	84
Figura 14. Evolución de la tasa de involuntariedad juvenil por trabajar a tiempo parcial.....	87

## Índice de tablas

Tabla 1. Diferencias en contratos indefinidos: ordinario y de apoyo a emprendedores.....	16
Tabla 2. Objeto y características contrato temporal para obra o servicio determinado.....	19
Tabla 3. Objeto y características contrato temporal por interinidad .....	22
Tabla 4. Objeto y características contrato temporal eventual .....	25
Tabla 5. Objeto y características contrato temporal coyuntural.....	27
Tabla 6. Objeto y características contrato de trabajo en prácticas .....	35
Tabla 7. Objeto y características contrato para la formación y el aprendizaje .....	40
Tabla 8. Objeto y características contrato a tiempo parcial común .....	47
Tabla 9. Tasa de actividad juvenil .....	62
Tabla 10. Indicadores básicos de jóvenes menores de 30 años .....	65
Tabla 11. Número de jóvenes parados en busca del primer empleo .....	68
Tabla 12. Número de jóvenes activos según su nivel formativo .....	73
Tabla 13. Número de jóvenes parados por nivel formativo.....	75
Tabla 14. Número de jóvenes ocupados por nivel formativo y género.....	78
Tabla 15. Tasa de paro juvenil según género .....	79
Tabla 16. Volumen de contratos según su duración.....	80
Tabla 17. Ocupación juvenil según el tipo de jornada (términos absolutos y relativos) .....	85
Tabla 18. Motivos de los jóvenes para estar contratados a tiempo parcial.....	86

***Capítulo 1.***  
***INTRODUCCIÓN***

En el primer capítulo del presente trabajo de final de grado, se va a exponer de una forma general el contenido a tratar durante el desarrollo del mismo mediante la identificación de las ideas principales que han servido de base para la realización de este proyecto.

A continuación, se tratará sobre el objetivo principal que sustenta la esencia de la información detallada en este trabajo, así como una serie de objetivos parciales que lo refuerzan.

Por último, se expondrán los métodos empleados para la búsqueda y recopilación de información, así como de todas aquellas tareas realizadas y conocimientos previos aprendidos en el grado para que la finalización de este trabajo final de grado haya sido posible.

## 1.1. RESUMEN

El inicio de la carrera profesional siempre ha sido una gran preocupación para los jóvenes. La falta de experiencia, las exigencias del mercado, la escasa protección o la precariedad laboral son temas que, prácticamente cualquier miembro de este colectivo ha vivido durante la búsqueda del primer empleo.

Por esta razón, la finalidad de este trabajo es reflejar la realidad de esta situación en la actualidad para los jóvenes españoles. Para ello se partirá de una visión general proporcionada por los tipos de contratación vigentes y los datos demográficos actuales sobre la población juvenil en el mercado laboral, de los cuales se podrán extraer porcentajes como la representación de este colectivo sobre el total de la sociedad, su nivel de ocupación, entre otros.

A partir de ello, se profundizará el estudio tratando las distintas variables influyentes en estos valores, como pueden ser el género, el nivel de estudios, o el tipo de contratación al que están sometidos. Todo esto, desde una perspectiva macroeconómica basada en los datos existentes del mundo laboral divididos en secciones según estos factores.

Con esto, se continuará con el análisis de las características observadas en el mercado laboral juvenil, marcadas por el marco actual de la calidad del empleo juvenil, entrando en detalle en las condiciones laborales a las que se enfrentan mediante la exposición de una serie de testimonios que reflejan la realidad que, a muchos jóvenes, entre los cuales me incluyo, nos ha tocado vivir.

Por último, se expondrán las medidas correctoras llevadas a cabo por los distintos organismos públicos y entidades relacionadas con el colectivo juvenil, vigentes y propuestas de cara a un futuro cercano, seguido de unas conclusiones globales. Estas propuestas van enfocadas a la reducción de la tasa de paro y del abandono juvenil mediante medidas que impliquen cambios en la formación, el empleo, el emprendimiento, la movilidad y sus respectivas regulaciones.

## 1.2. OBJETIVOS

Como ya se ha comentado, el objetivo principal del presente trabajo final de grado consiste en conocer y analizar la situación laboral de los jóvenes en España, tanto desde un punto de vista económico como desde un punto de vista jurídico, para posteriormente tratar de presentar algunas soluciones a los problemas que, eventualmente, se pongan de manifiesto una vez terminado dicho análisis.

Para alcanzar este objetivo principal, habrá que pasar previamente por una serie de objetivos parciales, que son los que se exponen a continuación:

- En primer lugar, se realizará un repaso de los principales tipos de contrato laboral vigentes en España. Tanto los que van destinados preferentemente al empleo juvenil como aquellos que van dirigidos a la población activa en general y que pueden ser aprovechados por el colectivo de jóvenes. Lo analizado en este capítulo será de utilidad para situar el marco normativo en el que se mueve la contratación laboral y para valorar en posteriores apartados el uso que se da de dichos contratos en la práctica diaria.
- Una vez analizado lo establecido en el capítulo anterior, se pasará al análisis de los datos estadísticos del empleo juvenil en España. Así, se realizará un estudio de los datos de empleo en general para posteriormente realizar un análisis más fino según determinadas variables que se consideran significativas. De este modo, se determinarán las cifras de empleo juvenil según el nivel de formación, según el sexo del trabajador o según el tipo de contrato suscrito.
- En tercer lugar, se realizará un recorrido por diferentes factores que condicionan la situación actual en cuanto a calidad en el empleo juvenil, desde la etapa previa a la inserción laboral hasta lo acontecido durante la misma. Con ello, tras analizar situaciones reales será posible entender qué variables inciden más en este contexto actual.

- Por último, se llevará a cabo una exposición de diferentes alternativas que pueden servir para mejorar el panorama laboral juvenil, formuladas por distintas organizaciones, tanto públicas como privadas. De esta forma, se podrá concluir si estas medidas son suficientes para combatir la situación creada entre los jóvenes empleados o no.

### 1.3. METODOLOGÍA

Para la realización del presente trabajo se han tenido en cuenta el uso de diferentes fuentes bibliográficas y los conocimientos relativos a varias asignaturas del grado en administración y dirección de empresas. En particular han sido los siguientes:

- Para la elaboración del capítulo segundo de este trabajo, a los modelos de contratación laboral mayormente utilizados por el colectivo de trabajadores jóvenes, se ha utilizado como fuente principal, la normativa laboral aplicable en materia de contratos de trabajo. En particular, los artículos correspondientes del estatuto de los Trabajadores. También han sido muy útiles los conocimientos y competencias aportadas por la asignatura Derecho del Trabajo del grado en ADE.
- En el capítulo tercero del presente TFG se han utilizado los datos estadísticos extraídos esencialmente de los portales estadísticos de consulta pública, como bien son el INE, el Observatorio de las Ocupaciones o el EUROSTAT. Además, para entender y explicar la situación actual de los jóvenes en el empleo ha sido necesario recurrir a informes laborales elaborados por distintas entidades de interés. Para el cálculo de ciertas fórmulas, han sido de utilidad los conocimientos obtenidos en la asignatura de Introducción a la Estadística del grado.



- En el cuarto capítulo de este proyecto se ha recurrido a fuentes secundarias, en concreto a informes elaborados por consultoras relacionadas con el entorno juvenil, así como a datos estadísticos existentes. Además, se ha optado por la utilización de fuentes primarias mediante la investigación propia, realizando entrevistas a jóvenes trabajadores para obtener datos acerca de su realidad laboral. Para llevar a cabo el proceso de indagación ha resultado beneficioso los conocimientos obtenidos en la asignatura de Investigación Comercial.
- En el capítulo final del presente TFG se han tenido en cuenta informaciones obtenidas de documentos elaborados por entidades públicas en lo referente al mercado, con especial atención al Plan de Choque por el Empleo Juvenil elaborado por el SEPE. Para la búsqueda y la buena organización de la información ha sido ventajoso lo aprendido a lo largo de la realización de distintos proyectos de del grado en ADE, haciendo especial referencia a la asignatura de Marketing en Empresas y Servicios Industriales.

***Capítulo 2.***  
***JÓVENES Y***  
***MODELOS DE***  
***CONTRATACIÓN***  
***LABORAL***

En este capítulo del presente trabajo final de grado se pretende realizar un análisis de los principales contratos laborales que, de acuerdo con las normas vigentes en materia de Derecho del Trabajo, pueden utilizarse en la contratación de trabajadores jóvenes, de entre 16 y 30 años.

Como más adelante se verá, algunos de dichos contratos tienen como destinatario específico y principal al colectivo de trabajadores jóvenes y sin experiencia laboral previa. Mientras que otros de los contratos analizados no tienen un destinatario concreto, sino que sirven para la contratación de cualquier trabajador de entre los que se encuentran también los empleados jóvenes.

Finalmente, se describirán determinadas situaciones y prácticas fraudulentas en materia de contratos de trabajo y las respuestas que frente a las mismas prevé la normativa laboral.

## **2.1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA FRENTE A CONTRATACIÓN TEMPORAL**

### **2.1.1. PRINCIPIOS GENERALES DE CONTRATACIÓN LABORAL**

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece una preferencia de los contratos por tiempo indefinido frente a los contratos temporales (también llamados contratos de duración determinada).

Esto es así porque uno de los principales objetivos de la política en materia de trabajo consiste en que exista la máxima estabilidad posible en el empleo.

En efecto, para el conjunto del Estado es más beneficioso que los contratos de trabajo tengan carácter indefinido y no temporal, ya que la estabilidad en el empleo favorece el consumo, en particular el consumo de bienes duraderos, lo que incide positivamente en la actividad económica del país y, por lo tanto, tiene efectos positivos en el conjunto de la economía nacional.

Pese a lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores no prohíbe la existencia del contrato de duración determinada, sino que permite, en determinadas ocasiones, que los contratos se puedan celebrar de forma temporal. No obstante, la utilización de este tipo de contrato quedaría reservada, para actividades consideradas extraordinarias.

De modo que, si el trabajo responde a necesidades permanentes o normales de las empresas, es decir, a necesidades que proceden de su actividad habitual, lo que procede es la contratación indefinida para atenderlas. Y cuando no sea así el ET permitirá la utilización de la contratación temporal.

En definitiva, no se permite al empresario celebrar libremente unos contratos u otros.

En la línea de lo expuesto anteriormente, el ET enumera los supuestos de contratación temporal, considerándolos como una excepción a la contratación indefinida, y justificándolos en la existencia de unas causas objetivas. En estos casos se habla de contratación temporal estructural.

El Estatuto de los trabajadores establece, por lo tanto, un listado cerrado de supuestos de contratación temporal. Estos supuestos son los siguientes:

- La contratación para la realización de obra o servicio determinado.
- La contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción.
- La contratación de trabajadores interinos.

Junto con los supuestos anteriores de contratación temporal, el Estatuto de los trabajadores prevé la existencia de otros contratos temporales que no responden a una necesidad objetiva de la empresa de contratar trabajadores de forma temporal, sino que tienen la finalidad de favorecer el acceso al mercado de trabajo a ciertos colectivos de personas que tienen especiales dificultades para encontrar empleo. En estos casos se habla de contratación temporal coyuntural.

Además, existen otros contratos temporales, como los formativos, cuya finalidad consisten en favorecer la inserción en el mercado de trabajo de personas con falta de experiencia laboral, proporcionándoles al mismo tiempo, un trabajo y una formación teórica y/o práctica.

Finalmente, el estatuto de los trabajadores permite la existencia del contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial de un trabajador de la empresa.

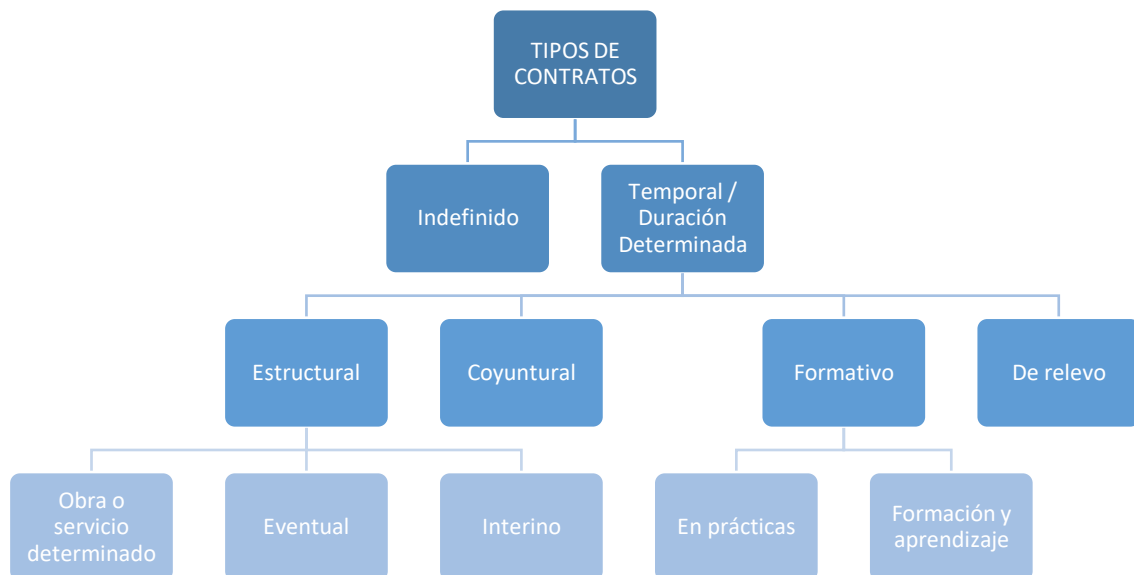
En resumen, el estatuto de los trabajadores sólo permite los siguientes tipos de contratos temporales:

- Contratos de duración determinada para dar respuesta a situaciones objetivas del mercado de trabajo (para obra o servicio determinado,

eventuales e interinos). Estos contratos reciben el nombre de contratación temporal estructural.

- Contratos temporales para el fomento del empleo de determinados colectivos con especiales dificultades para encontrar trabajo, por ejemplo, minusválidos. Estos contratos reciben el nombre de contratación temporal coyuntural.
- Contratos formativos, en los que el trabajador, además de prestar un servicio, recibe una formación por parte de la empresa.
- Contrato de relevo.

Figura 1. Esquema de los tipos de contrato



Fuente: Elaboración propia

## 2.1.2. LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Los contratos indefinidos son aquellos que no tienen establecido, desde el inicio, un momento o una fecha de finalización determinada. No es obligatorio que este

tipo de contratos se celebren por escrito, de hecho, cuando un contrato de trabajo se celebre verbalmente se presume celebrado por tiempo indefinido.

Dentro de los contratos indefinidos, conviene destacar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Se trata de una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo.

Requisitos del contrato:

- Sólo pueden celebrarlos los autónomos y las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.
- El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en modelo oficial. En caso contrario se presume indefinido ordinario.
- No podrá concertarlo la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.
- Podrán realizarse estos contratos hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento.

La empresa tendrá derecho a aplicar una serie de incentivos fiscales:

Las entidades que contraten a su primer trabajador, menor de 30 años, a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, podrán deducir de la cuota íntegra del impuesto de sociedades la cantidad de 3.000 euros.

Además de lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, podrán deducir de la cuota íntegra del impuesto de sociedades el 50 por ciento del menor de los siguientes importes:

- a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- b) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio.

*Tabla 1. Diferencias en contratos indefinidos: ordinario y de apoyo a emprendedores*

<b>Contratos indefinidos</b>		
	<b>Ordinario</b>	<b>Apoyo a emprendedores</b>
<b>Finalidad</b>	Estabilidad en el empleo	Creación de empleo
<b>Forma</b>	No precisa	Escrito en modelo oficial
<b>Requisitos</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada completa</li> <li>• &lt; 50 trabajadores</li> <li>• No despidos objetivos declarados improcedentes / colectivos (6 meses)</li> <li>• Tasa desempleo mín. 15%</li> </ul>
<b>Incentivos</b>		Deducir del IS: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.000€ por 1º trabajador (&lt;30 años)</li> <li>• 50% por el menor de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Importe prestación desempleo pendiente (momento contratación)</li> <li>- 12 mensualidades prestación desempleo</li> </ul> </li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*



## 2.2. CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA

Son contratos temporales aquellos cuya duración concreta está previamente establecida en el contrato (por ejemplo, el contrato de eventuales) o aquellos cuya duración se hace depender de un determinado acontecimiento (por ejemplo, fin de obra).

Como ya se ha dicho el empresario no tiene libertad para contratar temporalmente a sus trabajadores, sino que los contratos temporales sólo se pueden celebrar en los supuestos que establezca el estatuto de los trabajadores.

Dicho de otro modo, sólo son válidos cuando respondan a las causas o a los motivos objetivos establecidos en la ley, por ello se denominan contratos causales. De acuerdo con estas causas se distinguen 3 tipos de contratos de duración determinada o temporales:

- Contrato para obra o servicio determinado
- Contrato de trabajadores interinos
- Contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción

Estos contratos temporales forman parte de lo que se denomina la contratación temporal estructural porque se deben a circunstancias permanentes del mercado de trabajo. Por definición, no van dirigidos a un colectivo concreto, de modo que el empresario puede utilizarlos para contratar a cualquier trabajador con independencia de sus condiciones de edad, sexo, o formación.

En otras palabras, pese que estos contratos no van específicamente dirigidos a la contratación de trabajadores jóvenes, los empresarios los utilizan para contratar tanto a jóvenes como el resto de los trabajadores.

## 2.2.1. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES

### 2.2.1.1. Contrato para obra o servicio determinado

El objeto de estos contratos es según el Estatuto de los Trabajadores: “la realización de una obra o un servicio determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”.

Este contrato puede utilizarse para la realización de trabajos que no son propios de la actividad de la empresa o que aun siendo propios no se den normalmente, por tratarse de actividades excepcionales, esporádicas o extraordinarias.

En este segundo caso han de ser específicos y delimitados del resto de la actividad de la empresa, esto es con autonomía y sustantividad propia. Dicho de otro modo, se admite este tipo de contrato siempre que la obra o el servicio (corresponda o no a la actividad normal de la empresa) sean objetivables y no dependan de la voluntad del empresario.

El trabajador sólo puede prestar los servicios para los que fue contratado, en caso contrario, el contrato se presumirá indefinido.

Características del contrato:

➤ **Forma:**

El contrato debe formalizarse por escrito de este modo la administración laboral puede controlar más fácilmente su existencia. Además, debe identificarse con claridad y precisión la obra o servicio determinante de la contratación. En caso contrario, se presume celebrado por tiempo indefinido.

➤ **Duración:**

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. En el contrato puede incluirse una duración determinada, con carácter orientativo, manteniéndose su verdadera causa, que no es otra que la realización de la obra o el servicio concretos.

La reforma laboral ha establecido una duración máxima del contrato de obra: será de tres años, ampliable uno más por la negociación colectiva sectorial, no de empresa.

➤ **Extinción:**

El contrato se extingue cuando finalice la obra o servicio para el que fue contratado el empleado. La extinción del contrato de trabajo sin que haya quedado acreditada la terminación de la obra o el servicio equivale a despido.

Este contrato no puede prorrogarse puesto que su duración depende de circunstancias propias de la actividad, es decir, de lo que dure la obra o el servicio determinantes del contrato.

➤ **Modalidades de contratación:**

Este contrato puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

*Tabla 2. Objeto y características contrato temporal para obra o servicio determinado*

<b>Contrato por obra o servicio determinado</b>	
<b>Objeto</b>	Realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad cuya duración resulta incierta
<b>Forma</b>	Por escrito y con clara identificación de la obra/servicio motivo de la contratación. <i>En caso contrario, se presume indefinido.</i>
<b>Duración</b>	Tiempo exigido, con un máximo de 3 años (ampliable 1 año más)
<b>Extinción</b>	Fin de la obra/servicio. <i>Sino, equivale a despido.</i>
<b>Modalidades de contratación</b>	Tiempo completo y tiempo parcial

*Fuente: Elaboración propia*

### 2.2.1.2. Contrato de trabajadores interinos

El objeto del contrato de interinidad puede ser doble:

- Sustituir a un trabajador ausente de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, por ejemplo, en caso de incapacidad temporal del trabajador o en caso de maternidad (interinidad por sustitución). En este caso el interino puede ser contratado para realizar las mismas funciones del trabajador sustituido u otras distintas.
- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por vacante).

En la empresa privada es mucho más habitual la interinidad por sustitución que la interinidad por vacante. Ésta se utiliza mucho en la administración pública.

En el caso de suspensión por el ejercicio del derecho de huelga no es posible contratar interinos para sustituir a los trabajadores huelguistas por expresa prohibición legal.

Características del contrato de interinidad:

➤ **Forma:**

El contrato deberá celebrarse siempre por escrito. Y deberá constar:

En la interinidad por sustitución, la identificación del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

Conviene recordar que el trabajador interino puede ser contratado para realizar las mismas funciones del trabajador sustituido o para realizar funciones distintas.

En la interinidad por vacante, la identificación del puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o de promoción interna. En caso contrario el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

➤ **Duración:**

En la interinidad por sustitución, no puede establecerse una duración exacta, sino que el contrato durará mientras dure el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

En la interinidad por vacante, el contrato durará el tiempo que dure el proceso de selección para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que pueda ser superior a 3 meses (salvo en los procesos de selección de las Administraciones Públicas en que la duración será la prevista en la normativa específica). Una vez superada dicha duración máxima, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto (si la plaza no se ha cubierto), ni tampoco prorrogarse el contrato más allá de tal duración.

➤ **Extinción:**

El contrato de interinidad por sustitución se extingue por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal establecido, o por el vencimiento de este plazo sin reincorporación efectiva de aquél

Todo ello salvo que el convenio colectivo establezca derechos más favorables para el trabajador interino o cuando la empresa voluntariamente decida incorporarlo como fijo de plantilla.

El contrato de interinidad por vacante se extingue por la incorporación del nuevo trabajador seleccionado o por el transcurso del plazo máximo de 3 meses.

El contrato de trabajadores interinos no admite prórrogas.

➤ **Modalidades de contratación:**

En principio, el contrato de interinidad debe ser siempre a jornada completa. Sin embargo, se admite que pueda utilizarse también a tiempo parcial cuando se trate de sustituir a trabajadores a tiempo parcial o de cubrir temporalmente puestos vacantes que vayan a ser a tiempo parcial.

Tabla 3. Objeto y características contrato temporal por interinidad

Contrato de interinidad		
	Por sustitución	Por vacante
Objeto	Sustituir trabajador ausente con derecho a reserva del puesto ( <i>por ej. Incapacidad temporal o maternidad</i> )	Cubrir puesto por proceso selección/promoción
Forma	Por escrito e identificar: trabajador sustituido, causa y puesto a desempeñar	Por escrito e identificar puesto a cubrir tras proceso selección. <i>En caso contrario, se presume indefinido</i>
Duración	Tiempo derecho reserva puesto trabajador sustituido	Tiempo proceso selección cobertura definitiva ( <i>máx. 3 meses*</i> )
Extinción	Reincorporación trabajador sustituido o vencimiento plazo legal*	Incorporación nuevo trabajador seleccionado o fin plazo (3 meses)
Modalidades	Tiempo completo o tiempo parcial (si procede)	

\* Salvo excepciones

Fuente: Elaboración propia

### 2.2.1.3. Contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción

El contrato de eventualidad es el que puede celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieron, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Dicho de otro modo, se utiliza para atender puntualmente periodos de mayor actividad en la empresa.

La eventualidad se define de acuerdo con un criterio cuantitativo, esto es, al “aumento temporal del trabajo por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos”.

Así para utilizar este tipo de contrato se requiere una necesidad extraordinaria de trabajo a atender y el carácter transitorio o temporal de esta necesidad.

El convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior, podrá determinar las actividades en las que podrán contratarse trabajadores eventuales. Y el porcentaje máximo en relación con el total de la plantilla, lo que permitirá establecer pautas para la contratación eventual en las empresas en función de las plantillas de las mismas y fijar un número máximo de contratos eventuales.

Características del contrato de trabajadores eventuales:

➤ **Forma:**

Los contratos eventuales deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o cuando se concierten a tiempo parcial.

En el contrato debe expresarse con claridad y precisión la causa o la circunstancia de la eventualidad y determinar la duración del mismo, no bastando una mera reproducción del tenor literal del Estatuto de los Trabajadores (“por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos”).

El incumplimiento de esta obligación genera la presunción de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido. Y en caso de trabajo a tiempo parcial, además de que se ha celebrado a jornada completa.

➤ **Duración:**

La duración máxima de este tipo de contratos será de seis meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas de la eventualidad, sin que exista una duración mínima. La ley fija además de la duración del contrato una duración máxima de la eventualidad, por encima de la cual esta eventualidad se transforma en normalidad, lo que exige ya una contratación por tiempo indefinido.

Este periodo de referencia de 12 meses debe responder a una realidad (por ejemplo, no puede alegarse como eventualidad, la campaña de navidad en el mes de julio), si no lo hiciese, no será válido.

El convenio colectivo sectorial estatal (o, en su defecto, el sectorial de ámbito inferior, no el de empresa) podrá modificar tanto la duración máxima de estos contratos como el periodo dentro del cual se pueden concertar, o ambas cosas a la vez.

Para ello se exige que el periodo máximo dentro del que podrán realizarse sea de 18 meses, no pudiendo además superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, y en todo caso 12 meses.

En cuanto al día a partir del cual se inicia el cómputo del periodo hábil de contratación el ET indica que será el momento en que se produzcan las causas de la eventualidad, a partir del cual empieza a correr el plazo de doce meses para poder contratar, sin que una vez celebrados los contratos puedan exceder de la duración máxima mencionada en tal arco temporal. Este es uno de los aspectos de más difícil control, ya que el momento en que se produzcan las causas no es otro que cuando la empresa las alegue.

En el caso de que el contrato se celebre por un período inferior, se podrá prorrogar voluntariamente por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima legal o la prevista en el convenio colectivo.



➤ **Extinción:**

Estos contratos se extinguirán, al finalizar el plazo por el que se concertaron o prorrogaron, previa denuncia de una de las partes.

A la finalización del contrato el trabajador tiene derecho a la indemnización de días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización va aumentando para los contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010 hasta alcanzar los 12 días por año.

➤ **Modalidades de contratación:**

El contrato de trabajadores eventuales puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Cuando el contrato eventual se concierte a tiempo parcial con jornada reducida todos los días habituales, o completa pero no se trabajan todos los días, su duración se computará incluyendo todos los días, aun a jornada inferior, y sin que quepa excluir los días de inactividad.

