



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL EN ESPAÑA. LA VISIÓN DE
LOS JÓVENES FRENTE AL MERCADO DE TRABAJO Y SU ESPECIAL
PROTECCIÓN FRENTE A LAS CONDICIONES PRECARIAS.”**

Alumno: David Belenguer Soria

Tutor/a: María Eugenia Babiloni Griñón

Valencia, a 14 de junio de 2021

Agradecimientos...

*Dedico mi Trabajo de Fin de Grado a mis profesores de la facultad y a mi tutora
por su esfuerzo y dedicación.*

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Resumen	10
1.2 Objetivos	11
1.3 Metodología y orden documental.....	12
1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	14
Capítulo 2. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	18
2.1 Evolución del Derecho del Trabajo	20
2.2 Divisiones del Derecho. El Objeto del Derecho del Trabajo	23
2.3 El contrato de trabajo.....	27
Capítulo 3. MARCO NORMATIVO APLICABLE	29
3.1 Marco normativo a nivel internacional	31
3.1.1 La Organización Internacional del Trabajo	32
3.2 Marco normativo a nivel europeo.....	35
3.3 Marco normativo a nivel nacional	39
3.3.1 La Constitución española de 1978.....	42
3.3.2 Las leyes y los reglamentos.....	50
3.3.3 Los convenios colectivos	54
3.3.4 La costumbre	56
3.3.5 Los principios generales del Derecho	57
3.3.5 La Jurisprudencia.....	57
Capítulo 4. MODELOS DE CONTRATACIÓN LABORAL	59
4.1 La contratación indefinida	61
4.2 La contratación temporal	65
4.2.1 Contratación de duración determinada	66
4.2.2 Los contratos formativos.....	69
4.3 Los contratos a tiempo parcial	72

4.3.1 La contratación a tiempo parcial común	73
4.3.2 La contratación a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos	74
4.3.3 El contrato de relevo	75
4.4 Límites y contratación fraudulenta	76
Capítulo 5. DATOS SOBRE LA POBLACIÓN JUVENIL EN EL AMBITO LABORAL	79
5.1 Datos generales del empleo juvenil	81
5.1.1 Evolución demográfica del colectivo joven.	81
5.1.2 Principales indicadores económicos. Tasa de actividad, ocupación y desempleo.	83
5.2 Datos de empleo juvenil según el género. La brecha de género.	88
5.3 Datos de empleo juvenil en función del tipo de contrato.....	97
5.3.1 La contratación en prácticas y formativa. La principal vía de acceso al mercado laboral para los jóvenes.....	99
5.4 Datos de empleo juvenil en función de estudios.....	102
5.5 Datos de empleo juvenil sobre la movilidad por razones de trabajo	106
Capítulo 6. PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES HACIA EL MERCADO LABORAL	110
6.1 Acceso al mercado laboral. Situación actual de precariedad	112
6.1.1 El modelo económico actual. Actividades de poco valor añadido y una economía globalizada.....	113
6.1.2 La emancipación juvenil. La dificultad de los jóvenes para independizarse.	115
6.2 La percepción en los jóvenes y su actitud frente al trabajo.	118
6.2.1 La formación como el eje director de la identidad y el futuro profesional.....	122
6.2.2 El impacto de las tecnologías en los jóvenes y el trabajo.....	126
6.2.3 Perspectiva de futuro de los jóvenes.	129
Capítulo 7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	135
Bibliografía	144

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):.....	14
Ilustración 2: Relación análisis con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	17
Ilustración 3: Evolución del derecho laboral en España	22
Ilustración 4: Principio de la autonomía de la voluntad	26
Ilustración 5: Características del contrato de trabajo.....	28
Ilustración 6: Estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo	33
Ilustración 7:Instituciones de la Unión Europea.....	36
Ilustración 8:Normas de la Unión Europea	37
Ilustración 9: Representación del Ordenamiento Jurídico español.....	40
Ilustración 10: Tipos de contratos de trabajo.....	61
Ilustración 11: Modalidades de contrato de trabajo indefinido.....	63
Ilustración 12: Duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción.....	67
Ilustración 13:Contratación en Fraude de Ley.....	77
Ilustración 14:Población juvenil en España durante el periodo 2007-2020	82
Ilustración 15: Tasa de actividad en España (2007-2021)	84
Ilustración 16: Tasa de ocupación o empleo en España 2007-2020.....	85
Ilustración 17: Tasa de desempleo en España 2007-2021	86
Ilustración 18: Evolución del número de parados en España 2007-2020.....	87
Ilustración 19: Tasa de paro 2007-2020 (4T)	90
Ilustración 20: Tasa de actividad 2007-2020 por sexos	91
Ilustración 21: Brecha salarial de género en la Unión Europea (2018)	94
Ilustración 22: Global top 10 Gender Gap ranking, 2020	95
Ilustración 23: Distribución de los contratos de trabajo temporales por duración del contrato (2017)	98
Ilustración 24: Total contratos formativos (16 a 29 años).....	100
Ilustración 25: Total de contratos en prácticas (16 a 29 años)	101
Ilustración 26: Tasa de abandono escolar temprano (18 a 24 años).....	103
Ilustración 27: Tasa de empleo por nivel de estudios.....	105
Ilustración 28: Países europeos con mayores cifras de migrantes (2019)	107

Ilustración 29: Distribución territorial de la movilidad de la contratación de jóvenes menores de 30 años (2019)	108
Ilustración 30: Opinión sobre los principales problemas que afectan a los jóvenes (%).	119
Ilustración 31: Inactivos de 16 a 24 años que no buscan empleo por creer que no lo encontrarán.	121
Ilustración 32: Lugares donde se dicen las cosas más importantes.....	123
Ilustración 33: Distribución del número de beneficiarios y del importe total de las becas en el nivel universitario	124
Ilustración 34: Número de personas que no tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos según la edad (%).	125
Ilustración 35: Evolución del uso de internet en España por grupos de edad.	127
Ilustración 36: Distribución por edad de los colectivos emprendedores en España en 2019	131
Ilustración 37: Evolución de afiliación al RETA por grupos de edad	132
Ilustración 38: Evolución del porcentaje de población de 15 a 29 años que ni estudia ni trabaja por sexo y.....	133

Índice de tablas

Tabla 1: Divisiones del Derecho	24
Tabla 2: Fuentes internas e internacionales del Derecho del trabajo	39
Tabla 3: Resumen de la contratación de duración determinada	69
Tabla 4: Personas afiliadas a la Seguridad Social 2007-2021	89
Tabla 5: Brecha salarial por edades para el año 2020	92
Tabla 6: La contratación temporal. Marzo 2021	99
Tabla 7: Tasa de actividad según el nivel de formación alcanzado (2020): ...	104
Tabla 8: Emigrantes en España (1990-2019).....	106
Tabla 9: Movilidad de los trabajadores (menores de 30 años).....	108
Tabla 10: Ocupados por sectores económicos 4T 2020 (en miles de personas)	114
Tabla 11: Coste de acceso a una vivienda libre de alquiler (2019)	117
Tabla 12: Percepción de la población española sobre sus valores y actitudes para emprender	130



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

“EL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA Y
EXPECTATIVAS DE FUTURO”
David Belenguer Soria

 **ADE** 20^{Años}
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

1.1 Resumen

El acceso al mercado laboral por parte de los jóvenes siempre ha supuesto una gran preocupación para estos. La falta de experiencia, el desempleo, y precariedad laboral unido a la gran crisis financiera originada en 2008, son algunos de los factores que han provocado deficiencias estructurales en este colectivo.

Por ello el propósito principal de este trabajo de fin de grado (TFG) es analizar la situación actual de los jóvenes españoles, un colectivo vulnerable, que ha sufrido niveles de desempleo sobredimensionados y que actualmente se encuentra en una situación de temporalidad y precariedad laboral.

Para ello, se partirá de un análisis normativo, mostrando la regulación vigente en materia laboral, así como los principales modelos de contratación laboral aplicables a este colectivo. Posteriormente se dará una visión general estadística de este colectivo, mostrando datos demográficos relativos al empleo juvenil, los cuales servirán como base para finalmente, analizar la percepción y actitud de éstos frente al mercado de trabajo y concluir con una serie de propuestas enfocadas a mejorar la empleabilidad de este colectivo.

1.2 Objetivos

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo fundamental de este trabajo de fin de grado es analizar la situación actual de los jóvenes españoles en el mercado laboral.