*Tabla 4. Objeto y características contrato temporal eventual*

<b>Contrato eventual por circunstancias de la producción</b>	
<b>Objeto</b>	Atender puntualmente periodos de mayor actividad
<b>Forma</b>	Por escrito cuando supere las 4 semanas o sea a tiempo parcial y con clara identificación de la causa y duración de la eventualidad. <i>En caso contrario, se presume indefinido y, si aplica, a tiempo completo</i>
<b>Duración</b>	Máxima legal: 6 meses (en periodo de 12) Por convenio colectivo: 12 meses (en periodo de 18) Posibilidad de 1 prórroga
<b>Extinción</b>	Fin plazo/prórroga, previa denuncia de 1 parte con indemnización
<b>Modalidades de contratación</b>	Tiempo completo Tiempo parcial

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.2.2. CONTRATOS TEMPORALES COYUNTURALES

Los contratos temporales coyunturales no responden a una causa o a una necesidad objetiva de las empresas para contratar mano de obra de forma temporal.

Se trata de la utilización de la contratación temporal como medida de fomento del empleo para ciertos colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, como pueden ser personas con discapacidad o en situación de exclusión social, y sin que sea necesario que se den las causas anteriores.

Así, estos contratos pretenden satisfacer las necesidades de personal de las empresas, tanto para cubrir necesidades temporales como indefinidas.

Lo importante en estos contratos no es la necesidad objetiva concreta que la empresa deba cubrir (por ejemplo, la sustitución de un trabajador con derecho de reserva del puesto de trabajo) sino la identidad del trabajador que debe pertenecer a algún colectivo con especiales dificultades para alcanzar un puesto de trabajo.

En otras épocas, este tipo de contratos se extendía también a bastantes colectivos, por ejemplo, a jóvenes desempleados, pero en la actualidad tan sólo se aplica a los trabajadores discapacitados en situación de desempleo.

Para poder utilizar este tipo de contrato es necesario que concurran los siguientes requisitos:

- Ha de tratarse de trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo.

- No podrán contratar temporalmente las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente o por despido (colectivo o individual) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estos contratos deberán formalizarse siempre por escrito y a través de la Oficina Pública de Empleo correspondiente. Existe un modelo oficial de contrato que se facilitará por los Servicios de Empleo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años.

Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses. Dada la duración mínima de las prórrogas, solo cabrá una o dos.

A la terminación del contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, si la empresa hace fijo al trabajador al finalizar el contrato, no tendrá que abonarle la indemnización.

Los contratos temporales coyunturales pueden celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

*Tabla 5. Objeto y características contrato temporal coyuntural*

<b>Contrato temporal coyuntural</b>	
<b>Objeto</b>	Fomento de empleo colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado
<b>Forma</b>	Por escrito y a través de la Oficina Pública de Empleo con modelo oficial
<b>Duración</b>	12 meses - 3 años. Prorrogable por periodos > 12 meses (hasta máx.)
<b>Extinción</b>	Fin plazo con indemnización o conversión a indefinido
<b>Modalidades de contratación</b>	Tiempo completo Tiempo parcial

*Fuente: Elaboración propia*

## **2.2.5. NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES**

El Estatuto de Trabajadores establece una serie de principios que se aplican a los contratos temporales.

Dichos principios o reglas generales hacen referencia a la forma de los contratos temporales, a los requisitos que deben concurrir para su extinción y a los derechos de los trabajadores temporales.

### **2.2.5.1. Forma en los contratos de duración determinada**

Todos los contratos temporales deben ponerse por escrito, indicándose en cada uno de ellos las circunstancias específicas que los justifican (por ejemplo: la obra o el servicio con autonomía o sustantividad propias). Como excepción, se establece que no es obligatorio poner por escrito los contratos de trabajo eventuales de duración inferior a 4 semanas.

Si los contratos temporales no se ponen por escrito se presumen celebrados por tiempo indefinido y a tiempo completo.

Esto es así porque estos contratos requieren un mayor control por parte de la administración para evitar contrataciones fraudulentas.

Las empresas tienen la obligación de entregar una copia de estos contratos a los representantes de los trabajadores en sus centros de trabajo.

### **2.2.5.2. Extinción de los contratos temporales**

La extinción de los contratos de duración determinada requiere unas formalidades que, de no cumplirse, producen consecuencias (negativas) para la empresa.

Además, este tipo de contratos conlleva en ocasiones una indemnización para el trabajador en el momento de su extinción.

## **1. Procedimiento para la extinción de los contratos temporales**

Los contratos temporales deben seguir un procedimiento especial para su extinción:

Todos los contratos temporales exigen una denuncia previa a su finalización. La denuncia previa significa que cualquiera de las partes debe comunicar a la otra que el contrato va a finalizar y, por tanto, se extingue la relación laboral. De este modo se pretende garantizar que cuando termine el contrato temporal, el empleado no siga trabajando salvo que le contraten de nuevo. La denuncia debe realizarse con una antelación de 15 días cuando la duración del contrato sea superior al año.

El empresario será normalmente el que denuncie el contrato a su finalización (aunque nada impide que lo haga el trabajador), ya que la falta de denuncia produce las siguientes consecuencias:

- Si el trabajador continúa en su puesto de trabajo después de finalizar su contrato y dicho contrato admite prórrogas, este contrato se considera prorrogado automáticamente hasta su duración máxima.
  
- Si el trabajador continúa en su puesto de trabajo después de finalizado el contrato y no caben prórrogas, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

## **2. Indemnización por la finalización de los contratos temporales**

Los contratos por obra o servicio determinado y los contratos eventuales conllevan a la finalización del contrato una indemnización para el trabajador de

cuantía equivalente a ocho días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización puede aumentarse por el convenio colectivo aplicable al sector.

Esta indemnización no se aplica a los contratos de interinidad. Además, el contrato temporal para el fomento del empleo de trabajadores minusválidos tiene asignada una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Esta indemnización se va incrementando de forma paulatina según el siguiente calendario:

- Para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2012 → 9 días/año
- Para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2013 → 10 días/año
- Para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2014 → 11 días/año
- Para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2015 → 12 días/año

### **2.2.5.3. Derechos de los trabajadores temporales**

Los trabajadores temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, por ejemplo, en cuanto a salario, vacaciones, pagas extraordinarias, etc.

Sin embargo, la duración del contrato supone que, en ocasiones, estos derechos no se puedan ejercer del mismo modo en un contrato temporal que en uno indefinido. Por ejemplo, en relación a las vacaciones, se admite de forma bastante habitual que los contratos temporales de corta duración vean compensadas las vacaciones en dinero, como excepción a la regla general.

Por otra parte, el principio de igualdad no impide, sino al contrario, que los trabajadores temporales puedan tener un tratamiento especial en algunos conceptos salariales y así no se considera discriminatorio el establecimiento por convenio colectivo de pluses de eventualidad, en atención a su situación contractual precaria.

## **2.3. CONTRATOS ESPECÍFICOS PARA JÓVENES: LOS CONTRATOS FORMATIVOS**

Los contratos formativos tienen la finalidad de conceder al trabajador, además de una remuneración por sus servicios, una formación teórica y/o práctica por parte de la empresa. Con ello se pretende que trabajadores sin experiencia, en su mayoría jóvenes, accedan al mercado de trabajo.

Estos contratos son temporales, aunque su finalidad no es la de atender necesidades objetivas de las empresas, sino que se trata de permitir que determinadas personas reciban además de la posibilidad de trabajar, una formación que les permita acceder al mercado de trabajo.

También sirven estos contratos, como fines complementarios, para el fomento del empleo juvenil y, desde el punto de vista de las empresas, para la selección de personal.

El Estatuto de los trabajadores distingue dos tipos de contratos formativos en función de las necesidades formativas del trabajador que los celebra, por un lado, el contrato en prácticas y por otro el contrato para la formación y el aprendizaje.

### **2.3.1. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS**

#### **2.3.1.1. Concepto del contrato en prácticas**

Con el contrato en prácticas se persigue que el trabajador, que tiene una formación teórica importante, adquiera una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado. El puesto de trabajo en el contrato en prácticas deberá permitir la obtención de la experiencia profesional de la que carece el trabajador, por lo que dicho puesto de trabajo deberá ser adecuado a la titulación acreditada por el empleado.

Mediante convenio colectivo sectorial estatal (o, en su defecto, de ámbito inferior) se pueden determinar los puestos de trabajo o los grupos profesionales que pueden ser objeto de este contrato.

En definitiva, mediante este contrato se pretende insertar en el mercado de trabajo a aquellas personas que acreditan tener un nivel de estudios importante. Las empresas que utilicen esta modalidad de contrato deberán ofrecer al trabajador en prácticas, a cambio de una serie de beneficios, un puesto de trabajo adecuado a la titulación que acrediten.

### **2.3.1.2. Requisitos del contrato en prácticas**

La ley exige del trabajador dos requisitos para poder celebrar un contrato de trabajo en prácticas:

- 1. Estar en posesión de un título habilitante**

Las titulaciones requeridas serán los títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

No se considera como título habilitante el de bachiller porque no supone la adquisición de una profesionalidad que pueda ejercitarse en el mercado de trabajo.

- 2. Que el contrato se celebre dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes. En el caso de minusválidos dicho plazo será de siete años**

La finalidad del contrato no es la simple adquisición de experiencia, sino que esta experiencia tenga en cuenta los estudios cursados; y ello sólo puede garantizarse si existe una cierta relación de inmediación entre el momento de la



obtención del título y el comienzo de la práctica. El día a partir del cual se computa es el de la terminación de los estudios y no el de la obtención o expedición del título.

El incumplimiento de los requisitos de titulación o la celebración del contrato fuera del período hábil de contratación supondrá su conversión automática en contrato de trabajo de duración indefinida.

### **2.3.1.3. Forma y duración del contrato en prácticas**

El contrato deberá constar por escrito (en modelo oficial). En el contrato deberá figurar necesariamente, la titulación del trabajador, el puesto que va a ocupar y la duración del contrato.

En caso de incumplimiento de la formalidad, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

En cuanto a su duración, el contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años. La duración máxima de dos años opera también para sucesivos contratos, aún en distintas empresas, para una misma titulación.

Dicho de otro modo, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas más de dos años en la misma o distintas empresas en base a la misma titulación.

Para comprobar esto, el empresario podrá pedir, antes de celebrar el contrato, un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

Esta certificación debe emitirse en el plazo de 10 días, transcurridos los cuales, si el empresario no la recibe, queda exonerado de la responsabilidad derivada de un posible incumplimiento de los requisitos de duración máxima.

En cuanto a las prórrogas del contrato se limitan a dos y por períodos no inferiores a seis meses.

#### **2.3.1.4. Derechos del trabajador en prácticas**

Los principales derechos de los trabajadores con un contrato en prácticas pueden resumirse en los apartados siguientes:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- Por ello, debe existir una correlación entre la titulación del trabajador y la categoría profesional asignada por la empresa y entre esta última y las concretas funciones encomendadas, produciéndose en caso contrario un fraude de ley y la conversión automática del contrato en indefinido salvo que la asignación de esas funciones no sea de una duración relevante.
- La retribución será la pactada en el contrato individual o en el convenio colectivo sin que pueda ser inferior durante el primer año al 60 por 100 del salario del convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y al 75 por 100 del salario fijado en convenio colectivo, durante el segundo año de vigencia del contrato (aún con distintas empresas).
- Se trata de una retribución inferior a la de los trabajadores de su puesto y categoría, que podría justificarse en la menor experiencia y productividad y en atención a las enseñanzas que recibe y a las prácticas que realiza.
- El empresario está obligado a expedir al trabajador al finalizar su contrato un certificado en el que consten la duración, puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

- Únicamente se exige que figuren datos objetivos y no valoraciones del empresario sobre el grado de prácticas alcanzado.

Tabla 6. Objeto y características contrato de trabajo en prácticas

Contrato en prácticas	
Objeto	Dotar al trabajador con formación teórica importante de práctica profesional adecuada a su nivel de estudios
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer título habilitante</li> <li>• Máx. 5 años desde finalización estudios (7 si discapacitado)</li> </ul>
Forma	Por escrito y en modelo oficial, figurando titulación, puesto y duración. <i>En caso contrario, se presume indefinido</i>
Duración	6 meses - 2 años (misma o distintas empresas) Admite 2 prórrogas por periodos > 6 meses (hasta máx.)
Derechos trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlación titulación y categoría profesional. <i>En caso contrario, se produce un fraude de ley y conversión en indefinido</i></li> <li>• Retribución mínima: 60% primer año y 75% segundo año</li> <li>• Certificado de empresa obligatorio con duración, puesto y tareas</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## 2.3.2. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### 2.3.2.1. Concepto del contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje van dirigidos a personas jóvenes (salvo alguna excepción) que no tienen una formación previa; y con ellos se pretende que el trabajador, además de prestar un servicio retribuido, reciba una formación teórica y práctica que le permita acceder con mayor facilidad al mercado de trabajo.

En otras palabras, el contrato para la formación persigue dos objetivos, por un lado, la inserción profesional del trabajador joven y por otro, proporcionarle una formación profesional (mediante la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos) que le habilite para el ejercicio de un puesto de trabajo cualificado.

### 2.3.2.2. Requisitos del contrato para la formación y el aprendizaje

Para poder celebrar válidamente un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, es necesario que concurran las circunstancias siguientes:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, salvo que se trate de personas con discapacidad que no tienen límite de edad.
- Hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.
- Estos límites de edad máxima juegan en el momento de celebración del contrato, por lo que pueden sobrepasarse durante la vigencia del mismo.
- El trabajador no deberá tener la titulación requerida para celebrar un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- No se podrán celebrar contratos para la formación con trabajadores que hubieran desempeñado con anterioridad en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses en el mismo puesto de trabajo objeto del contrato.
- No puede celebrarse este contrato con un trabajador que ya posea la formación que se pretende proporcionar.
- Ha de celebrarse para un puesto de trabajo que requiera un cierto nivel de cualificación. Se considera que existe un nivel de cualificación adecuado cuando pueda ser objeto de acreditación formal por alguna titulación o cuando conste en el sistema de clasificación profesional de la empresa

Algunos convenios colectivos delimitan los grupos profesionales aptos para la celebración de contratos para la formación, o identifican oficios aptos para ello.

### **2.3.2.3. Forma y duración del contrato del contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato y las prórrogas deben formalizarse por escrito en modelo oficial, debiendo constar específicamente en el mismo, el puesto u oficio objeto de formación, el tiempo y la distribución de la formación teórica, la duración del contrato y los datos del tutor.

El incumplimiento de la forma escrita o la ausencia de sus elementos específicos genera la presunción de celebración del contrato indefinido.

Puede pactarse período de prueba, cuya duración máxima (salvo que el convenio colectivo diga otra cosa), será de dos meses con carácter general, o de tres en empresas de menos de veinticinco trabajadores

La duración del contrato de aprendizaje será de un mínimo de un año y un máximo de tres. Por convenio colectivo, se puede establecer una duración distinta, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

#### 2.3.2.4. Obligaciones formativas de la empresa

Para que el contrato se entienda válidamente ejecutado es necesario que el trabajador reciba una formación teórica y una formación práctica.

1. La formación teórica debe llevarse a cabo a cargo de la empresa, y habrá de ajustarse a las condiciones legalmente previstas. Así, podrá prestarse:

- Bien por un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Empleo.
- O bien por la propia empresa, cuando la misma disponga de las instalaciones y el personal adecuados (aunque, en su caso, se requiera la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada).

La falta de formación teórica, bien porque el aprendiz trabaje durante el tiempo de teoría, o bien porque la empresa se limita a excluir la formación teórica obligatoria (por falta de asignación de centro formativo o por formación inadecuada al trabajo que se presta), es un incumplimiento empresarial una posible sanción administrativa y conversión automática del contrato en indefinido por haber incurrido en fraude de ley.

La formación teórica no sólo es obligatoria para la empresa sino también para el trabajador. De este modo, las faltas de asistencia o puntualidad a las clases o cursos de formación pueden considerarse como faltas laborales, (aunque no la falta de aprovechamiento de la formación teórica).

2. Para la adecuada formación práctica del trabajador es necesario que la actividad laboral que se le asigne esté relacionada con las actividades formativas.

Además, como garantía del adecuado cumplimiento del proceso de aprendizaje, el trabajador debe contar con un tutor.

La realización de un contrato para la formación en un puesto u oficio no cualificado o en el que el puesto asignado no resulte adecuado a la finalidad formativa puede constituir fraude de ley dando lugar a su conversión automática en contrato indefinido

3. El trabajador tiene derecho a obtener un certificado que acredite la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

El centro de formación teórica también deberá emitir certificado que acredite la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato.

#### **2.3.2.5. Tiempo de trabajo y retribución del contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato para la formación sólo puede celebrarse a jornada completa.

La duración de la jornada será la establecida en convenio colectivo o la máxima legal, en las que debe distribuirse tanto el tiempo dedicado a acciones formativas como el de trabajo efectivo. Este no podrá ser superior al 75%, durante el primer año o al 85% durante los dos siguientes.

La retribución de los trabajadores contratados para la formación será la que se establezca en convenio colectivo, en proporción al trabajo efectivo, aunque no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en dicha proporción.

El trabajador en formación no podrá realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes (horas extraordinarias obligatorias o por fuerza mayor), ni trabajo nocturno, ni trabajo a turnos.

En resumen, las características serían:

Tabla 7. Objeto y características contrato para la formación y el aprendizaje

Contrato para la formación y el aprendizaje	
Objeto	Insertar y formar profesionalmente al trabajador joven
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 16-25 años (salvo discapacitados: sin límite). Hasta tasa desempleo &lt; 15%, máx. 30 años momento celebración contrato</li> <li>• No haber trabajado más de 12 meses en el mismo puesto (misma empresa)</li> <li>• No disponer de la formación a proporcionar</li> <li>• Puesto con cierta cualificación</li> </ul>
Forma	Por escrito y en modelo oficial, figurando puesto/oficio, tiempo y distribución formación, duración y datos tutor. <i>En caso contrario, se presume indefinido</i> . Cabe periodo de prueba (máx. 2-3 meses)
Duración	1 - 3 años (por convenio: 6 meses - 3 años) Admite 2 prórrogas por periodos > 6 meses (hasta máx.) Interrumpible por incapacidad temporal
Obligaciones formativas empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación teórica en centro formativo reconocido o en la empresa. <i>En caso contrario, se produce un fraude de ley y conversión en indefinido</i></li> <li>• Formación práctica tutorizada relacionada con teórica. <i>En caso contrario, se produce un fraude de ley y conversión en indefinido</i></li> <li>• Certificado de cualificación/competencia adquirida por empresa y/o centro de formación</li> </ul>
Modalidad de contratación	Tiempo completo. Establecer tiempo dedicado a formación y a trabajo (máx. 75% el primer año y 85% los dos siguientes)
Retribución	Por convenio, en proporción al trabajo efectivo (mín. SMI) No admite horas extraordinarias/trabajo nocturno/a turnos

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.3. NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Las normas comunes a cualquiera de los contratos formativos expuestos en los apartados anteriores son las siguientes:

- En los dos contratos se exige la forma escrita, con identificación precisa de los elementos esenciales de cada contrato, por ejemplo, el puesto de trabajo,



título y duración (para el contrato de prácticas). Si no se pone por escrito o falta alguno de los elementos esenciales, el contrato se presume indefinido.

- La extinción de estos contratos exige denuncia previa a su finalización, la falta de denuncia produce las mismas consecuencias que las establecidas para los contratos temporales.
  
- Límites al uso de los contratos formativos:
  - Los contratos formativos que no se ajusten a los requisitos del estatuto de los trabajadores (por ejemplo, se utilizan para puestos de trabajo inadecuados), se consideran celebrados en fraude de Ley. Se convierten automáticamente en indefinidos.
  
  - Nadie puede estar con un contrato formativo en la misma empresa o en otra distinta por un tiempo superior a su duración máxima (establecida en la ley o en el convenio colectivo correspondiente). Esta regla no se aplica si los contratos formativos se refieren a titulaciones distintas o a oficios distintos.
  
  - Los contratos formativos no se tienen en cuenta en el cómputo de los 24 meses en caso de sucesión de contratos temporales que más adelante se expondrá.

## **2.4. LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

### **2.4.1. CONCEPTO Y MODALIDADES**

Es contrato a tiempo parcial aquél que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Pueden distinguirse tres modalidades de contrato a tiempo parcial:

- El contrato a tiempo parcial común
- El contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos
- El contrato de relevo que se celebra en caso de jubilación parcial

### **2.4.2. EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMÚN**

#### **2.4.2.1. Concepto de contrato a tiempo parcial común**

El Estatuto de los Trabajadores define el contrato a tiempo parcial como aquel contrato por el que el trabajador presta servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El Estatuto de los Trabajadores no establece un mínimo ni tampoco una frontera clara y nítida con el trabajador a tiempo completo.

Ahora bien, los convenios colectivos pueden establecer una reducción mínima en la jornada para que el contrato se considere a tiempo parcial. Es decir, establecen un tope máximo de duración de la jornada parcial, de modo que, si

se sobrepasa el límite, el trabajador se considera a tiempo completo a todos los efectos.

Así, por ejemplo, el Convenio colectivo para el sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Valencia establece que se consideran a tiempo completo, los contratos a tiempo parcial que superen el 85% de la jornada máxima, por lo tanto, para ser considerados a tiempo parcial se necesita una reducción mínima de la jornada del 15%.

De la definición anterior conviene aclarar los siguientes aspectos:

1. Se refiere a la prestación de servicios durante un tiempo inferior, tomando como referencia el número de horas (al día, al mes o al año). Esto implica que el contrato a tiempo parcial admite varias posibilidades:

- Trabajar un número de horas inferior al día todos los días.
- Trabajar un número de días inferior a la semana, al mes o al año, pero trabajando esos días a jornada completa.
- Una combinación de ambas modalidades.

2. Por otro lado, conviene definir el concepto de trabajador a tiempo completo comparable.

Según el Estatuto de los Trabajadores se considera como tal a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo (indefinido, temporal, formativo...) y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo, la prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la máxima legal.

El contrato a tiempo parcial debe distinguirse de los supuestos de reducción de jornada a iniciativa del trabajador (por ejemplo, por lactancia), pues sólo está

ejercitando un derecho durante un tiempo, no una modificación del tipo de contrato de trabajo.

Puede ocurrir que el empresario quiera pasar de un contrato a tiempo completo ya existente a uno a tiempo parcial. Cuando se pretenda esto será necesario modificar el contrato y para ello se requiere el acuerdo del trabajador. No es un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo (la jornada), sino de cambio del propio tipo de contrato.

Si el trabajador no acepta el cambio de contrato no le quedará otra opción al empresario que rescindir el contrato por causas objetivas, económicas u organizativas.

Los contratos a tiempo parcial se pueden combinar con contratos indefinidos y con la mayoría de los contratos temporales. Sin embargo, en los contratos de trabajadores interinos (por sustitución), si el trabajador sustituido es a tiempo parcial, el interino puede ser a tiempo parcial. Mientras que, si el sustituido es a tiempo completo, el interino necesariamente es a tiempo completo.

Tampoco puede utilizarse la modalidad de contrato a tiempo parcial en los contratos para la formación y el aprendizaje (sí que puede hacerse en los contratos en prácticas).

#### **2.4.2.2. La forma del contrato a tiempo parcial común**

El contrato de trabajo a tiempo parcial deberá formalizarse siempre por escrito y deberá expresar el número de horas ordinarias de trabajo (al día, a la semana, al mes o al año contratadas) y su distribución. No son lícitas las cláusulas que dejan la determinación del número de horas de trabajo y su concreta distribución a la voluntad unilateral del empresario.

La falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

#### **2.4.2.3. Horas complementarias y horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial**

Las horas complementarias son horas pactadas entre el empresario y el trabajador a tiempo parcial para realizar un número mayor de horas sobre la jornada a tiempo parcial establecida en el contrato sin superar la jornada a tiempo completo. Dicho de otro modo, son horas que se pueden añadirse a las horas pactadas en el contrato a tiempo parcial sin superar la jornada máxima.

La realización de horas complementarias tiene las siguientes características:

- Es necesario, para la validez de las horas complementarias que exista un acuerdo entre el empresario y el trabajador. El pacto de realización de tales horas es voluntario para el trabajador (y también para el empresario) y su negativa a estipularlo no puede ser objeto de sanción.
- El acuerdo sobre las horas complementarias debe figurar por escrito, en caso contrario no será válido.
- Sólo pueden realizarse en contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- Como máximo puede acordarse, en concepto de horas complementarias, el 15 % de las horas ordinarias pactadas inicialmente en el contrato (ampliable al 60 % por convenio colectivo).
- En ningún caso cabe que la suma de horas complementarias a las ordinarias exceda de la jornada a tiempo completo.

- En cuanto a su distribución y forma de realización habrá que estar a lo que establezca el convenio colectivo y al pacto de horas complementarias.
- El empresario debe comunicar al trabajador con siete días de antelación, al menos, el día y hora de realización de las horas complementarias.

En lo que a las horas extraordinarias se refiere, antes de la reforma laboral del año 2012 el trabajador a tiempo parcial no podía realizar horas extraordinarias voluntarias, únicamente podía realizar las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor (es decir, por incendio, inundación, caso fortuito, accidentes, para reparar o prevenir daños causados por estos eventos).

Tras la citada reforma, cabe también la realización de horas extraordinarias voluntarias o por aumento de la producción aplicándose el régimen común de las horas extraordinarias.

Es decir, si se retribuyen con dinero el número máximo (80 horas extraordinarias al año) lo será en proporción a la jornada pactada en el contrato. Sumadas a las complementarias no pueden superar la jornada ordinaria de trabajo.

Mientras que las horas complementarias sólo las pueden hacer los trabajadores indefinidos, las horas extraordinarias pueden ser realizadas tanto por indefinidos como por temporales.

#### **2.4.2.4. Derechos de los trabajadores a tiempo parcial**

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo por aplicación del principio de igualdad.

Sin embargo, pueden establecerse diferencias de tratamiento aplicando un principio de proporcionalidad, normalmente en las condiciones de trabajo cuantificables.