Para lograr este objetivo se pasará por una serie de objetivos específicos:

- En primer lugar, se ofrecerá una visión histórica del Derecho del trabajo, desde la revolución industrial en la segunda mitad del siglo XVIII hasta la actualidad. Asimismo, se realizará una aproximación conceptual al Derecho del trabajo, sus divisiones y sus características, así como las características y elementos de los contratos de trabajo.
- En segundo lugar, se realizará un análisis normativo acerca de las diferentes leyes vigente en materia laboral, centrándose en diferentes niveles normativos (internacional, europeo y nacional). Dicho análisis proporcionará un marco teórico-normativo básico en materia laboral, el cual servirá de base para entender las distintas modalidades de contratación.
- A continuación, se presentarán los distintos modelos de contratación laboral vigentes, contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en diversas leyes específicas que regulan estos tipos de contratos. Asimismo, se realizará un breve análisis de aquellas prácticas fraudulentas actuales comunes en muchas empresas y las distintas medidas regulatorias que se usan para evitar dichos fraudes.
- Seguidamente, se realizará un análisis estadístico donde se reflejará la situación actual del colectivo juvenil en España en función de distintas variables significativas. Los datos analizados en este capítulo servirán como base para mostrar y comprender, de una forma sencilla, cual es la percepción y actitud de este colectivo frente al trabajo.
- Posteriormente y tras obtener datos estadísticos sobre el colectivo juvenil en España, se analizarán los diferentes factores socio-económicos que

propician la situación actual de precariedad laboral en dicho colectivo, así como las condiciones laborales a las que estos se enfrentan de forma continua. Con ello, se mostrará una visión real de la percepción y actitud de los jóvenes frente a al mercado laboral actual.

- Por último, se mostrarán los distintos problemas planteados en la realización analítica del presente Trabajo de Fin de Grado y, por consiguiente, se llevará a cabo una exposición de las distintas alternativas con el objetivo de mejorar el contexto laboral juvenil actual.

1.3 Metodología y orden documental

Para la elaboración de este trabajo de fin de grado se tendrá en cuenta diversas fuentes bibliográficas, utilizando tanto datos cuantitativos procedentes de portales estadísticos de consulta pública como el INE o EUROSTAT, así como datos cualitativos procedente de opiniones e informes sociales en materia laboral de jóvenes españoles.

Para la realización del segundo capítulo, sobre el concepto y evolución del derecho del trabajo se utilizarán fuentes bibliográficas secundarias, remitiéndose a la revisión de la literatura relativa al mercado laboral y su evolución, así como diversos textos y guías normativas relativas al derecho laboral.

En la elaboración del tercer capítulo, relativo al marco normativo aplicable, se utilizarán principalmente datos cualitativos secundarios, procedentes de diversas fuentes normativas vigentes como el Boletín Oficial del Estado, o el Diario Oficial de la Unión Europea. Asimismo, se remitirá a diversas sentencias emanadas del Tribunal Constitucional de España relativas al mercado de trabajo.

En el cuarto capítulo de este trabajo, sobre los modelos de contratación laboral se utilizará principalmente la normativa reguladora en materia de contratos de trabajo, concretamente la normativa que regula el Estatuto de los Trabajadores, así como diversas normas complementarias a esta. Asimismo, serán de gran

utilidad los conocimientos y competencias aportadas en la asignatura de Derecho del Trabajo del grado en GAP.

Para la elaboración del quinto capítulo del presente TFG, relativo a los datos sobre la población juvenil en el ámbito laboral se utilizarán principalmente datos estadísticos obtenidos de los portales de consulta pública, como pueden ser el Instituto Nacional de Estadística (INE), el observatorio de las ocupaciones o el EUROSTAT. Asimismo, para poder comprender la situación actual de los jóvenes, serán de gran utilidad los informes elaborados por los distritos organismos públicos y entidades de interés en materia laboral.

En el capítulo final del presente Trabajo de Fin de Grado, sobre la percepción de los jóvenes hacia el mercado laboral, se recurrirá principalmente a fuentes secundarias obtenidas principalmente por los informes emitidos por diversos organismos públicos y entidades de interés en materia laboral, así como diversos datos existentes de portales estadísticos de consulta pública.