Tabla 8. Objeto y características contrato a tiempo parcial común

Tiempo parcial común		
Objeto	Prestación de servicios durante un tiempo menor al comparable o al máximo establecido: - Nº horas inferior al día todos los días - Nº días inferior a la semana/mes/año a jornada completa - Ambas	
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajador:</b> por tiempo determinado y no implica modificación</li> <li>• <b>Empresario:</b> necesita de modificación y acuerdo con el trabajador</li> </ul>	
Forma	Por escrito y expresar nº horas por día/semana/mes/año y su distribución. <i>En caso contrario, se presume celebrado a tiempo completo</i>	
Horas	Complementarias	A añadir por escrito a las pactadas entre empresario y trabajador en contratos indefinidos y con voluntad de ambos. Como máx. el 15% (60% por convenio) sin superar la jornada completa
	Extraordinarias	Voluntarias o por aumento de la producción en contratos indefinidos o temporales. Como máx. 80h/año en proporción de la jornada. Sumadas a las complementarias no pueden superar la jornada completa
Derechos del trabajador	Los mismos que trabajadores a tiempo completo, salvo excepciones de principio de proporcionalidad	

Fuente: Elaboración propia

## 2.4.3. EL CONTRATO DE TRABAJOS FIJOS - DISCONTINUOS

### 2.4.3.1. Concepto de contrato de trabajadores fijos-discontinuos

Se trata de un contrato a tiempo parcial que se utiliza para realizar trabajos que se repiten de forma cíclica o intermitente a lo largo de los años, pero no se repiten en fechas exactas. Este tipo de contratos está relacionado con actividades que están ligadas a factores meteorológicos, o a factores ajenos a la voluntad organizativa y al control empresarial.

El fijo discontinuo puede darse:

- Bien en empresas que tienen un funcionamiento continuo durante todo el año, pero cuya actividad es irregular, es decir, que tengan exceso de trabajo en puntos estacionales que se repiten en ciertas épocas del año.
- O bien en empresas que no funcionen permanentemente, cuyo funcionamiento sea discontinuo, cíclico o intermitente.

Lo característico de este contrato es que se considera celebrado por tiempo indefinido y, dado que la actividad se reanuda en fechas inciertas, el trabajador tiene un derecho de llamamiento al trabajo según el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos.

Este tipo de contrato no está regulado con detalle en el estatuto de los trabajadores, sino que su regulación proviene básicamente de los convenios colectivos.

#### **2.4.3.2. La obligación de llamamiento al trabajo**

Dada la incertidumbre que existe acerca del inicio y el fin de la actividad, en este tipo de contratos, el empleado debe ser llamado al trabajo por el empresario cada vez que aquél vaya a reanudarse. Este derecho al llamamiento se justifica en el carácter imprevisible de la fecha y del volumen de realización de los trabajos, (al principio, durante y al final de la campaña). Además, durante la campaña se puedan producir interrupciones y periodos de inactividad y que la actividad se desarrolle dentro de la misma de manera irregular.

#### **Características del derecho de llamamiento:**

- Por llamamiento hay que hacer referencia tanto al orden de entrada como al de salida de los trabajos. El llamamiento suele no ser de todos los trabajadores a la vez, sino de manera paulatina y en función de las necesidades de la empresa y de la actividad.
- La determinación de la forma del llamamiento será la que establezca el convenio colectivo. El criterio más frecuente para establecer el orden de llamamiento es el de la antigüedad dentro de cada especialidad.
- El convenio colectivo puede limitar la posibilidad de contratar eventuales o interinos hasta tanto no hayan sido llamados todos los trabajadores fijos discontinuos.



- Si el empresario incumple la obligación de llamamiento (salvo que esté justificada o se haya producido por error) equivale al despido del trabajador.

- Si el trabajador no acude a la llamada pudiendo hacerlo, se considera abandono de su puesto de trabajo.

- Si un trabajador no pudiera acudir a la llamada por causa a él no imputable (por ejemplo, por la enfermedad o baja médica, por estar trabajando en otra campaña) podrá ser llamado dentro de la misma campaña en cuanto fuera posible. Si no fuera posible ser llamado en la misma campaña conserva su derecho a ser llamado en las temporadas siguientes.

De otra parte, en ciertas actividades de campaña o temporada el trabajador, aunque celebre contratos para simultáneas o sucesivas campañas, aun con la misma empresa, se entiende como fijo discontinuo a efectos de cada campaña y no como fijo común de la empresa.

#### **2.4.3.3. El contrato de trabajos fijos-periódicos**

Se trata de contratos que se aplican a la realización de trabajos que se repiten de forma cíclica, pero en fechas exactas o ciertas. En estos casos no se aplican las reglas de los trabajadores fijos-discontinuos. Dado que no existe la incertidumbre propia de los contratos para trabajos fijos-discontinuos, no se aplica el derecho al llamamiento característico de este tipo de contratos, sino que se aplican las reglas generales del contrato a tiempo parcial común.

#### **2.4.4. EL CONTRATO DE RELEVO Y LA JUBILACIÓN PARCIAL**

Para que exista el contrato de relevo deben darse simultáneamente en la empresa 3 situaciones:

1ª. Que exista un trabajador a tiempo completo en la empresa que cumpla todos los requisitos para acceder a la jubilación excepto la edad. En definitiva, se trata de una persona entre 61 y 65 años que haya cotizado todo el tiempo requerido por la ley. Este trabajador debe pedir a la Seguridad Social una jubilación parcial, es decir, combinar un trabajo a tiempo parcial con una prestación por jubilación reducida.

2ª. El empresario debe llegar a un acuerdo con este trabajador para reducir su jornada, como mínimo en un 25% y como máximo en un 50%.

3ª. Al mismo tiempo, el empresario debe contratar a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo correspondiente, para que cubra temporalmente la parte de la jornada que deja libre el trabajador jubilado parcialmente. Este trabajador desempleado se contrata con la modalidad de contrato de relevo, recibe el nombre de relevista.

### **Características del contrato de relevo:**

- Es un contrato a tiempo parcial (por la jornada que deja libre el trabajador jubilado parcialmente) y un contrato temporal (hasta que el trabajador jubilado parcialmente alcance los 65 años). Si la empresa quisiera podría contratar al relevista de forma indefinida y a jornada completa.

- Es un contrato temporal. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación mencionada.

- El contrato debe ponerse por escrito y en el mismo debe figurar, la duración del contrato, la jornada o porcentaje de jornada que se realiza y distribución de ésta y la identificación del trabajador que se sustituye parcialmente. En caso de incumplimiento de los requisitos formales, el contrato se presumirá indefinido y a tiempo completo.

- Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido de forma improcedente, el trabajador relevista deberá continuar en su puesto hasta que se cumpla la fecha en la que el trabajador alcanzaría la edad de jubilación completa.

Además, el empresario está obligado en este caso a que se cubra el 100% de la jornada de trabajo, cosa que puede hacerse de dos formas: bien contratando a otro desempleado por el resto de la jornada (un segundo relevista) o bien transformando el contrato del relevista en un contrato a tiempo completo.

- En caso de que fuera el relevista quien perdiese su puesto de trabajo. La empresa estará obligada a contratar a otro.

## 2.5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las empresas pueden contratar mano de obra temporal de dos formas: bien directamente, utilizando alguno de los contratos temporales que permite el Estatuto de los Trabajadores, o bien contratando los servicios de una Empresa de Trabajo temporal (ETT), que le ceda temporalmente los trabajadores que se acuerde en cada caso.

Las ETT son empresas cuya actividad consiste en poner trabajadores a disposición de otras empresas (llamadas empresas usuarias), con el fin de satisfacer las necesidades temporales de personal de éstas. Así, los trabajadores son contratados por las ETT para prestar sus servicios en las empresas usuarias, quienes a su vez contratan los servicios de las ETT (a través de un contrato mercantil denominado contrato de puesta a disposición).

Conviene distinguir el funcionamiento de una ETT con el de una agencia de colocación. La función de agencia de colocación consiste en seleccionar y buscar trabajadores para que los contraten otras empresas a cambio de un precio. Mientras que las ETT contratan directamente a los trabajadores y luego los ceden temporalmente a las empresas que lo soliciten, a cambio de un precio. No obstante, desde la reforma del 2012 las ETT pueden constituirse como Agencias de Colocación si cumplen ciertos requisitos.

La celebración de un contrato de puesta a disposición entra una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria supone el nacimiento de 3 relaciones distintas:

- Entre la ETT y empresa usuaria.
- Entre la ETT y trabajador cedido,
- Entre el trabajador cedido y empresa usuaria

## 2.5.1. RELACIÓN ENTRE LA ETT Y LA EMPRESA USUARIA

Para que una persona física o jurídica pueda desarrollar la actividad de una ETT debe cumplir los siguientes requisitos:

- Disponer de una estructura organizativa adecuada.
- No tener obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- Tener a un número mínimo de 12 trabajadores contratados.
- Obtener una autorización administrativa para realizar las actividades propias de una ETT.

La cesión temporal de trabajadores realizada por empresas que no sean Empresas de trabajo temporal se considera cesión ilegal de trabajadores, lo que conlleva importantes consecuencias (negativas) tanto para la empresa cedente como para la cesionaria.

La relación entre la ETT y la empresa usuaria se lleva a cabo a través de un contrato mercantil que recibe el nombre de contrato de puesta a disposición (o bien de un contrato administrativo si la empresa usuaria es la Administración Pública. Por lo tanto, la relación entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria no tiene carácter laboral sino mercantil (o administrativa en su caso)

La cesión debe ajustarse a las reglas de los contratos temporales, es decir, la contratación a través de una ETT no puede suponer el incumplimiento de las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores sobre los contratos temporales.

Dicho de otro modo, los supuestos en que es posible contratar a través de ETT son los mismos en que cabe contratación directa, esto es, necesidades temporales de las empresas clientes (Obra o servicio, eventualidad, interinidad, bien por vacante, bien por sustitución, o contrato en prácticas).

No se puede utilizar para otros supuestos como:

- Contrato para la formación.
- Para sustituir a trabajadores huelguistas de la empresa usuaria.
- Para sustituir a trabajadores de plantilla previamente despedida por la empresa usuaria en los doce meses inmediatamente anteriores.

## **2.5.2. LA RELACIÓN ENTRE LA ETT Y EL TRABAJADOR**

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, tiene carácter laboral. Debe figurar necesariamente por escrito y puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Si se concierta de forma temporal, la duración del contrato entre el trabajador cedido y la ETT coincidirá con la del contrato de puesta a disposición entre ETT y EU.

Pero la ETT puede hacer también hacer un contrato indefinido o fijo con el trabajador y luego ir cediéndolo en sucesivos supuestos de puesta a disposición (este supuesto es poco frecuente).

De esta relación surgen los siguientes derechos y obligaciones:

- Los trabajadores tienen derecho a la gratuidad de los servicios de cesión por la ETT.
- La ETT está obligada al pago de los salarios y de la seguridad social. El trabajador cedido tiene derecho a la remuneración y demás derechos laborales como si fuera trabajador de la empresa usuaria.

- La ETT tiene la obligación de abonar una indemnización a la finalización del contrato temporal de cuantía equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio (por convenio colectivo puede ser superior).
- La ETT está obligada a informar y formar a los trabajadores sobre los puestos de trabajo en que van a trabajar y sus riesgos laborales.
- La ETT está obligada a la vigilancia periódica de la salud del trabajador (reconocimientos médicos).

### **2.5.3. LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA USUARIA**

La empresa usuaria tiene que cumplir, entre otras, las siguientes obligaciones respecto al trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal:

- La vigilancia y control de la actividad laboral corresponde a la empresa usuaria. Es quien da órdenes e instrucciones y ejerce el poder de dirección.
- Los incumplimientos del trabajador pueden ser sancionados, pero no por la empresa usuaria, sino por la ETT. La primera propone y la segunda aplica la sanción correspondiente.
- La obligación de pagar el salario y de cotizar a la Seguridad Social corresponde a la ETT, pero la empresa usuaria tiene con el trabajador una responsabilidad subsidiaria en caso de insolvencia de la ETT.
- La empresa usuaria debe asegurarse de que el trabajador enviado es apto para el trabajo, posee las cualificaciones profesionales y ha recibido información y formación en general y en especial en materia de prevención de riesgos laborales.

## 2.5.4. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

La utilización indebida de contratos de puesta a disposición puede dar lugar a una cesión ilegal de trabajadores, lo que conlleva las siguientes consecuencias:

- Podrá sancionarse como infracción muy grave tanto a la ETT y como a la empresa usuaria.
- El trabajador cedido ilegalmente tendrá derecho a optar por ser indefinido bien en la ETT o bien en la empresa usuaria.

Figura 2. Esquema de las ETT



Fuente: Elaboración propia



## **2.6. LÍMITES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PRÁCTICAS FRAUDULENTAS**

El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de límites para el empresario en la utilización de contratos temporales.

### **2.6.1. CONTRATOS EN FRAUDE DE LEY**

Los contratos temporales que no respondan a una causa auténtica de las establecidas en la Ley, se consideran celebrados en fraude de Ley. Se produce fraude de ley cuando pese a que aparentemente, desde el punto de vista formal, se utiliza legalmente y de manera correcta el contrato temporal, su finalidad es conseguir un objetivo contrario a la ley y perjudicar al trabajador.

Dicho de otro modo, se produce fraude de ley cuando la finalidad del contrato no sea temporal sino indefinida, bien porque no se dan los requisitos de causalidad (por ejemplo cuando en un contrato para obra o servicio determinado se utiliza al trabajador para cualquier obra o cualquier servicio de la empresa y no para el que fue especialmente contratado), o bien porque se utiliza un contrato inadecuado para la causa que se alegue (por ejemplo, se utiliza un contrato eventual para sustituir a un trabajador con derecho de reserva del puesto de trabajo).

Se considera también fraude de ley el despido de un trabajador fijo y su contratación temporal posterior.

El fraude de Ley implica que el contrato se convierte automáticamente en indefinido. Una vez el trabajador ha demostrado el fraude de ley, el empresario no puede hacer nada, el contrato se convierte en indefinido.

## **2.6.2. SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y FRAUDE DE LEY**

El Estatuto de los Trabajadores permite la sucesión de distintos contratos temporales entre la misma empresa y el mismo trabajador siempre que, todos y cada uno de esos contratos respondan a causas distintas y auténticas. En caso contrario, todos los contratos celebrados de forma encadenada se consideran celebrados en fraude de Ley.

Dicho de otro modo, si se encadenan varios contratos temporales y uno de ellos se demuestra fraudulento, el fraude de ley afectará a ese contrato y a los que le sigan en dicha cadena, aunque estos se hayan celebrado con ausencia de fraude.

Una vez demostrado el fraude de ley, se produce la conversión automática del contrato temporal en contrato indefinido. Afectando esta situación a todos los contratos de la cadena.

## **2.6.3. SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES SIN FRAUDE DE LEY**

La sucesión de contratos temporales que no implique fraude de Ley, también está sometida a unos límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Según este los trabajadores que, en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de una empresa de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades de contrato temporal, adquirirán la condición de indefinidos.

Esto significa que el contrato de trabajo se convierte automáticamente en indefinido cuando concurren los requisitos siguientes:

- Que se trate del mismo trabajador.
- Que el periodo de referencia no supere los 30 meses.
- Que se superen los 24 meses en la misma empresa con distintos contratos temporales (con uno sólo no es suficiente, tiene que haber una sucesión de contratos). Con independencia de que sea directamente o a través de una ETT.
- El trabajador, debe ocupar el mismo puesto de trabajo.
- Sólo afecta a los contratos de obra o servicio determinado y de eventuales. Se excluyen del encadenamiento a los contratos los contratos formativos, de relevo y los de interinidad.

***Capítulo 3.***  
***MARCO***  
***DEMOGRÁFICO DE***  
***LA POBLACIÓN***  
***JUVENIL ESPAÑOLA***

En el siguiente punto del presente proyecto se va a llevar a cabo una explicación de la situación actual del empleo juvenil en base a los datos demográficos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Para este análisis, se han estudiado las variables de mayor influencia que originan dicha situación en general, haciendo también distinciones por grupos relevantes, como bien son el género, el nivel formativo y el tipo de contrato de los jóvenes.

Con ello se quiere dar significación a la información facilitada en el presente Trabajo de Fin de Grado desde una perspectiva objetiva.

### 3.1. DATOS GENERALES DE EMPLEO JUVENIL

Según los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2019, la población española contaba con 47.007.367 personas, de las cuales 7.255.243 tenían edades comprendidas entre los 16 y los 30 años. En términos porcentuales, la población joven, según datos del INE de este periodo, representaba un 15,43% del total de la sociedad, suponiendo una disminución 0,3% respecto al 2018.

Hablando de su evolución, el número de jóvenes menores de 29 años ha ido reduciéndose en los últimos años (en 1,8 millones) cuando la población total ha experimentado un incremento de 900.000 personas.

Esto puede haberse debido a distintas causas, como la existencia de un saldo vegetativo negativo sumado a un saldo migratorio positivo que no llega a compensar esta diferencia. Este hecho representa claramente una población envejecida, propia de un país europeo como es España.

La población activa representó a finales del segundo trimestre del año vigente un total de 22.806.800 personas, de las cuales 3.618.100 tenían edades de entre 16 y 29 años. Esto es, cerca de la mitad de los jóvenes se encontraban activos.

La tasa de actividad del colectivo joven presentó valores bastante dispares entre los de menor con los de mayor edad.

*Tabla 9. Tasa de actividad juvenil*

Tasa de actividad			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	14,91%	16,55%	13,15%
De 20 a 24 años	54,48%	57,85%	50,99%
De 25 a 29 años	83,17%	85,87%	80,44%

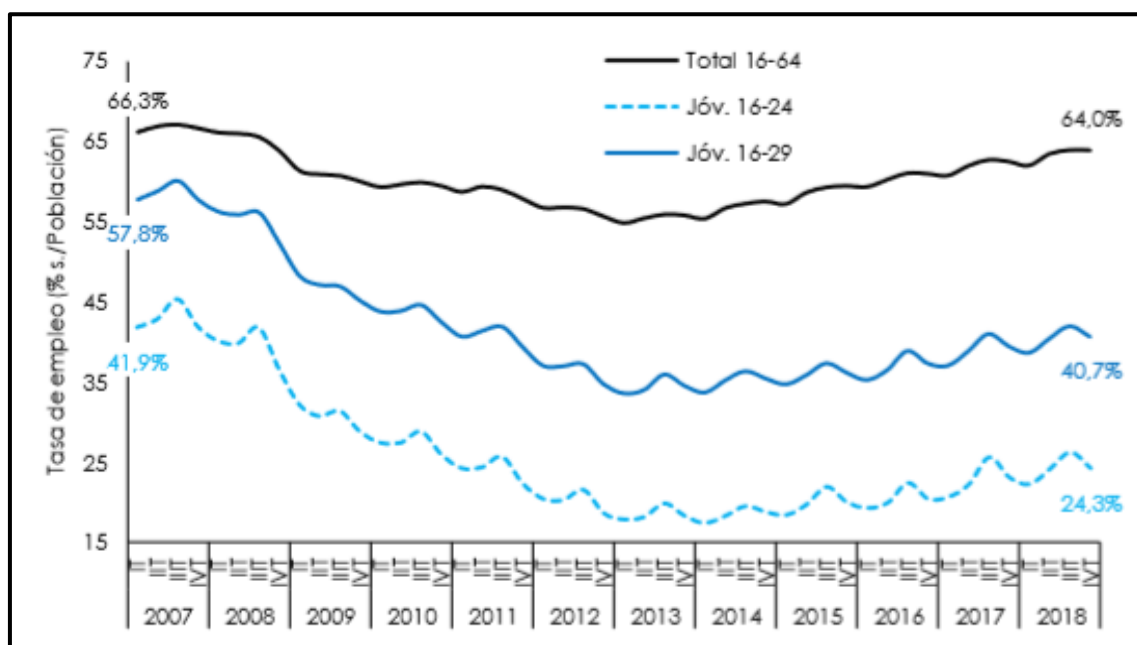
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, EPA (2018)*

Siguiendo con los datos del INE de finales de 2018, la tasa de actividad de los jóvenes menores de 19 años era del 14,63%, del 54,97% en los de 20-24 años y del 84,13% en los menores de 29. Estos valores no han presentado gran variación respecto del año anterior, sino que más bien se han mantenido estables.

Respecto a la tasa de empleo (del cuarto trimestre de 2018), ha sido mayor comparada con la del año anterior. La tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 24 años fue un 1,2% mayor, alcanzando un porcentaje del 24,3% y la de aquellos con edades comprendidas entre 16 y 29 años fue del 40,7%. Para los que presentan edades comprendidas entre los 25 y 29 años, la tasa se situó en un 67,7%, manteniéndose estable respecto del anterior trimestre y superando la tasa de empleo de la población activa.

En la siguiente ilustración, podemos observar la evolución por trimestres de la tasa de empleo del 2007 al 2018.

Figura 3. Evolución trimestral de la tasa de empleo



Fuente: INE. EPA

En ella, vemos la trayectoria decreciente que tuvo hasta 2018, y el crecimiento desde entonces.

Además, se aprecia la marcada estacionalidad que tiene lugar cada año, presentando un incremento del primer al tercer trimestre, y una disminución de cara al cuarto

Es comprensible que, a menor edad, menos jóvenes se ven en la necesidad o toman la determinación de buscar empleo, mientras que a edades más avanzadas esta situación se invierte.

En cuanto a la trayectoria respecto del año anterior, esta se ha mantenido prácticamente estable en los tres rangos de edad.

Hablando de las remuneraciones, los jóvenes por debajo de los 25 años perciben menor salario frente al resto de la sociedad, llegando a una brecha salarial del 50%. Esto es, los mayores de esa edad perciben el doble que los jóvenes.

En cifras, hablamos de 21.600€ frente a 11.500€. Con ello, el cálculo del sueldo neto juvenil está en torno a los 900€.

En términos de paro, ha habido un descenso continuado desde hace 4 años en el colectivo de jóvenes demandando empleo, siendo actualmente de unos 570.000 (un 17%).

La distribución por género es del 47% hombres y 53% mujeres. Por edad, el rango con mayor representación es el de 25 a 29 años (con un 53%), y la menor (11%) corresponde a los menores de 20.

A continuación se muestran los datos estadísticos más significativos utilizados para el estudio del colectivo juvenil, provenientes de fuentes como el SEPE. Entre ellos: EPA activos, ocupados o parados, afiliados a la Seguridad Social o contratos registrados.



En rasgos generales, se puede observar una mejoría en todos ellos respecto al año anterior.

*Tabla 10. Indicadores básicos de jóvenes menores de 30 años*

<b>Indicadores básicos de jóvenes</b>		
	<b>Ambos sexos</b>	<b>% variación</b>
<b>Población</b>	6.584.300	1,2
<b>EPA activos</b>	3.702.900	-0,67
<b>EPA ocupados</b>	2.768.500	3,61
<b>EPA parados</b>	934.500	-11,48
<b>Afiliados a la SS</b>	2.650.316	4,76
<b>Contratos registrados</b>	7.598.321	10,12
<b>Paro registrado</b>	550.165	-6,68

\* Con fechas de 2017-2018

*Fuente: Elaboración propia con datos del SEPE*

Por otro lado, el sector característico de esta muestra de población es el terciario, al igual que en muchos otros países debido a la globalización. Sigue siendo el sector que recoge un mayor porcentaje de contratación juvenil es el terciario. Este fue del 78%. La jornada completa representa un valor casi equiparable a la jornada parcial, con datos del 56,5% y del 43,5% respectivamente.

Entrando en detalle, también podemos extraer que la moda estadística del conjunto se fija en trabajador del género masculino, con edad comprendida entre los 25 y 29 años, contratado de forma temporal y a jornada completa en el sector servicios.

Sin embargo, el rasgo más significativo de este sector es la escasa productividad, lo que ocasiona en muchas situaciones su relación con la falta de calidad del empleo. Cabe destacar que estos puestos poco cualificados los suelen ocupar personas mucho más competentes en el sentido profesional. Esto unido a la rotación y la temporalidad acaban convirtiéndose en herramientas de ajuste empresarial.

No obstante, esto no queda ahí. Cada vez más es mayor el número de empresas que emplean esta táctica, incluso en sectores altamente productivos. Como se ha comentado anteriormente, la falta de regulación conlleva a que se creen situaciones de contratación fraudulentas que generan fragilidad laboral, sobre todo para el colectivo joven.

En el lado del sector secundario, la Construcción, pese a la gran bajada que tuvo su nivel de empleo por la crisis, sus cifras van en aumento desde finales del 2016, alcanzando un total de 117.400 ocupados a finales de año.

En cuanto a las ocupaciones, independientemente del tipo de, el nivel de empleo se ha visto reducido de forma trimestral, a excepción de ciertos técnicos/profesionales (de apoyo y científicos), operarios y directores o gerentes.

Se extrae que la mayor concentración coincide con el sector mayoritario, el de servicios. Los jóvenes menores de 29 años tienen gran presencia en puestos relacionados con la restauración y el comercio, seguido de los propios de técnicos/profesionales científicos y en los no cualificados.

Las cifras que representaron fueron de 806.800, 496.300 y 358.100, respectivamente.

Siguiendo este hilo, habría que remarcar el efecto que la crisis internacional, tanto económica como financiera ha tenido sobre el mercado laboral español, y aún más en los jóvenes.

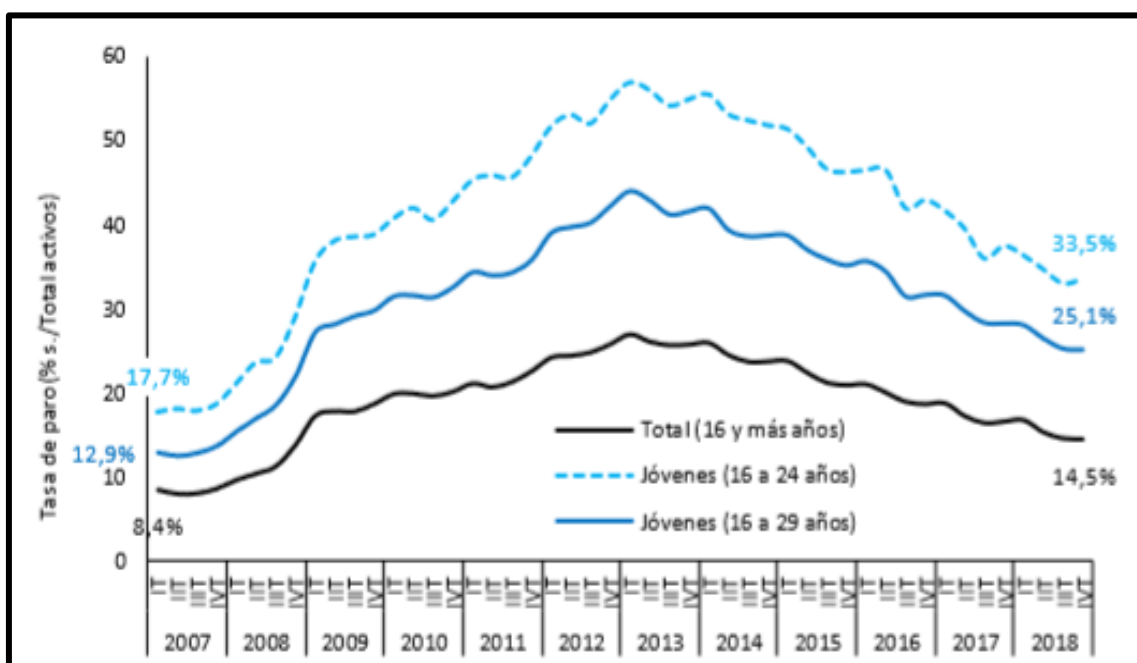
Según EUROSTAT, la tasa de paro juvenil en España rozaba el 35% a finales de 2018, situándose como segundo país europeo con mayor tasa de desempleo de la población joven.