1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Cabe recordar que la Agenda 2030 es un plan de acción que fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas y firmado por los miembros de las Naciones Unidas, siendo España uno de sus miembros. Dicho acuerdo tiene como principal objetivo lograr un desarrollo sostenible para el año 2030. Para lograrlo, cuenta con 17 objetivos principales desagregados en 169 metas a alcanzar. A diferencia de su antecesor (los Objetivos del Desarrollo del Milenio), la Agenda 2030 plantea una visión multidimensional del desarrollo humano sostenible configurándose a través de cinco dimensiones: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas.

Ilustración 1 Los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Fuente: Organización de las Naciones Unidas

En el análisis del presente Trabajo de Final de Grado se abordará tanto de forma directa como de forma indirecta la consecución de los Objetivos de desarrollo sostenible, ya que algunos aspectos como el paro juvenil, la brecha de género, el modelo de crecimiento económico o la educación serán algunos de los temas a tratar en este TFG.

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es analizar la situación de los jóvenes, un colectivo vulnerable que ha sufrido niveles de desempleo sobredimensionados y que actualmente se encuentra en una situación de temporalidad y precariedad laboral. Por ello, si prestamos atención a los 17 objetivos principales de Desarrollo Sostenible, se pueden establecer diversas relaciones con dicho análisis, en concreto las siguientes:

En el presente trabajo, se abordará de forma directa sobre el objetivo número 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), número 10 (Reducción de las desigualdades) y número 5 (igualdad de género), pues se presentarán determinados datos estadísticos relativos a la temporalidad, precariedad y calidad del empleo juvenil, así como las diferentes dificultades de estos para insertarse al mercado de trabajo (Capítulo 5). Asimismo, se propondrán diversas alternativas para alcanzar, entre otros, un empleo pleno, estable y decente (objetivo 8.5), especialmente en jóvenes vulnerables (objetivo 8.6) así como la promoción de políticas que apoyen las actividades productivas (objetivo 8.3). Asimismo, en el capítulo 5, se abordará de forma directa sobre la brecha de género (también conocido como “*sexismo institucionalizado*”) existente en diversos indicadores económicos donde se podrá ver reflejado las constantes discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral, provocando ciertas dificultades como el ascenso a puestos de la alta dirección (“*techo de cristal*”) o sufriendo condiciones laborales precarias vinculadas a tareas de limpieza o cuidado de personas (“*suelo pegajoso*”). Por ello se propondrán alternativas basadas en el impulso del acceso de las mujeres en sectores de actividad donde su presencia es escasa, fomentando su promoción a los puestos directivos y garantizando la igualdad de oportunidades (objetivos 5.5 y 10.3) así como de políticas orientadas a hacer efectivo el derecho a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (objetivos 8.5 y 10.4).

Por otra parte, en el capítulo 6 del presente trabajo, el objetivo número 9 (Industria, Innovación e infraestructura) jugará un papel fundamental, pues se abordará sobre la necesidad de enfocar nuestro actual modelo económico hacia

actividades de mayor valor añadido como es la industria (objetivo 9,2), siendo necesario para ello una mayor inversión en investigación y desarrollo (I+D), fomentando la innovación y aumentando el número de personas que trabajan en I+D (Objetivo 9.5). Además, en el mismo capítulo, se incidirá de forma directa sobre el objetivo número 4 (educación de calidad), donde se realzará la importancia de la educación, siendo ésta el eje director de la de la identidad y el futuro profesional de los jóvenes, permitiendo a éstos insertarse al mercado laboral. Para ello se establecerá medidas enfocadas a reducir la tasa de abandono temprano de los estudios y una serie de políticas activas de empleo que unan el mundo laboral y la educación de forma que los jóvenes puedan compaginar su formación profesional con el trabajo remunerado, adquiriendo las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo (objetivo 4.4).

Finalmente, cabe destacar que dicho análisis busca abordar la consecución de un modelo económico basado en actividades de mayor valor añadido y con y con condiciones laborales más beneficiosas el cual mejorará considerablemente la calidad de vida de los jóvenes y su solvencia económica, reduciendo consigo el número de personas en riesgo de exclusión social. Por ello, se incidirá también de forma indirecta en los objetivos número 1 (fin de la pobreza), número 2 (hambre cero) y numero 3 (salud y bienestar).

Ilustración 2: Relación análisis con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Elaboración propia

Capítulo 2.
CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DEL
DERECHO DEL TRABAJO

En el presente capítulo y previamente a analizar el marco normativo vigente en materia laboral, se ofrecerá una visión histórica del Derecho del trabajo, desde la revolución industrial en la segunda mitad del siglo XVIII hasta la actualidad. Para ello se realizará una aproximación conceptual al Derecho del trabajo, sus divisiones y sus características, así como las características y elementos de los contratos de trabajo. Como se verá más adelante, el Derecho del trabajo jugará un papel fundamental a la hora de proteger a la parte más débil de la relación laboral: el trabajador.

2.1 Evolución del Derecho del Trabajo

El trabajo por cuenta ajena¹ ha existido desde sociedades muy antiguas. No obstante, muchas de esas prestaciones han sido forzadas (como esclavos o siervos) o bien en el caso de tratarse de trabajo libre no se han considerado como un fenómeno globalizado. En cualquier caso, el trabajo libre por cuenta ajena siempre ha sido objeto de regulación jurídica.

Dicha regulación comienza a tener su auge en la segunda mitad del siglo XVIII con la llegada de la Revolución industrial², iniciada en Inglaterra y extendida posteriormente al resto del continente europeo. Este nuevo modelo de producción, se sustentaba en la utilización de nueva maquinaria y en la creación de grandes fábricas, desplazando poco a poco los pequeños talleres artesanales. La superación del taller artesano por la manufactura y la fábrica provocan una separación progresiva del trabajo y del capital, de forma que el trabajador se ve obligado a vender o arrendar su fuerza de trabajo para obtener ingresos.

Esta generalización del trabajo por cuenta ajena, es objeto de una mínima regulación en su etapa inicial, denominada como “*derecho liberal o individualista de trabajo*” basada en principios liberales, fundamentados en el dogma de la autonomía de la voluntad. (Manuel, Ramírez Marínez, & Garcia Ortega, 2019).

Salvo mínimas regulaciones, las condiciones de trabajo se abandonaban a la autonomía de las partes y poder de los empresarios sobre los trabajadores era descomunal, provocando enormes abusos sobre estos (se comenzaba a trabajar a los 6 u 8 años, las jornadas superaban las 15 horas diarias y las condiciones en las fábricas eran insalubres). El grave conflicto social provocado por estos abusos sobre la clase obrera pone en serio peligro la subsistencia de este modelo, y lleva como consecuencia al nacimiento del Derecho del Trabajo.

¹ Empleados que prestan sus servicios a otra persona, empresa o institución a cambio de un salario o de una retribución.

² La revolución industrial fue un proceso de grandes transformaciones económicas, sociales, culturales y tecnológicas que se desarrolló entre 1760 y 1840.

La regulación de las relaciones laborales comienza a tener una gran trascendencia jurídica en la segunda mitad del siglo XIX promulgándose leyes de orden público, político y de justicia social³ además de desarrollarse sindicatos⁴ los cuales buscaban mejorar las condiciones de trabajo.

En España se dictó una importante legislación obrera entre los años 1919 y 1931, divulgando los primeros códigos del Derecho del trabajo⁵.

En 1980, se promulga en España la Ley del Estatuto de los trabajadores constituyendo la principal norma jurídica regulatoria de las condiciones básicas de las relaciones de trabajo. Más adelante, en 1995 se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores introduciendo nuevas modificaciones. Esta ley ha sido objeto de diversas modificaciones, adaptándose a la situación económica y social de cada momento.

En definitiva, el Derecho del trabajo surge como respuesta a la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador. Regulando unas condiciones de trabajo mínimas en su etapa inicial, propia de los ideales liberales, las relaciones laborales comienzan a tener una gran trascendencia jurídica, siendo objeto de diversas regulaciones y modificaciones con el fin de proteger y mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, así de reconocerles y concederles derechos antes no reconocidos (jornada laboral de 8 horas, derecho a la baja por maternidad y paternidad, derecho al descanso y vacaciones remuneradas, etc..).

Actualmente la internalización del trabajo ha supuesto un marco genérico donde los derechos laborales quedan garantizados en los tratados Internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, la preocupación de los gobiernos ha sido constante, desarrollando de forma progresiva instrumentos internacionales genéricos. La flexibilidad laboral, supone una revisión generalizada de la

³ El 24 de julio de 1873 España aprobó la primera ley elaborada específicamente para este propósito: la "Ley Benot", cuya finalidad básica era de proteger a los menores de las condiciones abusivas a las que se les sometía en las instalaciones industriales.