En cifras, había 902.400 menores de 30 años en el paro a finales de año, siendo más de la mitad, exactamente 502.900, los comprendidos entre 16 y 24 años.

Sin embargo, estos datos representan un número menor, alrededor del 10,5%, respecto del año anterior.

A finales del 2018, la tasa de paro fue del 33,5% para los menores de 24 y del 25,1% para los menores de 30. Estos valores fueron relativamente similares a los del tercer trimestre del año, por lo que podríamos hablar de cierta estabilidad. Cabe destacar que la tasa de paro media equivalió en dicho momento a un 14,5%.

Figura 4. Evolución de la tasa de paro en los jóvenes



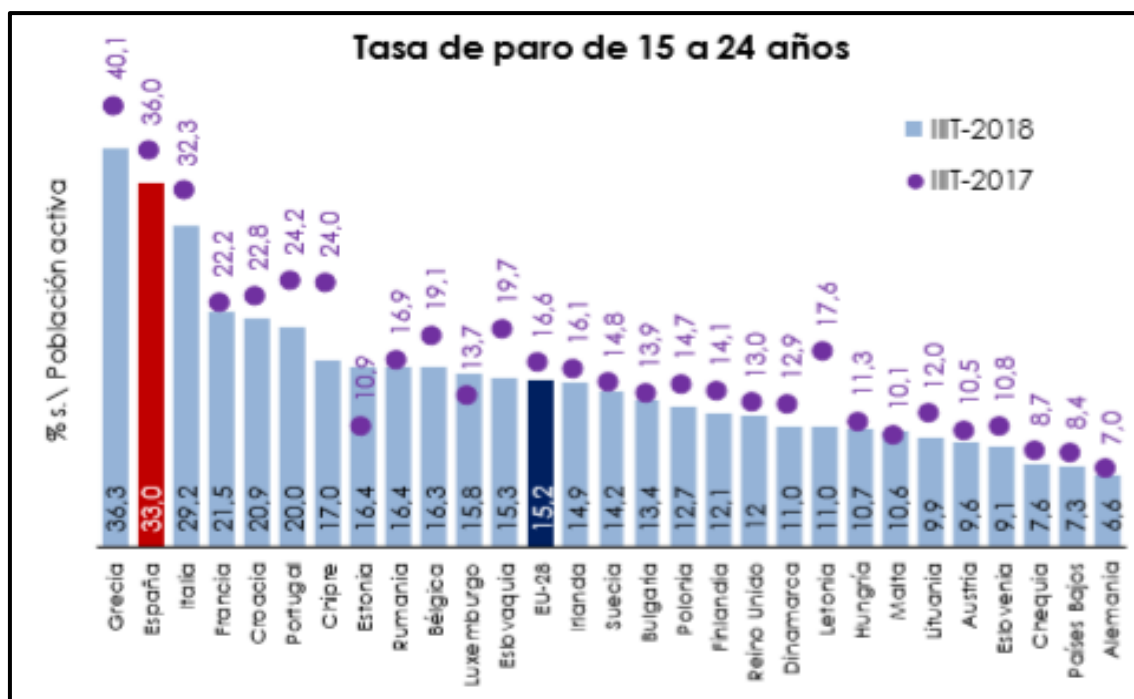
Fuente: INE, EPA

La tendencia que ha seguido la tasa de paro en España en el colectivo joven desde 2013 ha sido descendente, llegando a entrar en la consideración de las tasas que más se han reducido dentro de la UE (según el EUROSTAT, datos del segundo semestre de 2018).

Esto se comprueba con que ha bajado en un 3%, mientras que la media UE lo ha hecho en un 1,6%. Aun así, como se ha comentado anteriormente, la media de la Unión Europea sigue quedando muy por debajo.

Esto mismo se puede observar en el gráfico que tenemos a continuación.

Figura 5. Tasa de paro juvenil de los países europeos



Fuente: EUROSTAT

Con datos del segundo trimestre del año en curso, podemos afirmar que esta tendencia se mantiene. Las cifras de este periodo han sido del 30,22% y del 18,65%, siguiendo con los rangos mencionados en el punto anterior.

Si hablamos de los jóvenes en paro buscando su primera oportunidad laboral, vemos que los jóvenes de entre 20 y 24 años tienen más dificultades para acceder al mercado laboral, con una tasa del 37%, cifra bastante elevada respecto del total de la sociedad.

Tabla 11. Número de jóvenes parados en busca del primer empleo

Parados en busca del primer empleo			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	24,30%	29,70%	19,60%
De 20 a 24 años	37,00%	40,80%	33,60%
De 25 a 29 años	18,80%	18,40%	19,00%

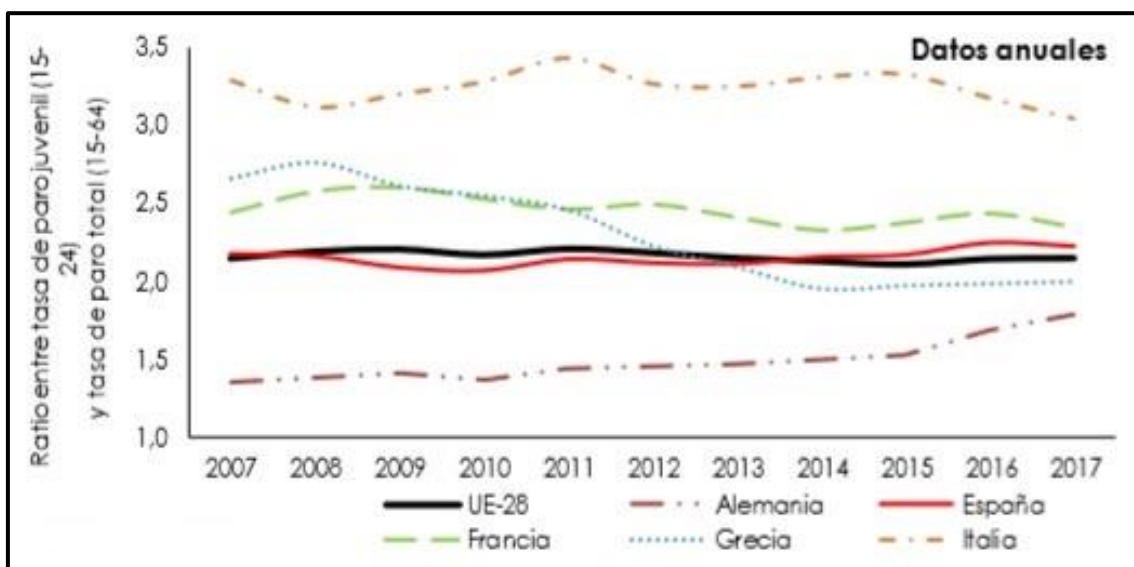
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2018)

De la misma forma que la tasa de paro joven se ha mantenido medianamente invariable, ha sucedido con la tasa de paro general. No obstante, como se ha comentado anteriormente, la tasa de paro del colectivo juvenil dobla la del colectivo total aún hoy en día.

Igualmente, esta situación se ve reflejada en ciertos países de la UE, como pueden ser Italia y Francia. En cambio, en países como Alemania, la situación es totalmente inversa. Esto mismo se puede observar en el gráfico que se muestra a continuación, con datos acerca de las ratios de la tasa de paro joven entre la total de países de la UE.

Cabe destacar que, el comportamiento del paro español es relativamente menos preocupante que el de Italia, donde la ratio entre la tasa de paro joven y la general se sitúa cerca de los 3 puntos.

Figura 6. Ratio entre la tasa de paro juvenil y la tasa de paro total

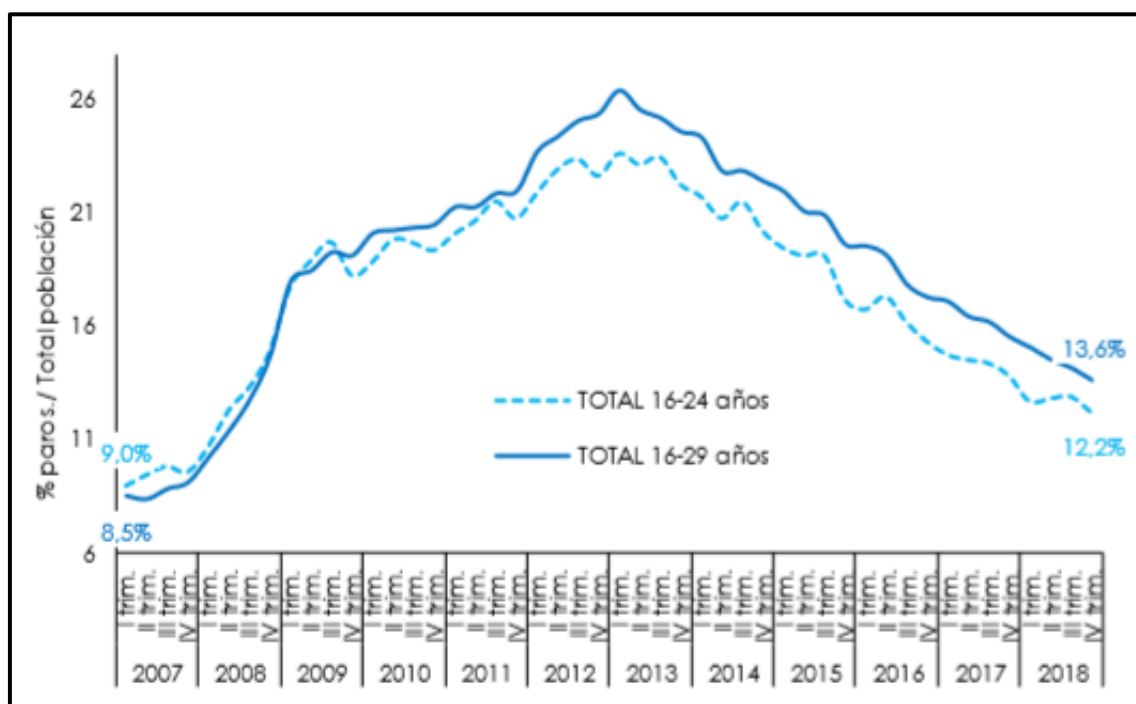


Fuente: EUROSTAT

Ahora bien, hablando de la ratio de desempleo joven, esto es el cociente entre el número de parados de dicho colectivo respecto del total de este, nos encontramos frente a una tendencia decreciente desde hace 7 años. Los valores en este caso fueron ciertamente más bajos, del 12,2% para los menores de 24 y

del 13,6 para los de menos de 29, tal y como podemos apreciar en el siguiente gráfico.

Figura 7. Ratio de desempleo joven



Fuente: INE, EPA

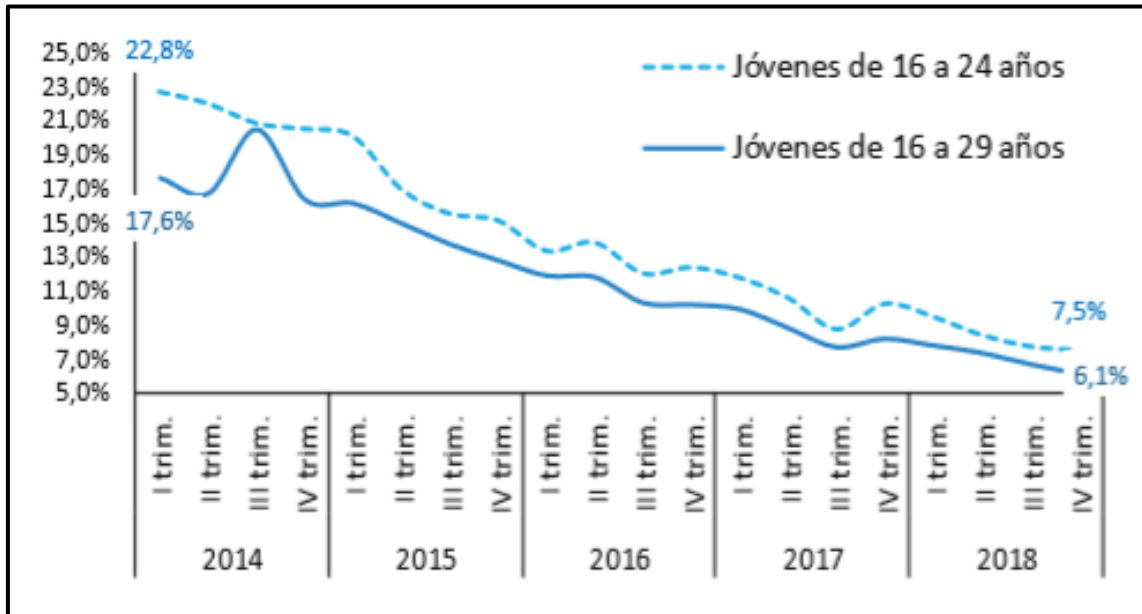
La explicación que se le puede dar a este hecho es la falta de actividad de los jóvenes que, por experimentar etapas largas de estudios, quedan fuera de la población activa por más tiempo que ocurría años atrás.

Otro tema por abarcar que resulta de destacado interés es el paro de larga duración. La tendencia que marca dicho indicador es decreciente tanto trimestral como anualmente. Del total de parados de larga duración a finales de año, esto fue 1.310.510, el 8,5% fueron menores de 25 y el 16,7% menores de 29.

El paro de larga duración (PLD) tiene un menor efecto a largo plazo en los jóvenes que en los adultos. Los datos que lo corroboran son que un 22,2% menores de 24 lleva más de un año en paro (24,3% en los menores de 29), mientras que los adultos lo hacen en un 42,8%.

Los valores que obtuvo el PLD fueron del 7,5% en los menores de 24 y del 6,1% en los menores de 29. Estas cifras son las menores registradas desde el 2014, como podemos ver a continuación.

Figura 8. Paro de larga duración en los jóvenes



Fuente: INE, EPA

## 3.2. DATOS DE EMPLEO SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS

Analizando la situación de los jóvenes según su nivel de estudios, vemos que, según la EPA, del número total de activos, 2.380.400 superó en 2018 la segunda etapa de educación secundaria o estudios superiores, lo que viene a ser cerca del 65% del total de activos de dicho colectivo.

Aquellos que sí finalizaron la ESO, se pueden dividir en dos grupos: los de orientación general. Cerca del 25% lo representan aquellos que eligieron la orientación general, mientras que los de inclinación profesional suponen un 10% en la educación no superior y un 27% en la superior.

Considerando que la población activa joven representa un 16% del total de activos, lo que corresponde con una tasa de actividad del 56%, la división por nivel formativo alcanzado se realizaría de la siguiente manera: el 33% no tienen la ESO, el 15% no terminó la segunda etapa y el 14% cursó estudios profesionales, de los cuales un 38% proviene de formación superior.

Por tramos de edad, observamos que, a mayor rango, mayor es el número de jóvenes que han cursado estudios superiores. Cabría destacar la falta de jóvenes con estudios de orientación profesional frente a otros niveles. Esto cumple con la afirmación de que la sociedad española está caracterizada por un sistema de dualidad formativa, en el cual se encuentra mano de obra sobre cualificada o, por el contrario, con excesiva falta de formación. Se echa en falta la presencia de técnicos, tanto de nivel medio como superior.

Por otro lado, cabe destacar la significancia de jóvenes que abandonaron los estudios anteriormente, tanto a lo largo de la secundaria como de primaria, y a los analfabetos. Teniendo en cuenta que, en comparación con el resto de colectivos, nos encontramos frente al menos cualificado, por falta de estudios y de competencias estratégicas, para insertarse al mundo laboral, la cifra del 35%



resulta más que preocupante. Sin embargo, considerando que España es el tercer país europeo con mayor tasa de abandono escolar, este hecho no debería resultar sorprendente.

Tabla 12. Número de jóvenes activos según su nivel formativo

Activos por nivel formativo				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	TOTAL
Analfabetos	0	800	1.500	2.300
Estudios primarios incompletos	1.700	5.100	12.300	19.100
Educación primaria	23.900	53.600	92.900	170.400
1ª etapa ESO y similar	145.500	379.300	510.200	1.035.000
2ª etapa ESO (general)	65.600	251.100	205.600	522.300
2ª etapa ESO (profesional)	29.000	194.200	269.800	493.000
Educación Superior	3.700	356.000	1.008.400	1.368.100
<b>TOTAL</b>	<b>269.400</b>	<b>1.240.100</b>	<b>2.100.700</b>	<b>3.610.200</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2018)

Al igual que sucede en el volumen de actividad, vemos que las tasas de actividad también son más altas a mayor nivel de estudios. Esto es, cuanto mayor es la formación recibida, mayor es la presencia de los jóvenes en el empleo. Como prueba de ello, tenemos que la tasa de actividad de los jóvenes menores de 29 años que ha cursado Educación Superior se sitúa en un 86,67%, mientras que la de los jóvenes menores de 19 años es del 15,23%.

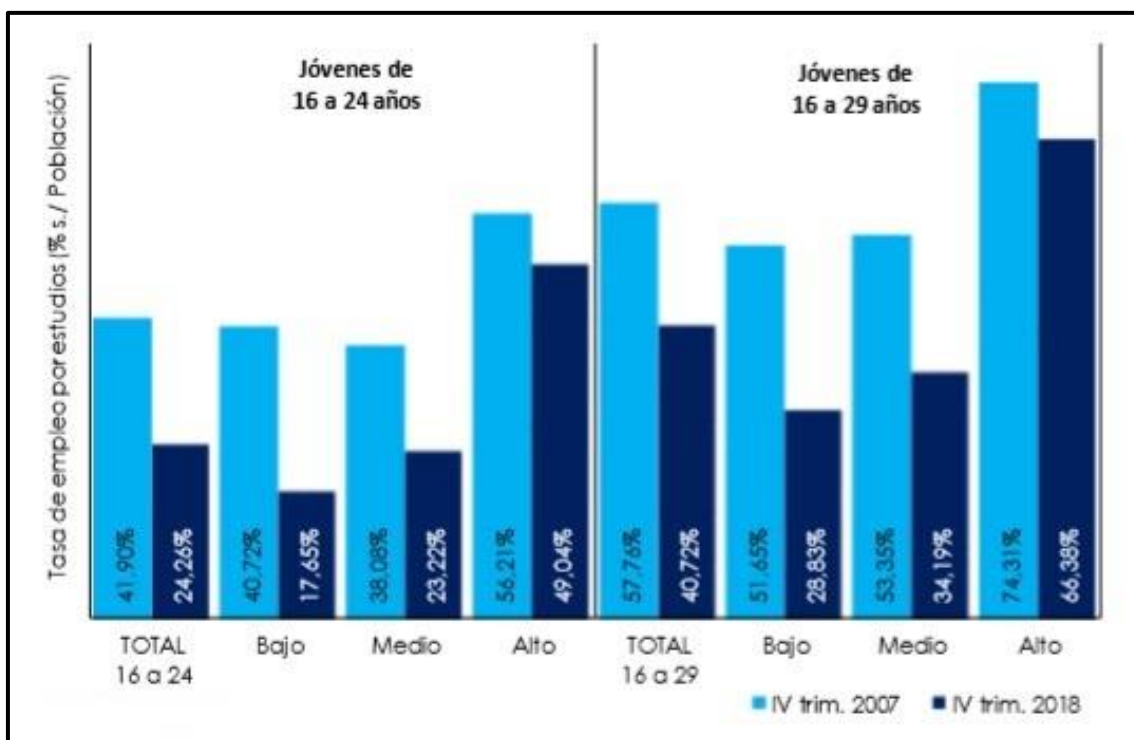
Tal y como se puede comprobar con las estadísticas existentes, el nivel de estudios es una variable de gran influencia en la posición de los jóvenes en el mercado. Esto es, cuanto mayor sea el nivel de estudios, mejor estará situado un joven en el mercado laboral, y al revés. Cabe destacar que esta situación deja de ser característica en una edad más avanzada.

Con esto se extrae también que los jóvenes menos formados cuentan con una situación menos favorable en el mundo laboral, contando con menos oportunidades de encontrar un trabajo y viéndose con más opciones de estar afectados por el paro de larga duración de forma más dilatada en el tiempo.

Este mismo hecho se puede ver representado claramente con las cifras obtenidas en el último trimestre del año pasado. La tasa de ocupación para los jóvenes menores de 29 años con poca formación, esto es un 32,3% de la juventud activa, estuvo en un 27,6% del total de ese colectivo, mientras que su presencia en el paro fue del 46,1%.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, a menor edad, estas cifras aminoran. Se puede apreciar que, la diferencia es aún más notoria cuanto mayor es el nivel de estudios, y que esta situación es más marcada actualmente que hace 12 años.

Figura 9. Tasa de empleo juvenil según el nivel de estudios



Fuente: INE, EPA

La tasa de empleo de los jóvenes con estudios bajos fue del 17,7% para los menores de 24 y del 28,8% para aquellos que no superan los 29 años, mientras que, en el caso de los jóvenes con nivel de estudios medio estas cifras fueron del 23,2% y del 34,2%, respectivamente. Por otro lado, los jóvenes con estudios

de nivel alto mostraron porcentajes bastante mayores: 49% en los menores de 24 y 66,4% en los que no sobrepasan los 29.

Teniendo en cuenta la variable en cuestión, se puede determinar según estudios que el perfil característico en el mercado es el de mujer de entre 25 y 29 años, con el título de Enseñanza Secundaria Obligatoria, sin experiencia trabajando en el sector terciario. También podemos determinar que, a mayor edad y nivel de formación, mayor es la presencia en el empleo del colectivo juvenil.

Llevando a estudio el nivel de formación de los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo, extraemos que, a grandes rasgos, predominan en el paro los jóvenes de menor edad con estudios bajos. Como muestra de ello, vemos que los volúmenes de desempleo más elevados se dieron en los jóvenes que no habían finalizado la ESO.

*Tabla 13. Número de jóvenes parados por nivel formativo*

<b>Parados por nivel formativo</b>				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	TOTAL
Analfabetos	0	600	1.200	1.800
Estudios primarios incompletos	1.200	2.700	4.700	8.600
Educación primaria	17.200	28.600	30.700	76.500
1ª etapa ESO y similar	74.500	146.000	139.200	359.700
2ª etapa ESO (general)	24.800	74.300	50.100	149.200
2ª etapa ESO (profesional)	13.400	55.200	51.200	119.800
Educación Superior	1.500	77.400	150.600	229.500
<b>TOTAL</b>	<b>132.600</b>	<b>384.800</b>	<b>427.700</b>	<b>945.100</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2018)*

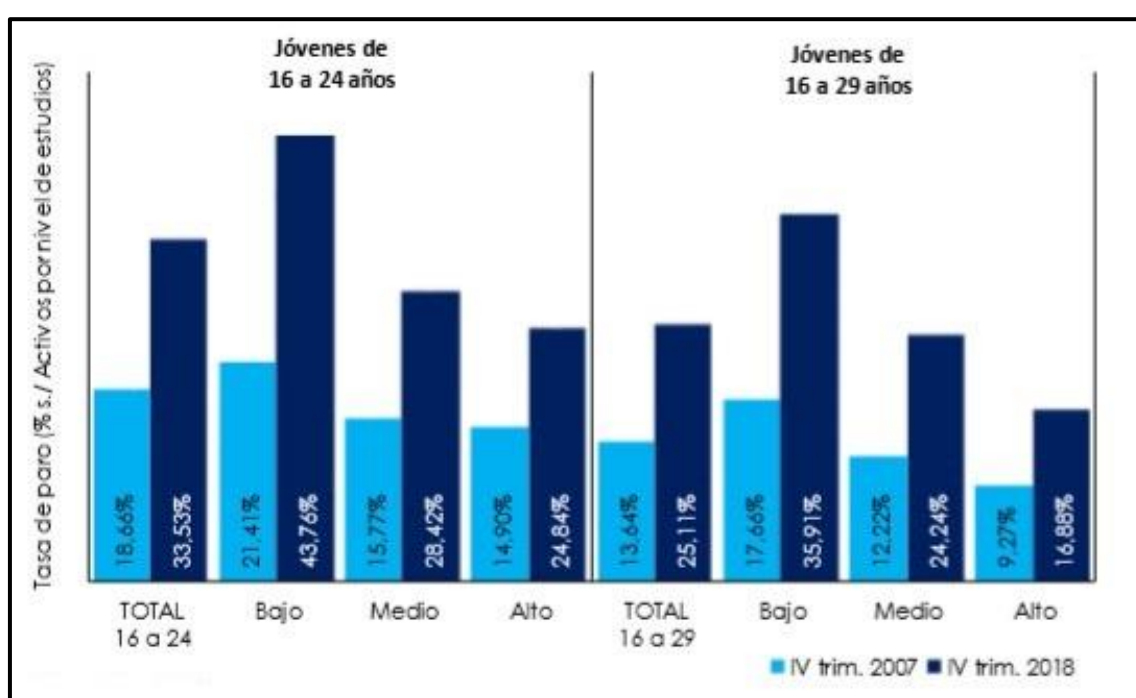
Respecto a la tasa de paro según nivel de estudios, los datos que se extraen de finales de 2018 indican que la situación de paro es más frecuente a menor nivel de estudios. Esta diferencia se ve más marcada desde la gran caída que tuvo la tasa de paro el año anterior entre los niveles de estudios altos y bajos.

Cerca del 25% de jóvenes menores de 24 años con estudios superiores estaba en el paro, alrededor de un 20% menos de aquellos con estudios mínimos (un

43,8%). Esta diferencia no se ve tan marcada con los jóvenes de estudios medios, de los cuales un 28,4% estaba en el paro.

Para los menores de 29, esta situación fue similar, con cifras de 16,8% de jóvenes con estudios altos en el paro, 24,2% con estudios medios y 35,9% con bajos. En la siguiente gráfica se muestra la comparativa respecto del 2007, por nivel de estudios y para el total de jóvenes.

Figura 10. Tasa de paro juvenil según el nivel de estudios



Fuente: INE, EPA

En cuanto a los contratos suscritos por jóvenes en base a su nivel formativo, según el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, en 2018 se registraron un 10,5% de contratos con titulados universitarios, mientras que para los graduados en formación profesional (media y superior), este valor fue del 16%. En el último apartado de este punto trataremos en detalle acerca de la contratación juvenil.

### 3.3. DATOS DE EMPLEO DE JÓVENES SEGÚN EL GÉNERO

Analizando los datos del empleo juvenil según género, vemos como no existe una marcada diferencia entre la participación de hombres y mujeres en cuanto a nivel de actividad. Podemos decir que, a menor edad, los hombres tienen una ligera mayor presencia en la actividad, mientras que, a edades más avanzadas, son las mujeres las que ocupan este lugar.

Como hemos visto en la tabla anterior, la tasa de actividad es mayor en hombres que en mujeres, independientemente del rango de edad estudiado. La mayor diferencia la encontramos en el colectivo de 20 a 24 años, donde para los hombres está cerca de un 7% mayor a la de las mujeres. Seguido de ello, en los menores de 29 la diferencia es de un 5% y en los menores de 20, del 3%.

También podemos observar la poca diferencia que hay en cuanto a nivel de ocupación entre hombres y mujeres. Sin embargo, cuando entra en juego la variable formación, sí que encontramos alguna diferencia más pronunciada. Esto es, hay una mayor presencia de hombres en los niveles formativos más bajos, y de mujeres en los niveles más altos.

Como prueba de ello, vemos como a finales de 2018, había un total de 500 analfabetos ocupados jóvenes en el segundo trimestre del año, de los cuales la mayoría fueron hombres (400). El volumen de jóvenes que cursó y/o completó sólo la etapa primaria fue de 104.400 personas, destacando de nuevo los hombres, con un total de 74.600, o lo que es igual un 71,46%.

Estudiando los datos de niveles formativos medios vemos que cursaron la primera y/o segunda etapa de educación secundaria supusieron un total de 1.418.700, siendo 818.600 hombres. Cabe destacar que, dentro de este grupo, los que finalizaron la ESO con orientación profesional fueron 373.300, mientras que los que escogieron orientación general fueron 370.200.

Llegando a niveles más altos, encontramos que un total de 1.138.700 jóvenes cursó estudios superiores. Si consideramos la distinción entre los distintos niveles medios, podemos decir que, a mayor nivel formativo, mayor es la presencia de jóvenes en el empleo.

Además, esta situación se ve acrecentada en las mujeres. Así como los hombres tenían mayor presencia a menores niveles formativos, en el caso de las mujeres, sucede al contrario. Esto se puede comprobar viendo que la presencia de mujeres con estudios de nivel superior en el empleo fue de 636.100, superando a la mitad del total de jóvenes.

Tabla 14. Número de jóvenes ocupados por nivel formativo y género

8

Ocupados por nivel formativo y género						
	16-19 años		20-24 años		25-29 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	...	...	200	...	200	100
Estudios primarios incompletos	400	200	1.800	600	4.700	2.900
Educación primaria	5.400	1.300	18.100	6.900	44.200	17.900
1ª etapa ESO y similar	44.900	26.100	148.700	84.600	237.400	133.500
2ª etapa ESO (general)	15.500	22.300	85.700	91.200	87.300	68.200
2ª etapa ESO (profesional)	9.000	6.700	78.700	60.300	111.400	107.200
Educación Superior	900	1.400	121.300	157.300	388.500	469.300

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2018)

En lo que respecta a tipo de contratación según jornada laboral, vemos que el patrón a seguir entre hombres y mujeres no es el mismo. Las mujeres representan un 74,07% de personas empleadas a tiempo parcial. El motivo principal por el que trabajan a tiempo parcial sigue siendo el hecho de no encontrar trabajo en otra modalidad de jornada, seguido de dedicarse al cuidado de los hijos o de padres con necesidades.

Este tema va unido a otro de vital importancia, como es la brecha salarial de género, la cual destaca por situaciones de necesidad del cuidado doméstico y de la familia. Según indica el INE en su "Encuesta de empleo del tiempo", el número de excedencias de mujeres para el cuidado del hogar es mayor que el

de los hombres, ya que el reparto de tareas no es equitativo entre ambos. Por ello, reducir esta diferencia es esencial para la facilitación de acceso al mercado laboral y su permanencia de las mujeres, dentro de unas mejores condiciones laborales.

No obstante, cabe destacar que esta situación se ve reflejada en mujeres de edad más avanzada, por lo que podríamos decir que existe distinción entre jóvenes hombres y mujeres empleados a tiempo parcial, pero no es excesivamente significativa. En conclusión, la presencia de las mujeres empleadas a jornada reducida es mayor y actúa de forma exponencial en cuanto a mayor edad.

Hablando de la tasa de paro, vemos que las cifras obtenidas en el género femenino son mayores a menor edad en las mismas, mientras que se reduce en el último rango de edad. A niveles generales, la tasa de desempleo es ligeramente más elevada en mujeres que en hombres.

*Tabla 15. Tasa de paro juvenil según género*

<b>Tasa de paro según género</b>			
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>De 16 a 19 años</b>	49,74%	47,72%	49,76%
<b>De 20 a 24 años</b>	31,03%	31,97%	29,93%
<b>De 25 a 29 años</b>	20,36%	19,42%	21,37%

*Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2018)*

Evaluando la variable género en el PLD, observamos cierta convergencia entre hombres y mujeres. Los valores obtenidos a finales de año fueron del 8,4% en hombres y del 6,4% en mujeres menores de 24. En el caso de los menores de 29, estas cifras fueron del 6,4% y del 5,7%, respectivamente.

## 3.4. DATOS DE EMPLEO DE JÓVENES SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

Antes de entrar en detalle en los datos de empleo de los jóvenes según el tipo de contrato, se va a exponer brevemente la situación general en cuanto a la contratación española. Para ello, se van a utilizar los datos obtenidos de las estadísticas de los contratos elaboradas por el Observatorio de las Ocupaciones.

### 3.4.1. DATOS DE EMPLEO SEGÚN TIPO DE CONTRATO EN GENERAL

A finales de 2018, se había obtenido un total de 22.291.681 contratos, comprendiendo cerca del 90% los celebrados en duración determinada, y el 10% restante en indefinidos.

Respecto al año anterior, se ha producido una variación positiva en el volumen de contratación, en contratos temporales, pero, sobre todo, en indefinidos.

Tabla 16. Volumen de contratos según su duración

Tipo de contrato			
	Nº	%	% variación
Indefinidos	2.284.924	10,25%	18,44%
Temporales	20.006.757	89,75%	2,22%
TOTAL	22.291.681	100,00%	3,68%

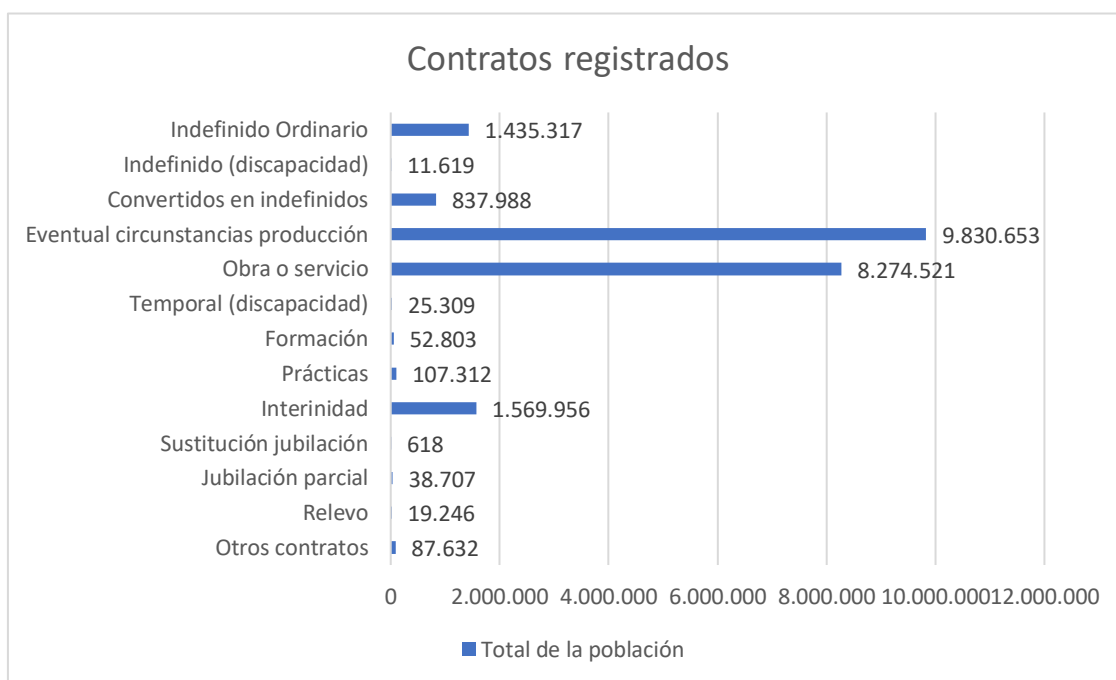
Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio de las Ocupaciones (2018)

En el siguiente gráfico se puede observar la clasificación que han tenido estos nuevos contratos en base a su volumen, probando que los contratos temporales son los más usados por las empresas actualmente, en especial las modalidades de “Eventual por circunstancias de la producción” y “Obra o Servicio”.



Las cifras alcanzadas por ambos tipos de contrato fueron 9.830.653 y 8.274.521, lo que supone un 49,14% y un 41,36% del total de contratos temporales, respectivamente.

Figura 11. Volumen de contratos registrados en España



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio de las Ocupaciones (2018)

Cabe destacar el poco peso que tuvieron los contratos formativos en el año 2018, con valores de 107.312 en el contrato en prácticas, cerca de un 4% mayor al año anterior, y de 52.803 en el contrato para la formación y el aprendizaje, habiendo aumentado en 9,28% respecto del ejercicio anterior.

No obstante, el peso de los contratos formativos no supone ni un 1% respecto del total de contratos temporales.

### 3.4.2. DATOS DE EMPLEO SEGÚN TIPO DE CONTRATO EN LOS JÓVENES

Respecto a la situación de los jóvenes españoles en concreto, el número total de contratos registrados en 2018 fue de 7.255.43. Esta cifra representa cerca de un

35% sobre el total de contratos suscritos, de los cuales tan solo un 8% fueron indefinidos.

Cabría destacar que la contratación juvenil aumentó en una proporción superior al 3% respecto del total de la población. Sin embargo, el índice de rotación juvenil fue de 2'89, tan solo un 1% superior a la media.

En términos de ocupación, según los datos del INE del segundo trimestre del año en curso, un total de 19.804.900 personas se encontraban empleadas en España, siendo 2.721.800 jóvenes de entre 16 y 29 años.

Entrando en detalle por rangos de edad, extraemos que tan solo un 0,8% eran menores de 19, un 4,4% tenían entre 20 y 24 años y un 8,6%, jóvenes de 25 a 29 años.

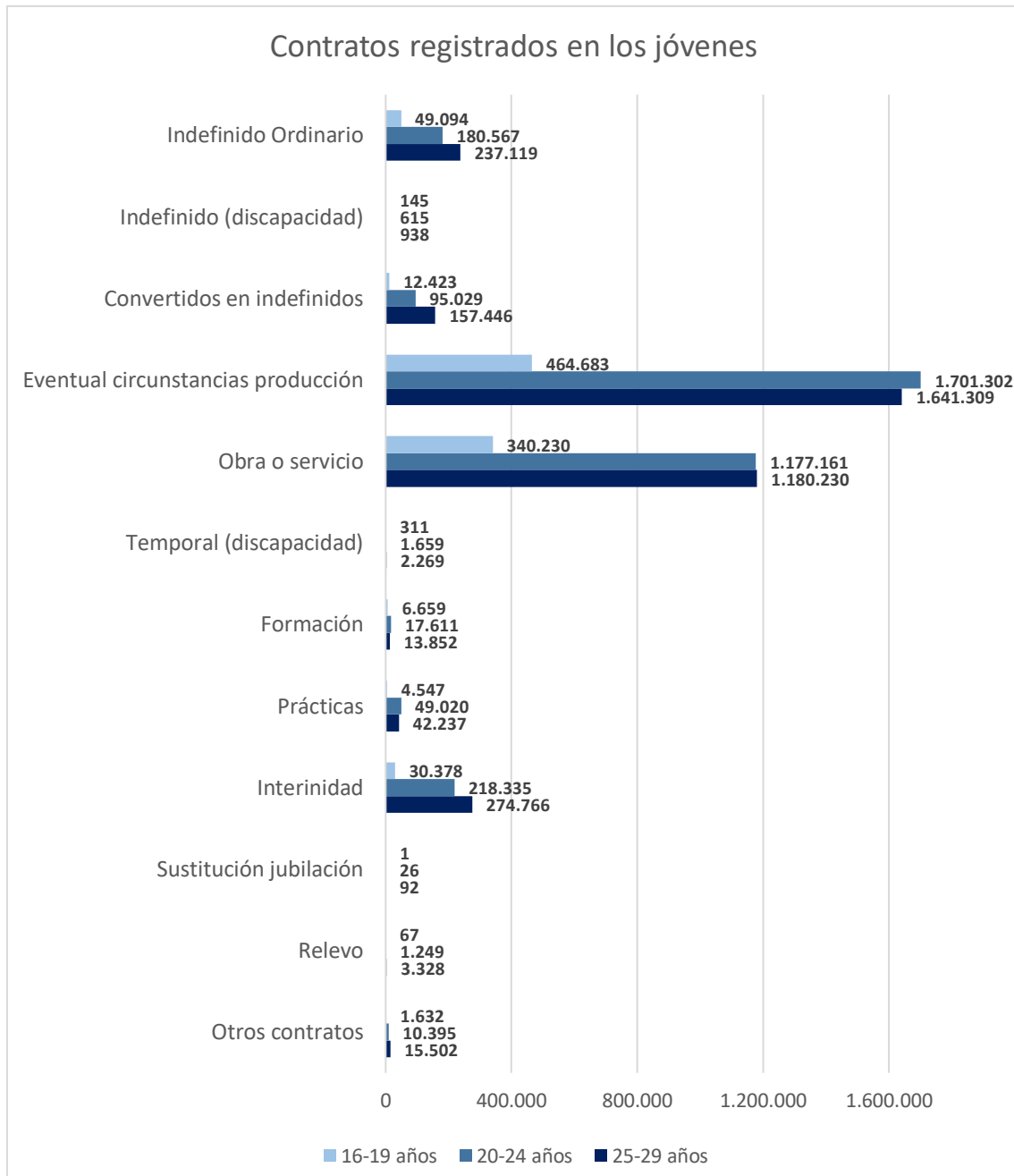
En cuanto a la contratación por edad, en la siguiente gráfica se puede observar que los jóvenes con mayor número de contratos suscritos fueron los de edades comprendidas entre 20 y 29 años, en concreto en las modalidades de contratación eventual y por obra.

Los pesos relativos de los mismos fueron del 24,41% y del 17,29%.

Los contratos formativos supusieron un 0,86% respecto del total de contratos registrados por los jóvenes, cerca del doble del peso que tuvo sobre el total de la población.

No obstante, en los contratos de formación y aprendizaje, el número de contrataciones se ha visto reducido respecto a años anteriores, mientras que los contratos en prácticas aumentaron en un 3,4%.

Figura 12. Volumen de contratos registrados por los jóvenes



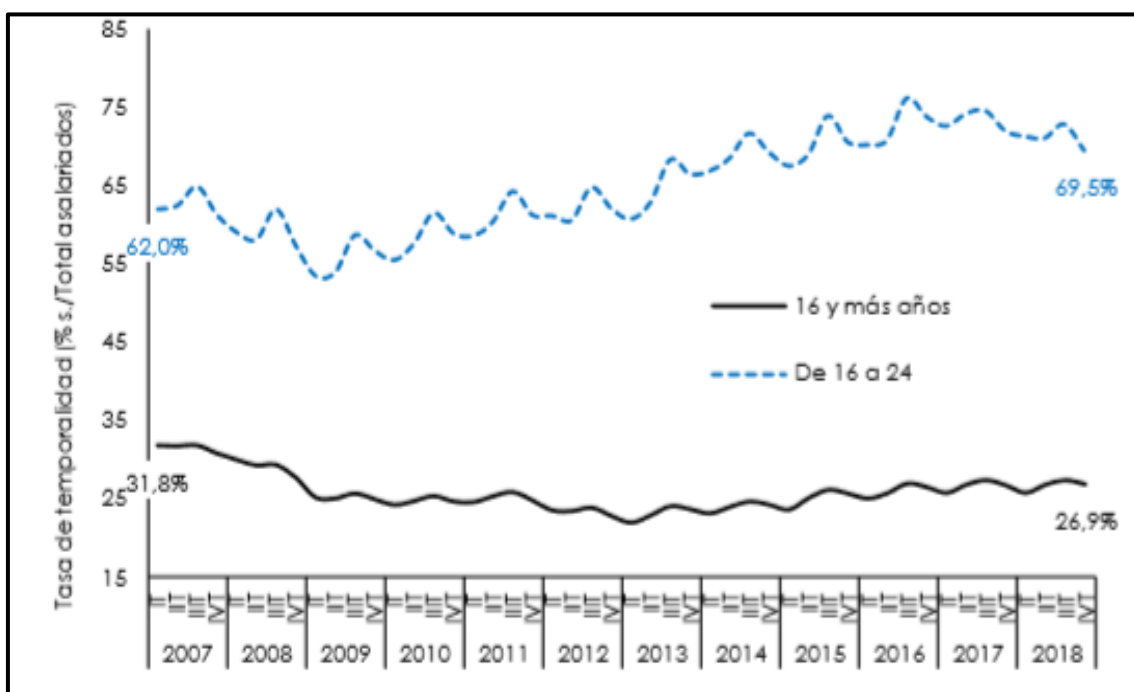
Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio de las Ocupaciones (2018)

Se ha reducido el porcentaje de jóvenes empleados en un 10%, mientras que los desempleados lo han hecho en la mitad. Y, aunque la tasa de desempleo está disminuyendo en los últimos años, situándose alrededor del 33% después de haber alcanzado un máximo de casi el 60%, la tasa de temporalidad toma altos

valores. En el tercer trimestre de 2018, este indicador fue de un 57%, lo que muestra el alto nivel de precariedad que experimenta la juventud española.

En cuanto a la tasa de temporalidad, en el último trimestre del año pasado se situó en un 69,5% para los menores de 24, y en un 55,5% para los de edades de hasta 29 años. Si observamos el siguiente gráfico, podemos ver la tendencia estacional generalmente ascendente que ha tenido la tasa de temporalidad entre los jóvenes desde el 2007.

Figura 13. Evolución de la tasa de temporalidad juvenil



Fuente: INE, EPA

Sin embargo, estos datos no tienen la importancia suficiente si no se hace distinción entre la voluntad de los jóvenes por tener este tipo de contrato. Para ello vamos a estudiar este grado de aceptación o rechazo por parte de dicho colectivo.

En España, según los datos obtenidos del EUROSTAT referentes al 2017, estuvo en un 73,4%. Este nivel, pese a haber descendido en los últimos años tras la crisis, no llega a compensar la crecida que tuvo por ella. Además, cabría

resaltar que este porcentaje es más del doble que el relativo a la media europea (31,7%).

Respecto a la cantidad de jóvenes contratados a tiempo parcial, es interesante destacar también la gran diferencia que presenta el volumen de jóvenes en esta situación frente al resto de la población. Esto es, respecto del total de la población contratada a tiempo parcial, se estaría hablando de que el 24,47% fueron jóvenes menores de 29 años, esto es 692.600 personas.

*Tabla 17. Ocupación juvenil según el tipo de jornada (términos absolutos y relativos)*

<b>Ocupados según tipo de jornada</b>				
	<b>A tiempo completo</b>		<b>A tiempo parcial</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
De 16 a 19 años	66.100	0,40%	67.900	2,40%
De 20 a 24 años	554.600	3,36%	300.700	10,62%
De 25 a 29 años	1.348.700	8,18%	324.000	11,45%
<b>TOTAL JÓVENES</b>	<b>1.969.400</b>	<b>11,94%</b>	<b>692.600</b>	<b>24,47%</b>
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>	<b>16.497.000</b>	<b>100%</b>	<b>2.830.700</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2018)*

Respecto a los motivos por los cuales se someten a realizar dicho tipo de jornada, encontramos los siguientes: compaginación con los estudios, enfermedad/incapacidad, cuidado de terceros, otras obligaciones, no encontrar trabajo a tiempo completo o no quererlo, entre otros.

Observando los datos de la tabla, vemos que las razones por las que los jóvenes trabajan a tiempo parcial son compaginar el trabajo con los estudios y no haber encontrado trabajo a tiempo completo. En el caso de los menores de 19, los porcentajes son del del 53,47% y del 33,04%, respectivamente.

Esto es, más de la mitad de los jóvenes de entre 16 y 19 años trabaja a tiempo parcial por necesidad de compaginar el trabajo con los estudios, y una gran parte por no encontrar trabajo a tiempo completo.

En cuanto a los menores de 24, estas cifras son del 39,41% y del 47,58%, mientras que para los menores de 29 son del 17,33% y del 62,4%. Esto significa que, a mayor edad, mayor es la cantidad de jóvenes que tiene jornada parcial por no encontrar empleo a jornada completa, quedando el resto de los motivos en un segundo plano.

*Tabla 18. Motivos de los jóvenes para estar contratados a tiempo parcial*

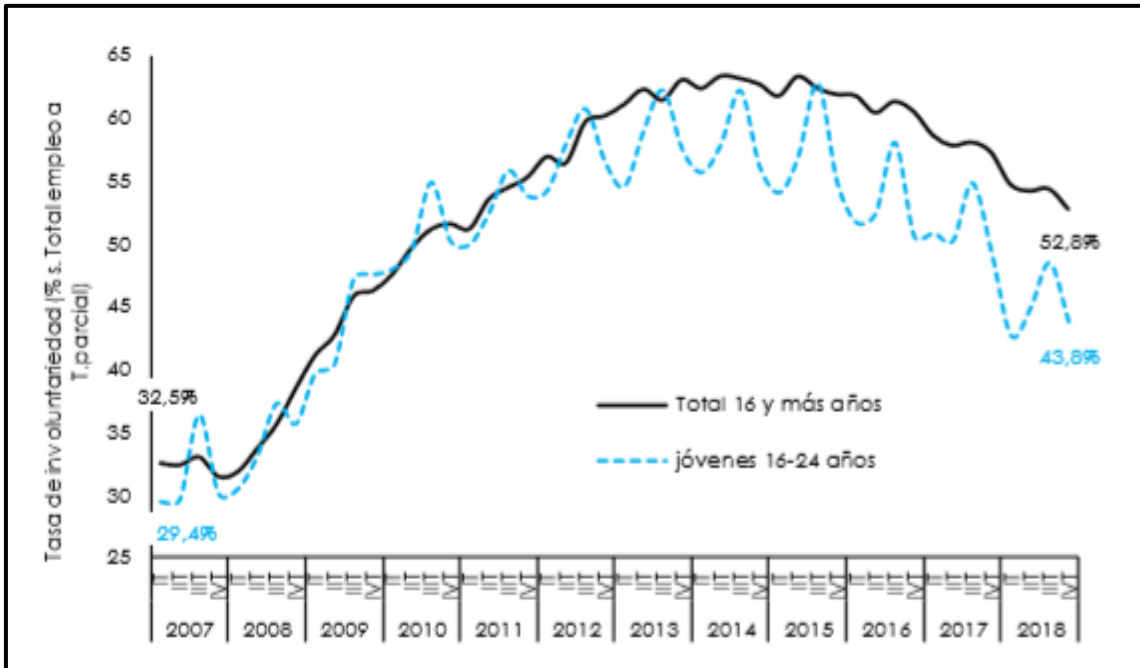
<b>Motivos de estar contratado a tiempo parcial</b>			
	<b>16-19 años</b>	<b>20-24 años</b>	<b>25-29 años</b>
Seguir cursos de enseñanza o formación	42.400	118.100	58.400
Enfermedad o incapacidad propia		200	700
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	100	1.700	13.700
Otras obligaciones familiares o personales	400	1.800	7.800
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	26.200	142.600	210.300
No querer trabajo de jornada completa	3.700	16.200	15.200
Otros motivos de tener jornada parcial	6.500	17.200	29.400
No sabe el motivo		1.900	200

*Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2018T4)*

Esta situación sigue la tendencia española, donde para el total de la población la razón principal por la que han de trabajar a tiempo parcial es por la falta de empleo a tiempo completo ofrecido. Esto refleja claramente la situación de precariedad laboral que se sufre en este país, en general y en concreto para la gente joven.

Del mismo modo que con la temporalidad, podemos estudiar la involuntariedad en los contratos a tiempo parcial y vemos que el nivel también es bastante alto, pues a finales de 2018 alcanzó una cifra del 43,8%. No obstante, al contrario que en el caso de la temporalidad involuntaria, en este caso dicho porcentaje se encuentra por debajo del referente al total de la población española (52,8%) y sigue una trayectoria decreciente desde 2013.

Figura 14. Evolución de la tasa de involuntariedad juvenil por trabajar a tiempo parcial



Fuente: INE, EPA

Aun así, el nivel de tiempo parcial involuntario en España es bastante superior a la media europea. Los datos anuales del EUROSTAT marcaban estas cifras en un 53,4% para los jóvenes españoles y en un 24,7% en el resto de Europa.

Estas cifras indican que, en 2017, la mayoría de los jóvenes españoles trabajaba a tiempo parcial de forma involuntaria, mientras que los jóvenes europeos se prestaban a ello con carácter voluntario.

En cuanto a las altas de autónomos, los menores de 30 años registrados representaron alrededor de un 8% del número total de afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

***Capítulo 4.***  
***CALIDAD DEL***  
***EMPLEO JUVENIL***



En el siguiente apartado se busca analizar los principales factores que determinan la realidad de las condiciones de calidad laboral que se encuentran los jóvenes españoles en la actualidad, desde la etapa de formación hasta el paso al mercado laboral.

Como bien se verá, ciertos de dichos factores afectan en mayor o más significativa medida al colectivo juvenil que al resto de la población. Para explicar esto, se ha llevado a cabo un estudio a nivel general de las características observadas, seguido de datos y testimonios reales que contrastan dicha información.