⁴ En 1887 se dicta la Ley de Asociaciones de España, reconociendo asociaciones religiosas, políticas, científicas, patronales y obreras. La primera asociación obrera establecida bajo esta nueva ley fue UGT.

⁵ Ver Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926: Código de trabajo.

legislación laboral con el fin de modernizar los niveles de protección. No obstante, ésta debe ser revisada y modificada continuamente, con el fin de adaptarla a los tiempos actuales y reforzar la función histórica y esencial del Derecho del trabajo: buscar el equilibrio entre ambas partes del contrato de trabajo.

Ilustración 3: Evolución del derecho laboral en España



Fuente: Genially.Guiraofol.

2.2 Divisiones del Derecho. El Objeto del Derecho del Trabajo

Tradicionalmente, el Derecho se ha distinguido entre Derecho Público y Derecho privado, subdividiéndose a su vez en diversas ramas (Ver tabla 1).

El Derecho público, comprende aquellas normas que regulan la actividad del Estado y organismos públicos y su relación con los particulares; es decir, en el derecho público interviene por una parte el Estado y por otra parte el particular. En el Derecho público, se establece una relación de subordinación entre las personas a las cuales se dirigen y sus normas deben ser cumplidas de forma estricta (por ejemplo: al establecer un impuesto, el contribuyente debe pagarlo de forma obligatoria y no puede negociar con el Estado).

Por otra parte, el Derecho privado regula las relaciones entre particulares, o con el Estado y los organismos públicos cuando actúan de forma privada. En el Derecho privado ambas partes están en posición de igualdad y domina la autonomía de los particulares y sus normas son supletorias de la voluntad individual, es decir dispositivas y no imperativas.

En cuanto al Derecho del trabajo, éste ocupa una posición intermedia ya que se trata de un ordenamiento jurídico con normas de ambos Derechos. Así como por ejemplo la ley de la Seguridad Social pertenece al Derecho Público, los convenios colectivos pertenecerían al Derecho privado.

Tabla 1: Divisiones del Derecho

DERECHO PÚBLICO	Derecho internacional público
	Derecho político
	Derecho administrativo
	Derecho penal
	Derecho procesal
	Derecho financiero
	Derecho comunitario (UE)
	Derecho del trabajo
DERECHO PRIVADO	Derecho internacional privado
	Derecho civil
	Derecho mercantil

Fuente: Elaboración propia a partir de “Manual de derecho Romano” (Julián Pastor y Alvira, 2021)

El Derecho del trabajo es una rama del ordenamiento jurídico encargada de regular la relación de trabajo libre por cuenta ajena, es decir; entre el trabajador o empleador y el empresario o empleador, bajo la dirección y organización de este último.

Su ámbito de aplicación, recogido en el ordenamiento laboral español⁶, engloba el trabajo personal, voluntario, retribuido, subordinado y por cuenta ajena y, por tanto, quedan excluidas de su ámbito de aplicación, aquellas relaciones no encuadradas en estas notas definitorias (Ver art 1.3 del Estatuto de los Trabajadores). Sin embargo, el ámbito concreto de aplicación de las normas laborales no son del todo uniformes. Debido a su amplitud, existen un número importante de “relaciones especiales” (Art 2 del Estatuto) diferenciándose de la regulación “común” fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo principal del Derecho del trabajo es defender al trabajador (está fundamentado en un principio protector) aplicando aquellas normas o reglas más

⁶ Art 1.1 Estatuto de los Trabajadores: “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”

favorables a la situación del trabajador⁷ ya que los empleadores tienden a tener más poder y responsabilidad que los empleados y en base a esto, la legislación laboral debe restringir el comportamiento de los empleadores para proteger a los actores más débiles de la relación. El mercado laboral está en constante cambio, por eso es importante que la legislación laboral se adapte siempre a las nuevas condiciones y particularidades que impone la realidad.

Las relaciones laborales se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo y otras regulaciones complementarias como los diferentes sectores productivos o convenios colectivos de trabajo, por lo que la ley laboral debe actuar en base a estas disposiciones.