Estos testimonios se han obtenido de personas conocidas, de un entorno más bien cercano, por lo que se puede afirmar la veracidad y el total conocimiento acerca de la realidad expresada en ellos.

## 4.1. LA SITUACIÓN ACTUAL DE PRECARIEDAD

El salto al mercado laboral por parte de los jóvenes siempre ha despertado cierto miedo en ellos, presentando intranquilidades debido a la incertidumbre frente al éxito profesional. La falta de experiencia, de conocimientos, junto con los datos referentes al desempleo juvenil, implica que los jóvenes carezcan de la confianza necesaria para emprender su carrera profesional.

Unido a esto, resaltan las características típicas que acompañan a los jóvenes en esta etapa, una vez han conseguido adentrarse en el mundo laboral. Esto es, las condiciones en que lo hacen vienen marcadas por factores sumamente precarios, como pueden ser bajos salarios, contratos temporales, puestos sobre cualificados, entre otras.

Estos rasgos son claros no sólo de la situación actual que lleva unos años ya viviendo la juventud, sino de un modelo social que se ha afincado y, pese a sus trazos de mejoría en ciertos ámbitos, no parece que se vaya a regular hasta volver al punto de partida de antes de la crisis.

Para hablar de la situación actual de los jóvenes y el empleo, hemos de reflejar el cambio que ha habido de una economía con trayectoria lineal propia del modelo fordista, donde dentro de una misma estructura productiva encontrábamos aprendizaje y trabajo de por vida. Ahora, por suerte o por desgracia, el mercado está caracterizado por la segmentación, con trayectorias más bien circulares o con saltos.

Tener una formación ya no implica una inmediata inserción en el mercado, sino que más bien funciona como barrera de entrada. Como una necesidad para el acceso a una bolsa de jóvenes sobre cualificados. La cual es necesaria para poder “sobrevivir”, y aun teniendo que hacer frente a las condiciones precarias del mercado.

Este hecho no sería tan gran problema si el acceso a la educación demandada fuera fácil y económico, pero no es del todo así. Actualmente, en la mayoría de los grados universitarios existe necesidad de especialización mediante máster, cursos de formación, entre otros.

Hablando en números, según el informe del Observatorio del Sistema Universitario sobre los “precios y tasas en las universidades públicas en España, curso 2016/17”, sabemos que los precios difieren según la Comunidad Autónoma. Cataluña y Madrid serían consideradas las más caras, frente a Galicia y Andalucía: las más económicas.

También existe distinción entre las tipologías de estudios, siendo las de ciencias de la salud más caras que, por ejemplo, las de humanidades. Haciendo una comparativa a nivel nacional, un grado en humanidades roza los 600€ anuales en Galicia y cerca de 1.500€ en Cataluña. Esto, es, difieren cerca de 1.000€ de una comunidad a la otra.

Teniendo en cuenta los cuatro años que incluye el plan de estudios, estaríamos hablando de en torno a 2.400 – 6.000€ por disponer de una titulación universitaria de la rama de humanidades. Comparando estos precios con la Unión Europea, vemos que nos encontramos novenos en el ránking de precios por matrícula, según datos del 2017. Con esto, se dan casos como que estudiar en España cuesta 20 veces más que en Alemania.

Este patrón se repite en el caso de los másteres en España. En términos generales, un máster cuesta de media 2.500€, ocupando el séptimo lugar en el ránking europeo. Si analizamos en más detalle por Comunidades Autónomas, vemos que en el caso de los másteres no habilitantes rozan los 3.500 – 4.000€ en la Comunidad de Madrid y en Cataluña, mientras que en Galicia y Andalucía los precios son de 1.500 – 1.750€. Como podemos ver, la diferencia entre mínimos y máximos, 2.500€, es más que significativa.

Sin embargo, la situación de becas en nuestro país tampoco es mejor. En ciertos países europeos, se ofrecen créditos estatales y desgravaciones a familias con hijos universitarios. En España, las becas ofrecidas por las distintas entidades públicas han tenido un incremento del 20% desde el año 2011, mientras que las cantidades entregadas a los becarios se han reducido considerablemente.

Teniendo la parte económica en cuenta, entendemos que existe una paradoja entre la necesidad de formación permanente propia del nuevo modelo educativo español, frente a las medidas o ayudas que se ofrecen a los jóvenes para ello.

Para poder avanzar en sus trayectorias vitales, los jóvenes precisan de unas condiciones con más garantías, donde se recuperen los derechos sociales perdidos por la crisis. Sin ellas, cosas que a simple vista pueden parecer simples de conseguir por considerarse esenciales, como puede ser la emancipación, o formar una familia, quedan lejos de las mentes de muchos jóvenes españoles.

Cabe destacar que ya por el 2001, se venía hablando por parte de la Comisión Europea en el “Libro Blanco de la Comisión Europea. Un nuevo impulso a la Juventud Europea” del cambio que estaba aconteciendo la juventud, accediendo al empleo y llegando a formar una familia de forma más tardía a lo que se venía haciendo hasta el momento. Esta etapa se veía marcada la necesidad de compaginar estudio y trabajo para poder tomar el rumbo esperado, para el cual cada vez surgen más vías y rutas personales.

Por otro lado, otro asunto trascendental tratado en dicho libro fue la situación de ingresos económicos como vía para lograr la autonomía. Entre otras razones, la escasez de normas o de estructuración social impiden a los jóvenes vivir dignamente y, con ello, ser capaces de emanciparse.

Siguiendo este hilo, sería interesante destacar la situación de la vivienda en España para los jóvenes. En los últimos años, el precio del alquiler ha ido aumentando, alcanzando en ciudades como Barcelona o Madrid su máximo

histórico. En el año 2017, el alquiler tuvo un incremento del 18,4% (el triple a la venta), mientras que el salario bruto tan solo lo hizo en un 0,1%, según el INE.

Actualmente, la media de un piso de 80 metros cuadrados en dichas ciudades está entre 1.100 – 1.200€, quedando 300€ por encima del SMI. Por si fuera poco, optar por la opción de compartir piso tampoco sale rentable a día de hoy. Una habitación en Madrid cuesta de media casi 500€. Esto es, en España, se destina el 37% de los ingresos al arrendamiento de la vivienda, un 7% mayor a lo recomendado por organismos oficiales y, aun así, tan solo dedican el 0,04% del PIB a ayudas.

Sin embargo, este problema ha llegado a tal punto de normalización que, los jóvenes, ya no parecen desesperados ante ello, sino más bien acostumbrados, llegando muchos de ellos incluso a afirmar estar complacidos con el nivel de vida que tienen, independientemente de las condiciones en que trabajen.

Y es que, la naturalidad mostrada ante dicha situación establece patrones flexibles en la juventud que rozan el punto de la “*flexiexplotación*” (Taberna & Campos, 2014) ya que, como se ha mencionado anteriormente, disponer de estudios no sirve más que para quedar en la cola de acceso al mercado. En este nuevo modelo, los jóvenes se ven en la necesidad de adaptarse al momento de trance de la formación al empleo para llegar a conseguir su autonomía. Entendemos como “autonomía” el poder de decisión propio, con los riesgos que ello conlleva, por lo que no debemos confundirlo con emancipación.

Por estas razones, se ha perdido totalmente la centralidad del trabajo, la consideración de este desde una perspectiva social. Ahora ya no se tiene el concepto de trabajar como vía para contribuir al bien común, a las necesidades sociales, sino como medio para lograr la autonomía y libertad económica.

Y es que, no sólo hablamos de la pérdida de importancia del trabajo en el eje social, sino también de la formación. Anteriormente, tener estudios iba

acompañado de un estatus, una posición dentro de la sociedad, y con ello un determinado nivel de vida al que no todos accedían. Ahora no es más que un requisito para poder ejercer en casi cualquier profesión.

No obstante, como se ha mencionado anteriormente, disponer de formación no implica poder acceder al mundo laboral y, mucho menos que, cuanta más formación, mejor sea la calidad del empleo.

Según la metáfora de un sociólogo alemán, la formación es como “una estación fantasma a la cual ya no llegan los trenes previstos por el horario” (Beck, 1988, pág. 188). O, si lo hacen, están llenos y/o presentan un destino incierto, lo cual refleja de una forma muy clara la actualidad. Pero, como afirmaba el autor, era necesario comprar el billete aun sin rumbo fijo, pues los primeros afectados de la devaluación de las titulaciones son los que no las poseen.

Con ello, se consigue crear un arsenal de jóvenes con exceso de cualificación que hacen antesala para poder adentrarse en el mundo laboral, aun sin tener claro el camino a seguir o a esperar. Por este motivo, los jóvenes resultan desesperanzados, llegando a cuestionar el modelo educativo actual y, consecuentemente, muchos de ellos optan por el abandono escolar para conseguir una rápida incorporación al mundo laboral antes de quedar a la espera en el marco educativo.

Todos estos signos de la flexibilidad que presenta el colectivo joven en todos los ámbitos y, junto con el nivel de adaptabilidad que muestran y su necesidad de formación constante, son los factores que asientan la base de la competición generada entre ellos que, aparentemente, no sólo tiene lugar a día de hoy, sino que se aplica también a su visión de futuro.

## **4.2. DATOS DE LA SITUACIÓN DE PRECARIEDAD EN LOS JÓVENES**

Para darle significación a la información mencionada anteriormente acerca de la precariedad laboral, vamos a hacer uso del informe ejecutivo “Calidad, empleo joven, becarios y prácticas” (Taberna & Campos, 2014), elaborado la consultora social inPactos, en el cual obtuvieron sus conclusiones tras realizar encuestas telefónicas a jóvenes ocupados de entre 16 y 29 años.

### **4.2.1. CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO JOVEN**

La primera parte que abordó el estudio fue la realidad convivencial. Según el informe, el 70% de jóvenes trabajadores vive con sus padres, emancipándose solo 3 de cada 10. Como era de esperar, una de las cosas que implica la situación de precariedad laboral es que el colectivo joven tenga una gran dependencia de sus padres y, con ello, la emancipación se dé en una etapa más tardía.

Esto significa que, como se ha comentado anteriormente, formarse no garantiza un trabajo, ni disponer de él, que sea digno y con ello se pueda tener autonomía social y económica.

Quedan fuera motivos relacionados con la cultura mediterránea o a la voluntad propia de los jóvenes por residir en el domicilio familiar, siendo la razón de ello las condiciones laborales precarias que viven.

Del mismo modo, el panorama actual no sólo impide la emancipación de los jóvenes, sino que ha provocado el retorno de muchos ya emancipados a vivir con sus padres. No obstante, considerando la elevada temporalidad propia del mercado laboral español, este hecho no es de extrañar.

Por otro lado, aparecen nuevos perfiles significativamente presentes en la juventud, como bien son los períodos de prácticas, el trabajo a tiempo parcial y los autónomos. Cabe destacar también el hecho de que 5 de cada 100 personas entrevistadas admitió no tener contrato laboral.

Respecto al hecho del respeto de la jornada laboral, casi la mitad de los jóvenes encuestados (un 44%) admite verse en la necesidad de alargarla, siendo un 18% aquellos que no reciben ningún tipo de compensación por ello.

En términos de formación, la mayoría de los encuestados afirma darle importancia a la formación continua como vía de acceso a mejores condiciones laborales. Para ellos, resulta esencial seguir preparándose para mejorar el sistema productivo y fomentar la innovación. Es por este mismo motivo que 1 de cada 3 jóvenes compagina trabajo con estudios.

No obstante, otra de las claves de la situación actual del empleo para los jóvenes españoles es la sobre cualificación. Esto se debe a que la gran mayoría de los puestos a los que acceden los jóvenes requieren de titulación universitaria para su acceso, pero en la práctica un tercio de este colectivo lleva a cabo tareas es las que a priori no se precisa de conocimiento.

Esta situación conlleva a que cerca del 40% de los jóvenes trabajadores no llegue a poner en práctica las capacidades y conocimientos aprendidos durante sus estudios.

Este hecho daría explicación a un sistema productivo destacado por la fuerte innovación, donde la formación permanente sería un requisito indispensable, cosa que no se aplica a nuestro país.



## 4.2.2. ACTITUD DE LOS JÓVENES ANTE EL TRABAJO

Siguiendo con la situación de los jóvenes frente al empleo y los factores que la determinan, podemos afirmar que el más característico es la flexibilidad. Un 40% de pertenecientes a este colectivo creen en la necesidad de aceptar cualquier tipo de trabajo y sus condiciones para poder acceder al empleo, mientras que la mayoría piensa que ser flexible es un requisito indispensable para poder trabajar.

Como se ha comentado anteriormente, es un hecho que consideran ya propio de la sociedad actual y lo aceptan con total naturalidad.

No obstante, esta situación encuentra dificultades cuando entra en juego el cambiar de residencia, lo cual es totalmente de entender, ya que sólo 3 de cada 10 jóvenes los que consiguen vivir de forma independiente. Unido a esto, cabe destacar que más del 50% de los jóvenes encuestados consideran la emancipación algo difícil de conseguir con su trabajo actual.

Por otra parte, según la experiencia de jóvenes que se encuentran trabajando, disponer de contactos y de buenas relaciones es determinante para insertarse en el mundo laboral.

Respecto a la aceptación o rechazo hacia las condiciones que tienen, resulta interesante que el 80% afirma estar satisfecho con ellas y no considera estar discriminado en el territorio laboral por su edad.

Con esto, extraemos que la actitud que muestran los jóvenes ante el trabajo es positiva, aun estos datos siendo menores al resto de la población trabajadora.

Sin embargo, hay que considerar que, aun en menor medida, también existen personas que no se muestran satisfechas ante esta situación, siendo el 30% quienes no se consideran bien remunerados.

Siguiendo con este hilo, aun habiendo interiorizado la situación actual hasta el punto de normalizarla, la consideración del término “trabajo” ha cambiado para este colectivo. Como se ha comentado anteriormente, para los jóvenes de hoy en día el trabajo no tiene la centralidad que antaño, sino que actualmente no es más que la vía de materialización de sus deseos.

Considerando que la mayoría busca cambiar de empleo, pues encuentra dificultades para emanciparse y las condiciones no son las idóneas, este hecho gana significado.

### **4.2.3. PERÍODOS DE PRÁCTICAS**

Para tratar el tema de los becarios, hay que tener en cuenta dos conceptos clave: trabajo y formación. Según el citado informe, el 60% de los jóvenes encuestados creen que el periodo de prácticas es una oportunidad formativa, mientras que el resto lo ve como un trabajo.

Cabe destacar que los jóvenes con menor formación son los que consideran el periodo de prácticas es lo más cercano a un empleo que pueden encontrar, dada la dificultad de acceder a un puesto de trabajo por su falta de conocimiento teórico. De hecho, cerca de un tercio de dicho colectivo realiza un período de prácticas por no lograr acceder a un empleo.

Los organismos que generan un mayor número de becarios son Universidades, entidades públicas y centros de investigación, por lo que se puede considerar que la naturaleza formativa existe realmente. Según las cifras obtenidas, el 85% de los jóvenes encuestados contó con un tutor de prácticas en algún momento.

Sin embargo, dada la elevada presencia de contratos formativos por parte de las empresas, es necesario llevar un control para garantizar que esta naturaleza se cumpla y, con ello, impedir que se llegue a reemplazar el trabajo con becas.

En cuanto a la opinión acerca de la utilidad de estos, un 90% de los jóvenes que han realizado un periodo de prácticas lo ha considerado útil, cifra llamativamente elevada respecto de la media europea teniendo en cuenta las condiciones de nuestro país. Unido a esto, el 50% de los encuestados manifiesta esperar aspirar a un futuro contrato de trabajo estable.

Por otro lado, hablando de la parte económica, la mayoría de estos jóvenes opina que son incapaces de cubrir sus necesidades sin otras vías, pues los ingresos percibidos son bastante menores al resto de jóvenes ocupados.

Por tanto, podríamos decir que la situación de desempleo juvenil motiva a los jóvenes en prácticas a sentirse “afortunados” y ver esta oportunidad desde una perspectiva no del todo objetiva, aun admitiendo que dicha ocupación no les permite vivir dignamente.

#### **4.2.3. VISIÓN DE FUTURO DE LOS JÓVENES Y SU CONCIENCIA LABORAL**

Hablando de la perspectiva futura de los jóvenes trabajadores, nos encontramos con que un 60% de los jóvenes considera la necesidad de trabajar en cualquier cosa en los próximos 2-3 años, mientras que el 40% ve bastante probable acabar saliendo al extranjero para encontrar empleo. De este colectivo, la gran mayoría cree que la formación le acompañará a lo largo de su trayectoria profesional.

En cuanto a las posibilidades de emancipación, el 60% ve viable conseguirlo en un periodo de 2-3 años, sin embargo, sólo un tercio ve posible ser realmente independiente. No obstante, más de la mitad cree en la mayor dificultad de encontrar un empleo que les guste y con el que poder fundar un hogar.

Con estos datos, podemos determinar que los jóvenes encuestados ven su futuro marcado por la flexibilidad, las dificultades de emancipación y de creación del vínculo familiar y la necesidad de formación constante como características

propias de un modelo basado en la adaptación como vía para lograr la ocupación, propio de la realidad laboral actual.

Por otro lado, si tratamos el compromiso de los jóvenes para con la sociedad y su movilización, los datos extraídos indican que tan sólo un 7% de los jóvenes está afiliado a un sindicato, siendo la gran mayoría hombres de más elevada edad y formación. Este nivel se sitúa bastante por debajo de la media general, en más de la mitad, y de la europea.

No obstante, aun teniendo poca participación, tienen gran representación en la Negociación Colectiva. Esto explica que el 60% de los jóvenes alguna vez ha seguido las pautas marcadas por los sindicatos, algo en lo que confían más que el resto de la sociedad.

Con esto, podríamos decir que nos encontramos ante una sociedad joven acostumbrada a la realidad actual pero dispuestos a defender y buscar conseguir la dignidad laboral.

## **4.3. TESTIMONIOS REALES DE JÓVENES TRABAJADORES**

En esta sección, se van a tratar situaciones reales que han experimentado algunos jóvenes a la hora de insertarse en el mundo laboral. La mayoría de ellas son propias de graduados en Administración y Dirección de Empresas o en otras titulaciones de la rama de Ciencias Sociales.

Para mantener la privacidad y anonimato de estos, se han utilizado nombres ficticios tanto para los participantes como para las empresas en las que estas situaciones han tenido lugar. El resto de los datos se han mantenido sin ninguna variación.

### **4.3.1. SOBRE LA TEMPORALIDAD, EL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS Y LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL**

A principios de septiembre de 2016, Alma empezó las prácticas universitarias en una empresa de consultoría, trabajando a media jornada por una remuneración de 360€ mediante un convenio de 5 meses de duración. La finalidad para la que contaron con ella fue cubrir con ciertas tareas que hasta el momento había estado llevando a cabo una trabajadora, pero al haber aumentado de responsabilidades ya no podía encargarse de ellas.

Al pasar un par de meses y dado el exceso de tareas delegadas en ella, le aumentaron la jornada a 5 horas, con un aumento proporcional de la remuneración. Una vez finalizado el periodo de prácticas, desde dirección le comentaron que, al no haber finalizado aún los estudios, no la podían contratar. Por aquél entonces, dada la comodidad que ella sentía y la falta de necesidad monetaria pues, Alma vivía con sus padres, aceptó una nueva renovación en modalidad de prácticas no laborales por 5 meses más. En este momento, se mantuvieron las condiciones y también las responsabilidades.

Después de 10 meses en la empresa, Alma ya se sentía más que preparada para desempeñar tareas de mayor responsabilidad. Fue en aquel momento que, habiendo finalizado sus estudios de grado, se le brindó la oportunidad de pasar a contrato. Las condiciones del mismo implicaban una jornada semanal de 35h suscrita mediante un contrato “Eventual por circunstancias de la producción” con una duración inicial de 3 meses en categoría de “Auxiliar administrativo”. El salario en aquel momento rozaba los 1.100€.

Al finalizar dicho contrato, se le prorrogó por 9 meses más. Cabe destacar, que en ningún momento variaron las responsabilidades, ni incluso con la transición de prácticas a contrato, ni mucho menos aumentó la producción. Pasado dicho tiempo, a Alma se le propuso renovar, indicándosele que, en un año, pasaría a ser indefinida. Esto es, se le formuló un contrato temporal por “Obra o servicio” que, junto con los contratos anteriores, al pasar dicho año pasaría a estar en fraude de ley.

Dicha renovación conllevaría un supuesto aumento de responsabilidades, y con ello una subida salarial del 10%. Pasados 3 meses, una vez la plantilla ya había vuelto a jornada completa, se le amplió a jornada completa por necesidades de la empresa. Esto significa que, en la temporada estival, mientras que el resto de los empleados trabajaban a jornada reducida de 35 horas semanales sin sufrir una variación en el suelo, Alma realizaba el mismo número de horas con el salario hasta el momento habitual.

Después de 7 meses, tras la baja definitiva de un trabajador del mismo departamento, a Alma se le ofreció un incremento del sueldo en un 10% que iba acompañado de un aumento de responsabilidades. Cabe decir que, a fecha de hoy, después de más de dos años con contratos temporales, no ha recibido ninguna notificación de que su contrato se haya convertido en indefinido.

**Conclusiones:** Alma estuvo 11 meses de prácticas realizando las mismas tareas que cuando pasó a contrato. La empresa, en lugar de optar por una modalidad de contratación acorde a su perfil, decidió emplear la alternativa “más

económica”, y más precaria para el trabajador: el encadenamiento de contratos temporales.

Por otro lado, las responsabilidades llevadas a cabo por Alma no se corresponden con las de un graduado universitario, por lo que estaríamos hablando de un puesto sobre cualificado.

Además, el salario acompañado a la categoría profesional desempeñada queda muy lejos de ser digno y de, con ello, que Alma pueda permitirse disponer de completa libertad económica.

#### **4.3.2. SOBRE EL CONTRATO EN PRÁCTICAS COMO SUSTITUTO AL DE INTERINIDAD Y LA SOBRE CUALIFICACIÓN**

Carla realizó las prácticas de la carrera en un banco 9 meses, con jornada de 6 horas, pero trabajando realmente 8 horas diarias, y percibiendo una remuneración de 400€ (esto es, 2,5€/hora). Cabe señalar que, desde el primer momento, ella realizaba tareas propias de un trabajador del mismo departamento.

En el momento de finalizar las prácticas y dada la imposibilidad de hacerle contrato, le ofrecieron realizar un curso de formación para, en un tiempo, tener oportunidad de acceder a una posible oferta temporal, donde trabajaría en varias oficinas con turnos rotativos. En el caso de conseguir acceder, podría optar a ser fija en un mínimo de 2 años. Por ello, la decisión de Carla fue optar por realizar un máster y, con ello seguir formándose para conseguir una oferta mejor.

Al finalizar el máster, realizó las prácticas del mismo en organismo público durante 4 meses, trabajando 5 horas y percibiendo 600€ al mes. Una vez agotadas las horas de prácticas curriculares, se le realizó un convenio extracurricular por 8 meses más, debido a sus buenas aptitudes demostradas. Carla, sabía desde el principio que no tenía opción alguna de continuar en la

empresa si no opositaba, por lo que decidió arriesgarse. No obstante, se examinó y quedó en bolsa.

Carla, al vivir sola y necesitar subsistir, comenzó con la búsqueda de ofertas de trabajo. Aun contando con la especialización del máster, se le requería experiencia para acceder. Todo lo que encontraba eran ofertas sobre cualificadas, entre ellas las más destacadas: puestos de administrativo con sueldo medio-bajo que requerían excesiva experiencia y formación. Incluyendo, además, conocimiento de varios idiomas, ofimática avanzada, entre otras.

Después de un tiempo de búsqueda, encuentra una oferta que parece le encaja con su perfil. En ella se requiere únicamente haber finalizado el grado. Decide apuntarse y, a los pocos días, la citan para una entrevista presencial con el jefe. En ella se le indica que se encuentra postulando para cubrir una baja de aproximadamente 4 meses, con opción de continuar por motivos de crecimiento de la empresa.

Unos días más tarde, se le llama para comunicarle que pasa a una siguiente fase donde compete con otros dos candidatos según sus aptitudes. Habiendo superado la prueba, se le vuelve a comunicar que se le requiere de nuevo para realizar una última entrevista. Esta sería de nuevo con el jefe para tratar en profundidad aspiraciones y motivaciones. Carla pasa la tercera fase y entra a formar parte de la empresa.

Desde el primer momento supo que el contrato sería en prácticas, con una duración inicial de 6 meses, pero que probablemente podría llegar a ser de 1 año. Empezaría cobrando el SMI de ese convenio: 600€, o lo que es igual al 75% del puesto de “Auxiliar administrativo”, aun ocupando un cargo de administrativo. Al mes, dado el buen desempeño demostrado, se le realiza una subida de un 15%. Un tiempo más tarde, a final de año, opta también a los incentivos, tanto trimestrales como anuales, aun manteniendo el sueldo invariable.



Una vez finalizado su contrato, se le ofrece renovar por 6 meses más, manteniendo las mismas responsabilidades, pero con una subida salarial del 20%. Al finalizar el año, se le ofrece pasar a indefinido manteniendo el mismo sueldo.

**Conclusiones:** Carla no considera que el grado fuera suficiente para poder llegar a la categoría profesional que debería tener. Tras realizar el máster, piensa que le resultó de mayor utilidad que el grado, aunque no opina que sea requisito para acceder al empleo, dada la sobre cualificación de los puestos de trabajo.

Por suerte, Carla ha terminado trabajando en una empresa que ha sabido valorar realmente las aptitudes demostradas, aunque las condiciones laborales aplicadas no hayan sido las más adecuadas. Cabe destacar que Carla entró por cubrir una baja, por lo que habría sido más conveniente realizar un contrato de interinidad y, una vez hubiera vuelto el trabajador sustituido, haber pasado a un contrato indefinido.

#### **4.3.3. SOBRE LOS CONVENIOS DE PRÁCTICAS COMO SUSTITUTOS DE LA CONTRATACIÓN Y LA FRUSTRACIÓN**

Lucía realizó las prácticas curriculares de grado en una empresa de alimentación, trabajando a jornada completa durante 3 meses y percibiendo 600€ por ello. La forma de acceso fue bastante sencilla, ya que ni siquiera tuvo que realizar una entrevista. Desde el momento inicial, se le transmitió la necesidad de cubrir un puesto de prácticas vacante, con dudosa posibilidad de pasar a contrato en un futuro.

Una vez finalizadas, Lucía se fue de Erasmus, por lo que descartó en todo momento la posibilidad de renovar como becaria. De esta etapa, Lucía destaca lo bueno de la experiencia a nivel personal, pero no hace mucho hincapié en que tenga, exactamente, un uso del todo académico.

Al volver del programa de intercambio, decidió hacer prácticas extracurriculares para tener una segunda experiencia laboral (aun sabiendo que dicho periodo no se contaría en su expediente, ni tampoco cotizaría por ello). Esta vez, Lucía se molestó en expresar sus preferencias e intereses en la entrevista, ya que no se trataba de una actividad forzosa sino, voluntaria.

Esta empresa en concreto ofrecía varias plazas de prácticas en distintos departamentos, por lo que ella destacó su voluntad por realizar las prácticas en un departamento concreto, área en la cual se sentía más a gusto o motivada por trabajar en ella. No obstante, alegaron que, dada su experiencia en otro de los puestos ofertados, le ofrecieron optar a él. Lucía decidió aceptar y pasó a trabajar 5 horas diarias por 375€ durante 5 meses.

Al tercer mes, en cuanto Lucía notó que había dejado de aprender cosas nuevas y empezó a notar que no veía futuro ni proyección profesional en esa empresa, decidió rescindir su convenio de prácticas. Ante esta situación, la empresa no se mostró sorprendida ni afectada, pues contaba con el hecho de que, en su sitio, siempre cabría otro becario.

Viendo el interés que tenía por seguir formándose y seguir aprendiendo, Lucía decidió cursar un máster. Este en concreto no tenía obligatoriedad de realizar prácticas en empresa, no obstante, ella quería probar de nuevo suerte en el mercado. En este caso, el convenio fue por una duración inicial de 5 meses, y trabajó una jornada de 5 horas por 450€. Como dato, en la entrevista ya se le advirtió de la falta de derecho a vacaciones, y comentaron jocosamente acerca de la situación de precariedad laboral en la que “le tocaba vivir por ser becaria”.

De nuevo, sintiéndose frustrada por haber dejado de aprender y sentirse poco útil y teniendo una posible mejor alternativa en mente, rescindió el convenio de prácticas, 1 mes previo a su finalización. Es cierto que el ambiente laboral era bueno, se sentía a gusto trabajando en esa empresa, pero no llegaba a sentirse completa. Es por eso que Lucía se decidió por algo que de verdad le motivaba: emprender. Desde entonces, está trabajando junto con un compañero en un

proyecto que, aun hoy en día su éxito resulta incierto, pero la ilusión de trabajar en algo propio puede con cualquier posible fracaso.

Conclusiones: Las perspectivas actuales de Lucía son que las ofertas de prácticas en el grado están muy limitadas a tareas monótonas, con poco que ofrecer a personas sedientas de aprender. Por otro lado, las empresas buscan cubrir faltas de trabajadores con becarios, ya que les resulta una alternativa económica. Sin embargo, lo que no buscan es exprimir las ganas, ideas y capacidades que éstos pueden aportar.

De esta forma, se pierde la finalidad de las prácticas universitarias: poner en práctica lo aprendido durante los estudios de grado. Por otro lado, no suelen muestra especial aprecio por los becarios y no pierden el tiempo necesario en darles una formación que les permita y les incentive a querer quedarse en la empresa, pues los suelen considerar una herramienta más.

Por otro lado, su decisión de realizar un máster para especializarse le ha dado sus frutos a nivel personal, pues siente que ha aprendido más que durante el grado, pero no a nivel profesional. De momento, sigue pensando que su trabajo lo podría realizar cualquier persona con formación media, sin estudios superiores o universitarios necesariamente. En cuanto al emprendimiento, no se siente del todo preparada, pero gracias a una serie de recursos encontrados en la red, conferencias, cursos, etc., es decir, a la autoformación, confía en que será capaz de afrontar este reto con éxito.

#### **4.3.4. SOBRE COMO OPTAR A UN CONTRATO INDEFINIDO: LOS CONVENIOS Y CONTRATOS EN PRÁCTICAS**

Sol realizó las prácticas de grado en una empresa de consultoría mediante un convenio por el máximo de horas legal, esto es cerca de 11 meses. Normalmente, en dicha empresa se realiza un periodo de prácticas de 12 meses, por lo que aquellos que tienen limitaciones establecidas por las universidades u

otros organismos, se les plantea la posibilidad de realizar un curso on-line con el que puedan suscribir un convenio por el tiempo restante hasta llegar al año.

En cuanto a las condiciones, Sol trabajaba a jornada completa percibiendo 600€ por ello. De manera general, solía quedarse más horas fuera de su horario, sin recibir compensación alguna por ello. Además, destacar también que, al tratarse de un puesto de becario, carecía de derecho a vacaciones.

Casi desde el minuto uno, las tareas a realizar por los becarios son las mismas que realizaría alguien de contrato, pero con limitaciones de responsabilidad. Esto es, por ejemplo: falta de acceso a determinadas páginas web, no disponer de correo propio contactar a clientes, entre otros. Podríamos hablar de un trabajo “desde la sombra”.

En una situación general, una vez finalizado el periodo de prácticas, si las aptitudes demostradas concuerdan con ello, se pasaría a disponer de un contrato formativo en prácticas, en la categoría de “Consultor Junior” por una duración de 6 meses, prorrogable en 18 más. En cuanto al salario, durante el primer año de contrato se correspondería con el 70% de un trabajador en ese puesto, y con el 85% durante el segundo. A partir del tercer año, se plantearía la opción de realizar la conversión en indefinido y pasar a cobrar entre 1.500 – 1.800€/netos.

En su caso, Sol estuvo en periodo de prácticas durante 11 meses y, por mediación de su supervisor, no tuvo necesidad de tramitar un nuevo periodo de prácticas. Sin embargo, por no disponer de los estudios de grado finalizados, se le realizó un contrato temporal de 6 meses de duración en la modalidad de “eventual por circunstancias de la producción” en la categoría de “Asistente”, realizando las mismas funciones que tendría siendo “Consultor Junior”, pero cobrando 2.000€ menos al año. Actualmente, no sabe aún si ese tiempo en contrato temporal se descontará del proceso de dos años en contrato formativo.

**Conclusiones:** Sol, sigue sin saber si la empresa para la que está trabajando es donde querría quedarse en un futuro, pues a fecha actual carece de

responsabilidades y de las funciones propias que conlleva el disponer de un contrato indefinido.

Cabe destacar que, para Sol conseguir cierta estabilidad y cobrar un sueldo digno que le permita tener libertad económica, tendrían que pasar al menos 3 años realizando las mismas tareas o similares, con poco o ningún aumento de responsabilidades entre las distintas renovaciones acontecidas.

Se puede decir que actualmente Sol se encuentra en una situación de total inseguridad de cara al futuro, por no saber cuál será su situación cuando se dé la posible siguiente renovación. En el mejor de los casos, sabe que podrá optar a una renovación por 6 meses más, fecha en la que, probablemente, se vuelva a encontrar en la misma tesitura.

Esta falta de estabilidad unido a la realización constante de horas extraordinarias no remuneradas, le hace ansiar optar por una alternativa que le produzca mayor calidad de vida. Es por eso que Sol se plantea, en un futuro, opositar a una plaza pública. Aun siendo su primera experiencia laboral, teniendo en cuenta las experimentadas en su entorno, no considera que el sector privado le vaya a poder aportar el nivel de vida deseado.

#### **4.3.5. SOBRE LA FALTA DE REGULARIDAD EN LAS ORGANIZACIONES Y SU EFECTO EN LOS EMPLEADOS**

Raúl buscó ofertas de prácticas de una manera muy activa, realizó varias entrevistas y transmitió siempre la intención de continuar en la empresa al finalizar dicho periodo, algo que consideraba un factor determinante a la hora de elegir el sitio donde hacerlas.

Se vio con muchas puertas cerradas, con muchas ofertas que no tenían posibilidad de continuidad, hasta que encontró una empresa en la que sí tenía existía, por lo que decidió suscribir con ella el convenio de prácticas. El mismo

tenía una duración inicial de 6 meses, mediante el cual trabajaba a jornada completa por 600€. Aun sabiendo que se vería en la necesidad de atrasar la entrega de su TFG para poder cumplir con el plazo establecido, no lo vio un problema.

En el momento de finalización del convenio, Raúl estaba pendiente de la presentación del trabajo para obtener el título universitario. Alegando la necesidad de disponer del mismo para elaborarle el contrato, le ofrecieron continuar trabajando sin contrato (cerca de 1 mes), percibiendo la misma remuneración que estando de becario.

Pasado dicho periodo y ya disponiendo del título, por problemas con la gestoría, estuvo otro mes trabajando sin contrato, pero ya cobrando el sueldo acordado: 1100€ netos. Finalmente, le hicieron un contrato formativo en prácticas de 6 meses y, una vez finalizado y sin previo aviso, le indicaron que no había posibilidad de renovación.

Cabe destacar que, desde el primero hasta el último día, fue la persona encargada del departamento en el que trabajaba, sin ninguna otra persona respondiendo como tutor ni, mucho menos, como responsable. Se puede decir que llegó a desempeñar responsabilidades que no correspondían con su remuneración, la cual nunca llegó a percibir de manera ordenada

**Conclusiones:** Raúl vio la opción de realizar prácticas en empresa como una oportunidad de acceso al mundo laboral, confiando en poder encontrar el trabajo en el que empezar su carrera profesional, pero para nada esperaba las condiciones con las que se encontró.

Raúl se sintió frustrado ante la situación acontecida. Por un lado, había retrasado la entrega de su proyecto para poder cumplir con la duración del convenio, mientras que por otro se ve en la tesitura de aceptar trabajar sin contrato por no haber finalizado sus estudios.

Dada la necesidad, el miedo al rechazo, entre otras razones, Raúl decidió aceptar trabajar sin contrato durante 2 meses, aun sabiendo la inmoralidad que ello supone. Su intención, desde el minuto 1 era labrarse su sitio en la empresa, aun teniendo en cuenta que las condiciones no eran las más idóneas.

Por otro lado, al principio no le dio importancia al tema de las remuneraciones. Vio simplemente que ningún mes cobraba el día indicado, pero sin ir a mayores, hasta que se llegaron a incluso acumular nóminas.

Hoy en día, se sigue sintiendo molesto por haber prescindido de él aun habiendo dado lo mejor de sí por la empresa, pero es algo que le ha servido de lección para afrontar las situaciones venideras.

#### **4.3.6. OTROS TESTIMONIOS**

Al igual que los jóvenes protagonistas de los testimonios relatados anteriormente, existen innumerables jóvenes que, en algún momento de su carrera profesional, se han visto afectados por la precariedad laboral.

Por ejemplo, en el caso de Óscar, que acudió a una entrevista de trabajo para un puesto de dependiente en un comercio textil. En ella, se le indicó que realizaría una jornada de 20h semanales suscritas mediante un convenio a tiempo parcial de duración determinada. En concreto, de 3 meses de duración. En la misma entrevista trataron la posibilidad de realizar horas de más por necesidades de la producción, pero no se estableció ningún acuerdo al respecto.

Una vez empezó, comenzaron las irregularidades. Esto es, cambios de horario en el último momento, los cuales implicaban la realización de más horas de las pactadas. Al principio pensaba que se trataría de una situación puntual, pero después de un mes en las mismas condiciones, Óscar se vio forzado a dimitir.

Por otro lado, estaría la situación de Ari. Empezó en una gestoría mediante un convenio de prácticas por un año. Una vez finalizadas, según le comentaron en la entrevista, se le haría un contrato indefinido. Sin embargo, finalmente y sin ninguna explicación, optaron por ofrecerle un contrato de 6 meses de duración en la modalidad de “Eventual por circunstancias de la producción” a tiempo parcial, realizando 30h semanales. Este contrato fue en la categoría de “auxiliar administrativo”, aun realizando tareas de mayor nivel.

Debido a la incapacidad temporal de una compañera, Ari tuvo que pasar a realizar horario a jornada completa, sin haber ninguna modificación de contrato, cobrando las horas de más como complementarias. Sin embargo, las tareas permanecieron igual. Una vez finalizado el mismo, se prorrogó por 6 meses más y, tras él, se dio la conversión en indefinido.

En definitiva, las situaciones de precariedad laboral acontecidas en los jóvenes son más que conocidas en su entorno. Esta situación se ha vuelto un hecho representativo del colectivo juvenil y, por ello, me he dispuesto a mencionar algunos casos cercanos que he considerado de interés.



***Capítulo 5.***  
***MEDIDAS CORRECTORAS***  
***PARA PROTEGER EL***  
***EMPLEO JUVENIL***

En la siguiente sección se tratará acerca de las medidas correctoras ya vigentes o pendientes de implantación en un plazo de dos años que los distintos organismos del estado español han establecido para proteger la calidad del empleo juvenil.

Dada la situación actual, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se vio en la necesidad de elaborar el “Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021” (Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2018), una iniciativa que busca la reducción del desempleo juvenil y de la tasa de abandono escolar como objetivos principales. Además, se pretende conseguir en el plazo establecido mejoras en la orientación, formación y empleabilidad recibida por los jóvenes, así como lograr la reducción de la brecha de género.

Por ello, en el presente apartado se hablará en detalle de las medidas propuestas en este documento, así como de las anteriormente establecidas, y de los resultados que están teniendo a fecha de hoy.

## **5.1. MEDIDAS DE APOYO Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

### **5.1.1. EL PROGRAMA “ORIENTAJOVEN”**

El principal problema con el que se encuentran la mayoría de los jóvenes es la falta de información de la situación del mercado, de las opciones y oportunidades que tienen, así como de las vías o requisitos de acceso a un empleo.

Es por esto que se ha llevado a cabo el programa ORIENTAJOVEN, consistente en la puesta a disposición del colectivo juvenil de técnicos orientadores que les ayuden y asesoren de forma personalizada en base a sus conocimientos y aptitudes a escoger el mejor itinerario a seguir. Este programa contará con 3.000 profesionales que prestarán estos servicios en las oficinas del SEPE.

Para el desarrollo de este programa se emplearán herramientas como el registro informático de la Garantía Juvenil, donde constan las inscripciones de los jóvenes desempleados y sin formación, así como su historial.

Con esto, los orientadores podrán ser capaces de realizar un seguimiento de los jóvenes inscritos a la vez que prestarles una atención personalizada acorde a sus necesidades, siempre claro dejando de lado cualquier tipo de sesgo.

Una vez elaborado el informe individualizado de acuerdo con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se indicará a cada joven el itinerario a seguir en base a su perfil, según criterios objetivos y estadísticas. Esta tarea se llevará a cabo de manera conjunta con el usuario siguiendo una organización, marcando pautas de seguimiento y control.

En este itinerario deberán constar las opciones profesionales (tanto en España como en el resto del mundo), las vías de formación o las medidas de búsqueda

de empleo activa a seguir. También se tendrán en cuenta alternativas de emprendimiento o trabajo autónomo.

Además, los orientadores se encargarán de asesorar y ayudar a los inscritos con cualquier tarea propia de la búsqueda de empleo, desde la redacción del currículo hasta la guía de acceso a portales de empleo, pasando por la información acerca de las ayudas disponibles para la movilidad.

Del mismo modo, el programa ORIENTAJOVEN dotará de la información necesaria en materia de formación y empleo a los jóvenes migrantes, impulsando su participación en las actividades llevadas a cabo. Para ello, se cooperará con las asociaciones beneficiarias de subvenciones por el servicio de atención a personas migrantes.

Por otro lado, en los Planes Anuales de Política de Empleo se incluirá con especial interés aquellas dirigidas a la población joven migrante, siguiendo el ejemplo del programa KAUSA alemán.

No obstante, este programa será de duración determinada, por lo que una vez se realice la evaluación del mismo, se tratará sobre su prolongación hasta el máximo permitido o su cese.

### **5.1.2. EL PROGRAMA “RED SIJ-INJUVE”**

El programa red SIJ-INJUVE es una iniciativa enfocada a tratar el problema de riesgo de exclusión juvenil, por motivos territoriales o sociales. Por esta razón, trabajadores sociales se encargarán de dar apoyo profesional o educativo, para orientarles en su vuelta a la escuela o en su inserción en el mundo laboral, a todas aquellas personas que no tengan acceso al programa ORIENTAJOVEN.

Sin embargo, trabajarán de forma conjunta con él con el objetivo de brindar un servicio de ventanilla única.

Para llevar a cabo este proyecto, se contará con 110 mediadores que cooperarán con las oficinas autonómicas del SEPE, asociaciones y organizaciones sindicales juveniles, entre otros.

Para promover este plan, dichos mediadores se encargarán de comunicar públicamente en lugares de encuentro juvenil los servicios y actividades ofrecidas por el SEPE y otros, así como de las medidas que contempla el Plan de choque.

Además, entre sus tareas también entrará la prospección, donde se acercarán a los lugares frecuentados por gente joven con alto riesgo de exclusión, para conseguir el mayor número de registros en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y con ello poder brindarles la ayuda necesitada.

La idea principal de este proceso de prospección es que los jóvenes delimitados territorialmente puedan tener el mismo conocimiento acerca del mercado y de las oportunidades disponibles. Del mismo modo, que las empresas de dicho territorio estén informadas de las ventajas que se podrían generar de la contratación juvenil.

En cuanto al ámbito educativo, se entrará a cooperar con las Universidades y sus respectivos servicios de empleo para fomentar un mejor ajuste oferta/demanda laboral.

### **5.1.3. LANZADERAS DE EMPLEO**

Las lanzaderas de empleo son proyectos llevados a cabo en distintas Comunidades Autónomas que tienen por finalidad aumentar la probabilidad de los participantes de encontrar empleo.

En ellos, un *coach* se encarga de guiar en cuanto a estrategias a los participantes para mejorar su modelo de presentación de cara a las empresas o para

conseguir la creación de una empresa, cumpliendo siempre con las condiciones propias del empleo de calidad.

Cabe destacar el alto nivel de participación que tienen los jóvenes en dicho programa. Esta iniciativa innovadora se basa en la unión de personas desempleadas que buscan su inserción en el mercado y necesitan ayuda de un profesional para lograrlo. La figura del *coach* suele estar también en situación de desempleo, por lo que no solo acompaña a los inscritos desde una visión teórica, sino también objetiva dada la paridad de la transición experimentada.

En este programa, el coordinador pone en contacto las necesidades del participante con las del entorno empresarial, y le brinda los recursos necesarios, a cambio del compromiso que estas mismas suscriben.

Finalmente, en el momento de colocación, los inscritos siguen colaborando en el programa, siendo ahora ellos quienes apoyan a sus compañeros en el proceso de búsqueda activa.

## **5.2. MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO**

### **5.2.1. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE**

Según la LOMCE, por competencias clave se entienden aquellas que “deben permitir que todas las personas puedan alcanzar su desarrollo personal y lograr una correcta incorporación en la sociedad” (Educada.Mente, 2015) y se componen por las competencias lingüística y matemática. Con ellas, los jóvenes que abandonaron la escuela de forma prematura podrán acceder a la obtención de los niveles 2 y 3 de certificados profesionales.

Por ello, será necesaria una cooperación entre administraciones educativas y laborales para llevar a cabo dicho programa. Igualmente se fomentará el destino de recursos por las administraciones educativas en otras competencias como científica, tecnológica, digital, social, emprendedurismo, idiomas, entre otras. Todo ello, según el certificado lo requiera.

Actualmente, el SEPE ya ofrece programas formativos en competencias clave en lengua castellana y extranjera y matemáticas, siguiendo el marco europeo de la “Recomendación sobre competencias clave para el aprendizaje permanente”, incluidas en las ofertas formativas financiadas, las cuales se pueden llevar a cabo de forma presencial o telemática.

La forma de evaluación de estas consiste en superar unas pruebas referentes a la competencia en cuestión para conseguir la expedición del certificado de profesionalidad.

Este plan se llevará a cabo no solo en grandes ciudades, sino también en localidades menos pobladas, donde existe menor acceso a la formación.

En cuanto a la formación en competencias de lengua extranjera, dada su importancia como instrumento de mejora de la empleabilidad a nivel tanto nacional como internacional, el SEPE oferta cursos de niveles A1-C1 de inglés, francés y alemán para que los jóvenes puedan conseguir la acreditación oficial del Marco Europeo.

## **5.2.2. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES**

Si consideramos los cambios que están teniendo lugar en los distintos procesos productivos, partiendo cada vez más de una base más tecnológica, entenderemos la necesidad que existe actualmente de tener conocimientos en esta área.

Es por este motivo que se están generando también cambios en el estilo de vida, en el consumo, en las relaciones sociales y, también, en el mundo laboral. Actualmente, los cambios mencionados ya se presencian en puestos de reciente creación como, por ejemplo, el de analista de Big Data o el de responsable de marketing digital, entre otros.

La era de las redes sociales, el internet de las cosas, la venta on-line, el almacenamiento en nube, están más que normalizados en nuestro presente, y es bastante de esperar que se intensifique de cara al futuro y, con el fin de hacerle frente, se creen nuevos empleos.

En España, según el Observatorio para el Análisis y Desarrollo Económico de Internet, se estima que manarán cerca de 3,8 millones de empleos hasta 2030 relacionados con la digitalización y con alto factor humano. Por tanto, se desestima el miedo a que los avances tecnológicos afecten negativamente a los humanos, pudiendo ser sustituidos por máquinas.



Por ello, es inevitable adaptarse en términos educativos de una manera anticipada, extrayendo las necesidades sectoriales y de formación para obtener la cualificación consonante y evitar que se ensanchen las brechas digitales ya existentes. De tal manera, se fomentará la participación en programas de competencia digital, sobre todo en los colectivos con mayor riesgo, desde la Administración General del Estado y sus organismos.

Dentro de los programas formativos a ofrecer encontramos distintos niveles, desde el básico al más avanzado, así como acciones formativas específicas. El objetivo de ello es llevar a cabo la consecución por parte de trabajadores de acreditaciones que puedan añadir a su perfil. Estas acreditaciones se encuadran en el Marco Europeo de Competencia Digital.

## **5.2.3. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO**

### **5.2.3.1. Programas con compromiso de contratación**

Dentro del mencionado Plan de Choque, se llevarán a cabo distintos programas que fomenten no solo la formación de aquellos que la abandonaron o no pudieron acceder a ella, sino también el compromiso de contratación por parte de empresas.

Estos programas formativos pueden ser lanzados desde entidades públicas como Ayuntamientos, quienes se encargan de impartir la tarea formativa y cierran acuerdos con empresas privadas para la futura contratación, o directamente desde empresas privadas.

Además, se buscará cerrar acuerdos con Universidades para promover actuaciones de contratación una vez finalizadas las prácticas académicas externas.

La finalidad de estos programas es dual. Por un lado, se pretende alentar a los jóvenes a formarse para adquirir las competencias requeridas para cubrir las demandas empresariales y, por otro, insertar a los jóvenes en puestos de trabajo de calidad.

De esta manera, sería más posible mantener cierta estabilidad laboral, tanto aumentando el volumen de contratación como mejorando la calidad de la misma.

### **5.2.3.2. Becas y escuelas de segunda oportunidad**

Las becas de segunda oportunidad son programas enfocados a aquellos jóvenes que abandonaron el sistema educativo antes de finalizar la etapa de Educación Secundaria Obligatoria.

Según el tipo de formación que se quiera seguir, derivarán unas becas u otras. Por un lado, se establecen aquellas destinadas a desempleados comprendidos entre los 18 años y los 30 que, en su momento, abandonaron la ESO y quieran retomar los estudios en centros de personas adultas.

Por otro lado, se ayudará a los jóvenes del mismo rango de edad y también en situación de desempleo que, aun habiendo finalizado la ESO, quieran volver a estudiar un Ciclo Formativo, de Grado Medio o Superior tras haber permanecido fuera del sistema educativo durante, al menos, dos cursos académicos.

Por último, se desarrollarán medidas para los jóvenes desempleados de 16 a 30 años que quieran realizar programas de profesionalidad destinados a mayores de 17 años.

Para el buen funcionamiento de estos programas, es muy importante la coordinación entre administraciones laborales y educativas en cuanto a su organización. Por esta razón, se establecerán ritmos de aprendizaje que vayan acorde con las necesidades de cada individuo, incentivos a la participación, así como apoyo a los centros de impartición.

Unidas de la mano, se encuentran las escuelas de segunda oportunidad. En ellas, se reorientará a los jóvenes en situación de abandono y exclusión hacia la formación laboral, incorporando módulos de prácticas en empresas en los programas de los jóvenes participantes.

Con ello, se busca conseguir que, aun habiendo cursado formaciones distintas de los Certificados de Profesionalidad, mediante la experiencia demostrada en estos programas consigan la homologación del título.

#### **5.2.4. PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO**

Centrándonos en el fomento del empleo juvenil, vemos que se han llevado a cabo distintas iniciativas o programas para ello. El Gobierno se ha marcado como objetivo primordial llevar a cabo actuaciones que mejoren la calidad del empleo con propuestas de distinta índole.

En primer lugar, se impulsarán las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo 4.0, especialmente en temas relacionados con las energías renovables. Unido a esto, el SEPE lanzará ayudas para colaborar con la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo), con becas al extranjero y programas piloto en colaboración con la Fundación Biodiversidad y el Ministerio de Transición Ecológica. Además, se alentará la modificación de la normativa de estos programas para que se vuelva a considerar la cotización por desempleo.

En segundo lugar, se promoverán los contratos para la Formación y el Aprendizaje mediante Convenios de Colaboración entre PYMES-MICROPYMES y entidades formativas. De este modo, se presta una doble ayuda a jóvenes que buscan empleo y empresas que necesitan de personal para crecer. Este programa limitaría la contratación por empresa a una o dos personas para que la formación se de a medida de la PYME.

## **5.3. MEDIDAS PARA FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO**

### **5.3.1. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN**

De forma similar al Plan de Choque, en el periodo del 2013-2016 se estableció la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Esta iniciativa contaba con cien medidas para reducir el desempleo juvenil e impulsar el emprendimiento. Dado el éxito de la misma, habiendo conseguido ya por 2014 dotar de empleo a 130.000 jóvenes, se decidió renovar el mismo por 3 años más, hasta 2020.

Algunas de las medidas propuestas en este programa fueron el establecimiento de una “Tarifa Plana para Jóvenes Autónomos” y la compatibilización de la prestación del régimen de autónomos y la prestación por desempleo.

Sin embargo, con la creación del Plan de Choque por el Empleo Juvenil esta iniciativa quedó disuelta, pasando las medidas consideradas como viables a formar parte de este nuevo programa.

### **5.3.2. PUNTOS DE ATENCIÓN AL EMPRENDEDOR**

Los PAE o Puntos de Atención al Emprendedor se tratan de servicios de apoyo e información prestados a los interesados en crear nuevas empresas para que el inicio de su actividad se dé de forma efectiva, así como desarrollo.

Para ello, se llevan a cabo tareas que abarcan desde el asesoramiento y ayuda en la tramitación hasta la financiación, pasando por temas de ámbito legal, económico ayudas públicas, entre otros.

Estos puntos están sujetos a un convenio con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, para que así entidades tanto públicas como privadas puedan actuar como tales.

Los PAE se ayudan del Sistema de Tramitación Telemática del CIRCE (Centro de Información y Red de Creación de Empresas) para realizar las solicitudes, por lo que se puede considerar que un emprendedor que decide crear su empresa mediante el PAE, lo está haciendo a través del CIRCE realmente.

Esta iniciativa cuenta con dos finalidades principales, la primera es servir de punto de información y asesoramiento durante el inicio y los primeros años desde la creación de la empresa y, la segunda, servir de herramienta para la tramitación administrativa de constitución.

### **5.3.3. PROGRAMAS DE STARTUP**

En España, a día de hoy existen cerca de 250 incubadoras que sirven de apoyo a las Startups, no sólo en la facilitación de espacios de trabajo y de los recursos necesarios para la creación y buen desarrollo de estas empresas de nueva creación, sino también interesantes propuestas.

Entre ellas destacan los programas piloto a llevar a cabo en empresas de transformación digital, experimentadas ya en programas de Starup, junto con incubadoras ya existentes. Estos programas irán dirigidos a los centros de Formación profesional que se presten, para que los jóvenes puedan tener oportunidad de acceso a la innovación.

Del mismo modo, se promoverán también programas que impulsen la participación de las mujeres en estas actividades, con ayudas para la creación y el buen crecimiento de empresas relacionadas con la innovación o que surjan de sectores emergentes.

Para llevar a cabo estas actuaciones los Servicios Públicos de Empleo junto con la Secretaría de Estado de Avance Digital, trabajarán de una manera coordinada para la organización y control de la gestión de dichas medidas, con el fin de convertir estos proyectos en referentes de la economía tecnológica.

En esta línea, distintas entidades locales se suman también a brindar apoyo a los jóvenes que busquen emprender, facilitándoles el acceso a sus instalaciones y servicios, atención personalizada. Además, existirá la posibilidad de establecer Convenios de Colaboración entre las organizaciones mencionadas y los jóvenes emprendedores para fomentar el trabajo autónomo.

#### **5.3.4. PROGRAMAS DE ECONOMÍA SOCIAL**

La economía social o tercer sector tiene cada vez un papel más fundamental en la economía española, no solo por el mar de oportunidades de empleo que ofrece, sino por la calidad del mismo.

Actualmente, las cooperativas, las sociedades laborales, los Centros Especiales de Empleo, entre otras instituciones propias del tercer sector, dan empleo a unas 75.000 personas. Por esta razón, los Servicios Públicos de Empleo tratan de impulsar programas en los que se cierren acuerdos entre empresas locales y personas jóvenes que busquen emprender en este sector.

En esta línea, en los últimos años se ha insistido mucho en fomentar el emprendimiento femenino, asesorando y acompañando a las personas de este colectivo en este proceso, al igual que se ha hecho en otros programas. Dado el éxito del mismo, se persigue seguir llevando a cabo iniciativas que apoyen al colectivo femenino a emprender, con actividades como el *mentoring*.

Además, para dar a conocer este sector económico, desde distintas asociaciones se establecerán puntos de información para que los jóvenes estén al día de las ventajas y medidas que se derivan en este entorno.

## 5.4. MEDIDAS DE REGULACIÓN Y MEJORA

### 5.4.1. REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

La falta de control en la contratación temporal es uno de los problemas más frecuentes con los que se encuentran los jóvenes españoles. Es por ello que en el Plan de Choque se cuentan con distintas medidas reguladoras para asegurar una mejora en la calidad del empleo en términos de contratación.

Por un lado, se buscará reformar el contrato de relevo para poder garantizar que las personas en situación de jubilación parcial se encargan de transmitir correctamente todo tipo de conocimiento a su sustituto, dedicando cierto tiempo de la jornada laboral de cada uno a la formación sobre el puesto a relevar.

Por otro lado, se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar que el contrato para la formación y el aprendizaje se emplea acorde a la formación profesional dual. También se facilitará que las empresas ofrezcan una mayor calidad y mejores condiciones siguiendo de una manera más efectiva el contrato y, sobre todo, poder cumplir con la finalidad de dicho tipo de contrato mediante la implementación de un sistema de tutela.

Además, se buscará justificar la causalidad en los contratos temporales y en los contratos a tiempo parcial para evitar su uso excesivo. Esto se llevará a cabo mediante un mayor control, con límites de duración y fomentando la contratación indefinida, así como realizando las actuaciones que consideren oportunas desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sin embargo, todo esto no tendría sentido sin ir de la mano de un seguimiento y evaluación, donde se tengan en cuenta las medidas aplicadas y el resultado de las mismas, de cara a modificar o eliminar ineficacias. De la misma manera sucede con los incentivos a la contratación. Los nuevos incentivos irán

enfocados jóvenes con problemas de inserción para fomentar el emprendimiento.

#### **5.4.2. REGULACIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO: EL PORTAL EMPLÉATE**

El portal EMPLÉATE es una iniciativa llevada a cabo por el SEPE para conseguir que exista un único lugar donde aparezcan las ofertas de empleo para contratos formativos, tanto en prácticas como para la formación y el aprendizaje.

De esta manera, existirá un mayor control y será más fácil identificar por parte de los jóvenes las ofertas laborales en esta modalidad de contratación. Esta plataforma funcionará como cualquier otra de búsqueda de empleo, los interesados podrán inscribirse a las ofertas que deseen y los empresarios tendrán acceso a la información de los mismos.

La idea es que este portal sea bastante similar en cuanto al uso al empleado en el Reino Unido. El usuario accedería a la plataforma mediante usuario y contraseña para poder solicitar empleo. A partir de entonces quedaría a la espera de recibir una respuesta para realizar una entrevista.

Lo más interesante de este portal es que, en el caso de rechazo de la solicitud por parte de la empresa, el candidato puede solicitar la retroalimentación pertinente y, en su caso, elaborar una queja si considera que se ha dado algún tipo de injusticia o discriminación.

#### **5.4.3. ESTATUTO DE PRÁCTICAS NO LABORALES**

Dada la inexistencia de regulación en los convenios de prácticas no laborales de estudiantes con empresas, se formulará un estatuto que en el que se establezcan los derechos y obligaciones de los intervinientes.



La elaboración del mismo tiene como fin garantizar el carácter formativo de los convenios de prácticas, así como de dotar de la protección y el apoyo económico necesarios al estudiante durante el periodo de realización de las prácticas.

En él, deberán constar los requisitos mínimos que deben aparecer en el convenio, para establecer de forma clara la relación del estudiante con la empresa y el centro, dando especial importancia a las actividades y objetivos del programa.

Además, el Estatuto de prácticas contendrá los derechos de información tanto de los representantes de los trabajadores como de los inspectores de trabajo, quienes realizarán un seguimiento efectivo del programa.

El poder de elaboración del mismo correrá a cargo de los Ministerios involucrados en la utilización de este modelo formativo-laboral, habiendo sido tratado previamente en la Mesa de Diálogo Social.

Siguiendo esta línea, se fomentarán la creación de programas que doten de primeras oportunidades laborales a los jóvenes que hayan cursado cualificación profesional. Estos programas funcionarán de una forma similar las prácticas universitarias.

#### **5.4.4. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL**

Para conseguir la mejora del Marco Institucional se están llevando a cabo medidas de distinta índole, pero todas con un punto común: el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El SNGJ representa una herramienta fundamental para poder aplicar las propuestas contempladas en el Plan de Choque, pero es muy difícil llegar a su consecución si no existen mejoras previas en cuanto a la gestión, coordinación y modernización del mismo Sistema de Empleo.

La Garantía Juvenil nació siendo un instrumento de empuje de los jóvenes al mercado laboral, independientemente de su nivel de formación. Mediante él, distintas entidades públicas junto con organismos intermedios han establecido medidas para reactivar el empleo juvenil con actuaciones de mediación, apoyo, impulso del emprendimiento, entre otras.

Sin embargo, tras varios años y reformas el SNGJ se ve estancado y precisa de mejoras y nuevas líneas de trabajo, modernización del archivo y funcionamiento como herramienta única. Con ello, la atención se podría prestar de una manera más personalizada y se podría centrar la atención en aquellos que más ayuda precisen. De esta forma, sería más fácil delimitar los itinerarios de las personas inscritas, tener una información más actualizada y correcta.

Por otro lado, se busca simplificar el trámite de registro en el SNGJ mediante la inscripción telemática. Se plantea que, mediante una aplicación, los jóvenes sean capaces de inscribirse en el programa y de realizar cualquier modificación que consideren necesaria de su perfil. Teniendo en cuenta la importancia de la tecnología en la actualidad y más entre los jóvenes, se propulsará también el tener presencia en redes sociales.

Además, se buscará llegar a los territorios donde exista un mayor número de jóvenes en riesgo de exclusión mediante la creación de programas de colaboración en los que se incentive la participación del entorno rural en acciones de fomento de empleo.

Acto seguido, se luchará por aumentar la participación de las organizaciones empresariales y los sindicatos, considerados interlocutores sociales, para conseguir una mejor gobernanza. De la mano, se realizarán seguimientos del funcionamiento y la gestión de la Garantía de manera trimestral, desde los cuales poder coordinar los distintos focos de interés.

## **5.5. PROGRAMAS DE FOMENTO DE LA EMANCIPACIÓN Y LA MOVILIDAD**

### **5.5.1. PROGRAMAS DE APOYO AL RETORNO**

Desde las administraciones relacionadas con el empleo junto con el Instituto de la Juventud y otras instituciones que están en contacto con los trabajadores que buscan volver a España se elaborarán redes de ayuda, información, apoyo para agilizar los trámites de retorno y conseguir una rápida reinserción.

La finalidad de estos programas es hacerles las cosas fáciles a los jóvenes que en su momento tuvieron que salir al extranjero para encontrar trabajo, en su vuelta a España.

Las medidas destinadas a este programa vienen desde cubrir con los gastos de desplazamiento y alojamiento hasta ayudas a la contratación o al emprendimiento.

Además, desde esta red se fomentará la participación de empresas que busquen el retorno de los jóvenes migrantes mediante la creación de ofertas de empleo de calidad. Cabe destacar que este programa va enfocado a aquellos que se fueron siendo jóvenes, con independencia de la edad que tengan en el momento de acogerse al programa.

Por otro lado, se fomentarán las ayudas Beatriz Galindo desde el Ministerio Educación y del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades para apoyar al retorno del PDI que se encuentra en el extranjero. Estas consistirán en ayudas tanto al empleo universitario como al estudio de doctorados.

## **5.5.2. PROGRAMAS DE APOYO A LA MOVILIDAD**

### **5.5.2.1. Estancias breves**

Desde los Servicios Públicos de Empleo se llevarán a cabo distintas medidas para promover la movilidad de los jóvenes, siempre dentro del marco EURES, como las estancias Breves. Estas becas tienen la finalidad de ofrecer programas de movilidad a los estudiantes, así como formar al personal universitario.

Por otro lado, se prestarán servicios de información, orientación y asistencia sobre países extranjeros en temas relevantes como pueden ser las condiciones laborales y de vida, procesos administrativos a seguir, entre otros.

Si fuera necesario, se daría opción de apoyo en la redacción de currículums y solicitudes de empleo tal y como indica el Marco Europeo de referencia, e incluso en la colocación o respaldo en un plan individual para colocarse en la UE. En caso de que la ayuda no pudiera ser prestada desde aquí, se podría facilitar al interesado el contacto de otro miembro de la red.

También desde EURES España se fomentan las ayudas provenientes de la Comisión Europea para la realización de entrevistas, cursos de idioma, gastos de tramitación de reconocimientos, entre otras, establecidas en las convocatorias de “Tu Primer trabajo EURES”.

### **5.5.2.2. Programas ARGO y FARO**

Siguiendo con las becas de movilidad, encontramos los programas ARGO y FARO, que consisten en prácticas en empresas extranjeras ubicadas por todo el globo. Las becas ARGO están destinadas a recién titulados de Grado o Máster, mientras que las FARO son para estudiantes.

Sin embargo, ambas comparten la finalidad de una mejora en la cualificación profesional y en el nivel de idiomas, a la vez que se facilitar la inserción laboral en el mercado internacional.

Para ello, se otorgan ayudas para cubrir con los gastos ocasionados por los desplazamientos y alojamiento.

### **5.5.3. PROGRAMAS PARA FOMENTAR LA EMANCIPACIÓN: PLAN ESTATAL DE VIVIENDA 2018-2021**

El Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 es una iniciativa que se tomó en 2018 por el Ministerio de Fomento para generar ayudas tanto a comprar y alquilar viviendas como a reformarlas, para reactivar los sectores de la construcción e inmobiliario.

Los objetivos de este plan son diversos, pero la mayoría tienen un fin social: ayudar a las personas que tienen problemas de acceso o mantenimiento de la vivienda para poder disfrutar de sus hogares dignamente.

Esta iniciativa tiene medidas para el público en general pero también para los jóvenes en particular. En concreto, el “programa 8: ayuda a los jóvenes”. En él, se habla de la ayuda a los menores de 35 años con pocos recursos con los pagos de las rentas procedentes del alquiler o de la compra de vivienda en municipios poco poblados (hasta 5.000 habitantes).

La concesión de estas ayudas tiene unos requisitos, en el caso del alquiler los precios máximos deben de estar en los 600€/mes (900€/mes en ciertas comunidades) mientras que en el de las adquisiciones, el importe de la vivienda debe de estar por debajo de los 100.000€.

En ambos casos, se debe hablar de domicilio habitual y permanente.

Las ayudas serían de hasta el 50% de la renta mensual del alquiler (si supera los 600€, pasaría a un 30% hasta los 900€) y de hasta 10.800€ del precio de compra, con un máximo del 20%.

Sin embargo, estas becas tienen ciertas limitaciones: plazos de solicitud, incompatibilidades con otras ayudas, requisitos de ingresos, entre otras. Por ello, no se puede considerar que vayan enfocadas a toda la población joven.

***Capítulo 6.***  
**CONCLUSIONES**

Los jóvenes, pese al potencial que aportan al desarrollo del país con su gran valor como capital humano, se enfrentan a los efectos de un modelo laboral flexible ligado en cierto modo a la precariedad, lo que conlleva a este colectivo a situaciones que les obstaculizan su inserción en el mundo laboral.

Esta inestabilidad laboral, producida en gran parte por cambios tecnológicos y sociales, ha supuesto un gran impedimento en el desarrollo de la carrera profesional de los jóvenes, lo que demuestra la necesidad de cambios y la aplicación de medidas correctoras que lo remedien.

Es sabido que la falta de experiencia en la población de 16 a 19 años suele resultar un problema importante a la hora de buscar trabajo. Este hecho se ve incrementado si, entre los 20 y 25 años no han llegado a conseguir los conocimientos esperados y, a mayor edad, aún más. Se podría hablar de un problema estructural que presenta, tanto a día de hoy como de cara al futuro, secuelas de gran importancia para los jóvenes de este país y, con ello, la ralentización del crecimiento de la economía.

Esto se puede ver claramente en los datos obtenidos del empleo según el nivel formativo. Como hemos visto, los jóvenes con mayor nivel de estudios se encuentran con menores dificultades de acceso al mercado, solo cabe recordar que la tasa de paro en los jóvenes con estudios bajos duplicaba el año pasado a la de los jóvenes con estudios altos, tanto en los jóvenes de edad más avanzada como en los de menor.

No obstante, no podemos hablar de una situación generalizada, ya que este hecho es más representativo en hombres que en mujeres. Es decir, normalmente, las mujeres predominan más en cuanto a niveles altos de estudios se refiere que los hombres y viceversa, por lo que sería interesante incidir en la atención al colectivo masculino en cuanto a términos de formación respecta.



Aun así, es esencial poner freno al abandono escolar y fomentar la formación profesional para lograr una estructura productiva con valor añadido combinando políticas de empleo y de juventud. Razón por la cual, la mayoría de las medidas para mejorar la situación del empleo juvenil van enfocadas a una mejora en la formación. De esta manera, sería posible reducir la marcada diferencia en cuanto a nivel de desempleo acontecida en los jóvenes en base a su nivel formativo.

No obstante, sería conveniente tener en cuenta que existen medidas casi aún más necesarias y de base. Las reformas laborales que han tenido lugar en los últimos años han propiciado la existencia de otros tipos de contratación más flexibles para las empresas, marcadas por la temporalidad y la parcialidad.

Cabe destacar que, aun existiendo una gran variedad de modalidades de contratación, cada una con sus características y razones para emplearla, las empresas acaban optando por las mismas: “eventual por circunstancias de la producción” y “obra o servicio”. Estos tipos de contrato generan inestabilidad laboral, teniendo en cuenta que, en la mayoría de los casos, tal y como se ha visto en situaciones reales, no se emplean de la manera correcta.

Esta situación se agrava cuando se junta temporalidad con parcialidad, algo que suele darse en la mayoría de los casos. Si echamos la vista atrás, veremos que más de la mitad de los jóvenes que se encontraban trabajando a tiempo parcial lo hacía de forma involuntaria. Además, en muchas ocasiones esta contratación se da de forma fraudulenta o, rozando el límite de lo legal en cuanto a horas de más no pactadas respecta.

La falta de regulación del marco institucional impide que se establezcan unas buenas condiciones de acceso al empleo para los jóvenes, los cuales pasan por etapas de becarios o incluso de “falsos autónomos”, entre otros. Esto unido a la brecha salarial entre jóvenes y adultos, son problemas que marcan la situación de precariedad en el colectivo juvenil y, sin hacerle frente, es muy difícil que esta situación mejore.

Esta situación genera lo que se consideraría como “circulo vicioso”. Esto es, si los jóvenes pertenecientes a los grupos que estudiaron durante las primeras etapas formativas ya crecen conociendo el entorno laboral al que se verán sometidos en un futuro, es muy difícil que se decanten por seguir el camino que han hecho todos para acabar en la misma situación.

Por ello, sería necesario incidir más en las regulaciones y buenas prácticas de las empresas, insistir en los controles. Realizando un seguimiento de la contratación empresarial, sería más fácil identificar los problemas de raíz, las tramas que las empresas utilizan para “ahorrarse algo de dinero”, hechos que, aun beneficiando a un colectivo en concreto, empobrece a la sociedad.

En definitiva, hoy en día existen grandes diferencias entre jóvenes con mayor y menor formación, y en general entre los jóvenes y el resto de la población en el mundo laboral. La temporalidad y parcialidad son patrones que definen la realidad actual y tendrían que desaparecer si se quiere mejorar la calidad del empleo. Hacen falta medidas de base, que se centren no solo en la reducción de la tasa del empleo o del nivel de analfabetismo, sino en la mejora de las condiciones laborales en los jóvenes que proyecten la motivación de las nuevas generaciones.

# Bibliografía

Ayuntamiento de Valencia. (s.f.). *INFOCIUDAD: PAE. Punto de Atención al Emprendedor*.

Obtenido de

[https://www.valencia.es/ayuntamiento/infociudad\\_accesible.nsf/vDocumentosWebLi stado/E5942325887469D2C12572C20023C058?OpenDocument&bdOrigen=&idapoyo=&nivel=13&lang=1](https://www.valencia.es/ayuntamiento/infociudad_accesible.nsf/vDocumentosWebLi stado/E5942325887469D2C12572C20023C058?OpenDocument&bdOrigen=&idapoyo=&nivel=13&lang=1)

Beck, U. (1988). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.

Boletín Oficial del Estado (BOE). (8 de Diciembre de 2018). Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021. España.

Boletín Oficial del Estado (BOE). (10 de Marzo de 2018). Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021. España.

Datos Macro. (Junio de 2019). *Desempleo de España*. Obtenido de

<https://datosmacro.expansion.com/paro/espana>

Educada.Mente. (28 de Diciembre de 2015). *Las "competencias clave de la LOMCE"*. Obtenido de <https://www.vivus.es/blog/en-tu-bolsillo/cuanto-cuesta-estudiar-la-universidad-espana>

Educada.Mente. (28 de Diciembre de 2015). *Las "competencias clave" de la LOMCE*. Obtenido de <https://educadamentesite.wordpress.com/2015/12/28/las-competencias-clave-de-la-lomce/>

EL INDEPENDIENTE. (7 de Diciembre de 2018). *Estas son las principales medidas del Plan de Choque por el Empleo Joven*. Obtenido de

<https://www.elindependiente.com/economia/2018/12/07/estas-las-principales-medidas-del-plan-choque-empleo-joven/>

EUROPA PRESS. (29 de Enero de 2017). *¿Cuánto cuesta estudiar en la universidad en cada comunidad autónoma?* Obtenido de [https://m.europapress.es/sociedad/noticia-cuanto-cuesta-estudiar-universidad-cada-comunidad-autonoma-](https://m.europapress.es/sociedad/noticia-cuanto-cuesta-estudiar-universidad-cada-comunidad-autonoma-20170129082702.html)

[20170129082702.html](https://m.europapress.es/sociedad/noticia-cuanto-cuesta-estudiar-universidad-cada-comunidad-autonoma-20170129082702.html)

EUROSTAT. (Junio de 2019). *Estadísticas por tema*. Obtenido de

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/browse-statistics-by-theme>

GENERALITAT VALENCIANA, Conselleria d'Habitatge, Obres Públiques i Vertebració del Territori. (7 de Febrero de 2019). Plan Estatal de Vivienda 2018-2021: Ayudas para el pago del alquiler de vivienda. Valencia.

- HOUSELL. (25 de Noviembre de 2018). *¿Qué es el nuevo Plan Estatal de Vivienda 2018-2021?* Obtenido de <https://www.housell.com/blog/plan-estatal-de-vivienda-2018-2021/>
- IBERLEY. (20 de Enero de 2017). *La ministra de Empleo y Seguridad Social ha anunciado la renovación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven para el periodo 2017-2020.* Obtenido de <https://www.iberley.es/noticias/estrategia-empleo-joven-2020-27791>
- INJUVE. (3 de Marzo de 2014). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.* Obtenido de <http://www.injuve.es/noticia/estrategia-de-emprendimiento-y-empleo-joven>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Anuario Estadístico de España: Mercado laboral.*
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (22 de Febrero de 2019). *EPA: Resultados anuales.* Obtenido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=769&capsel=811>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (25 de Julio de 2019). *EPA: Resultados trimestrales.* Obtenido de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595)
- Laboral Pensiones. (15 de Diciembre de 2018). *Análisis contratos.* Obtenido de <https://laboralpensiones.com/noviembre-2018-analisis-contratos/>
- López Letón, S. (2 de Septiembre de 2018). *EL PAÍS: España vuelve a especular con la vivienda.* Obtenido de [https://elpais.com/economia/2018/08/30/actualidad/1535643025\\_269129.html](https://elpais.com/economia/2018/08/30/actualidad/1535643025_269129.html)
- Ministerio de Fomento. (s.f.). *Programas de ayuda a la vivienda.* Obtenido de <https://www.fomento.gob.es/arquitectura-vivienda-y-suelo/programas-de-ayudas-a-la-vivienda/programa-de-apoyo-a-la-implantacion-del-informe-de-evaluacion-de-los-edificios>
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (s.f.). *PAE Electrónico.* Obtenido de <http://www.paeelectronico.es/es-ES/Paginas/principal.aspx>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (Junio de 2019). *Estadísticas.* Obtenido de <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f.). *La Contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato.* Obtenido de [http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_12\\_2.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm)
- Nuño, Ada. (27 de Mayo de 2019). *EL CONFIDENCIAL: Así está cambiando la contratación laboral: las nuevas reglas del empleo.* Obtenido de [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-27/contratar-trabajo-inteligencia-artificial-robots\\_1991854/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-27/contratar-trabajo-inteligencia-artificial-robots_1991854/)
- Observatorio de la Juventud en España. (2013). *Situación actual del empleo juvenil en España.* Bilbao.

- Observatorio de las Ocupaciones. (2018). *Informe del mercado de trabajo estatal (datos 2017)*. Madrid.
- Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. (s.f.). *Datos estadísticos de contratos*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>
- Pablo Pérez, P. (23 de Mayo de 2018). *LOYOLA ECON: ¿Más y mejor empleo? El equilibrio laboral en España*. Obtenido de <http://www.loyolaandnews.es/loyolaecon/equilibrio-laboral/>
- Santacruz Cano, J. (9 de Septiembre de 2017). *CADENA SER: Así es hoy el mercado laboral*. Obtenido de [https://cadenaser.com/ser/2018/09/07/economia/1536309535\\_753598.html](https://cadenaser.com/ser/2018/09/07/economia/1536309535_753598.html)
- Secretaría de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo (Núm. 124)*.
- Secretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Informe: Jóvenes y mercado de trabajo (Marzo 2018)*.
- Sepúlveda, Á. (06 de Julio de 2017). *EL CONFIDENCIAL: Parcial y temporal: así se vive en España con el peor de todos los contratos*. Obtenido de [https://www.elconfidencial.com/economia/2017-07-06/precariedad-contratos-temporales-parciales-record-cifras\\_1404367/](https://www.elconfidencial.com/economia/2017-07-06/precariedad-contratos-temporales-parciales-record-cifras_1404367/)
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (s.f.). *¿Qué es garantía juvenil?* Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (8 de Diciembre de 2018). Plan de choque por el empleo joven 2019-2021. Madrid, Madrid, España.
- Taberna, F., & Campos, L. (2014). *Calidad empleo joven, becarios y prácticas*. in Pactos.
- UGT. (28 de Mayo de 2014). *Las reformas laborales están convirtiendo a España en un paraíso de la precariedad*. Obtenido de <http://www.ugt.es/las-reformas-laborales-estan-convirtiendo-espana-en-un-paraiso-de-la-precariedad>
- UGT. (25 de Octubre de 2018). *Empleo: Un trimestre más, empleo y precariedad caminan de la mano*. Obtenido de <http://www.ugt.es/un-trimestre-mas-empleo-y-precariedad-caminan-de-la-mano>
- Vivus Finance. (6 de Septiembre de 2017). *MICRODINERO: ¿Cuanto cuesta la universidad en España?* Obtenido de <https://www.vivus.es/blog/en-tu-bolsillo/cuanto-cuesta-estudiar-la-universidad-espana>