Para lograr la protección del trabajador, el Derecho del trabajo regula algunas materias como los derechos y deberes tanto de los empresarios como de los trabajadores, aquellos aspectos relacionados con la relación laboral (salario, horas de trabajo, tipos de contratos, despidos...) o aquellos conflictos que puedan surgir de la relación jurídico laboral.

En cuanto al contenido del derecho laboral, éste se divide en las siguientes materias:

- Relación individual: es decir la relación individualizada entre el trabajador y empresario (forma del contrato, modalidad, validez, extinción...)
- Relaciones colectivas de trabajo: Son las relaciones que ocurren entre el empresario y sus trabajadores de forma conjunta (representación y negociación colectiva de los trabajadores, derecho a huelga...)
- Derecho de la seguridad social⁸: Son el conjunto de normas que regulan las relaciones de la empresa y los trabajadores con la seguridad social (Cotizaciones a la seguridad social, desempleo, incapacidad, maternidad...).

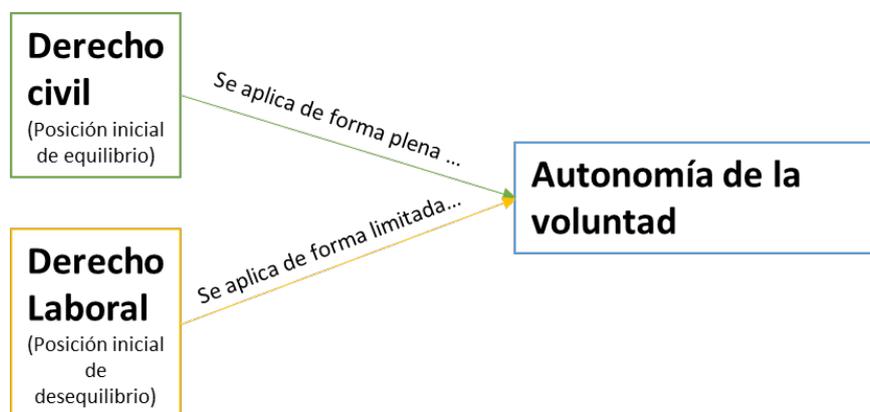
⁸ La Seguridad social es un sistema que garantiza el Estado de bienestar que este ofrece a sus ciudadanos. Su existencia se basa en las aportaciones que realizan los contribuyentes mediante sus nóminas de trabajo (Conomipedia, 2018)

- Normativa sobre prevención de riesgos laborales: hace referencia a las obligaciones por parte del empresario para garantizar la seguridad de sus trabajadores en el ámbito laboral. Determina las posibles responsabilidades (civil, penal o administrativo) del empresario en el ámbito laboral.

También cabe destacar que, en el derecho laboral se aplica de forma limitada el principio de la autonomía de la voluntad, (el trabajador o empleado parte de una situación inicial de inferioridad frente a empresario o empleador, ya que este último es quien dirige y organiza el trabajo y el trabajador o empleado se somete a él) pues las condiciones mínimas y máximas de trabajo vienen establecidas por las normas laborales. Por el contrario, en el derecho civil se aplica sin apenas limitaciones el principio de la autonomía de la voluntad, dado que las dos partes parten de una situación de igualdad.

Por lo tanto, el contrato de trabajo no es una fuente del Derecho (aunque éste sí que sirva para la aplicación de ciertas normas) ya que la autonomía de la voluntad entre las dos partes (empresario-trabajador) no puede establecer normas de carácter general, pero sí puede establecer ciertas reglas que afecten a la relación entre ambas.

Ilustración 4: Principio de la autonomía de la voluntad



Fuente: Elaboración propia a partir de (Galán Gutierrez, 2019)

2.3 El contrato de trabajo.

En un sentido amplio, un contrato puede definirse como un “*Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas*” (RAE, 2020).

En el Derecho del trabajo, el concepto de contrato debe deducirse del art 1.1 del Estatuto de los trabajadores: aquel por el cual *una* persona física (el trabajador) que de forma voluntaria “*se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica (el empleador) bajo la dependencia y subordinación de este, quien, a su vez, se obliga al pago de una remuneración determinada.*” (Guías Jurídicas, s.f.).

De esta definición podemos extraer unas notas definitorias del contrato de trabajo: voluntariedad, carácter personal de los servicios, retribución, subordinación y ajenidad.

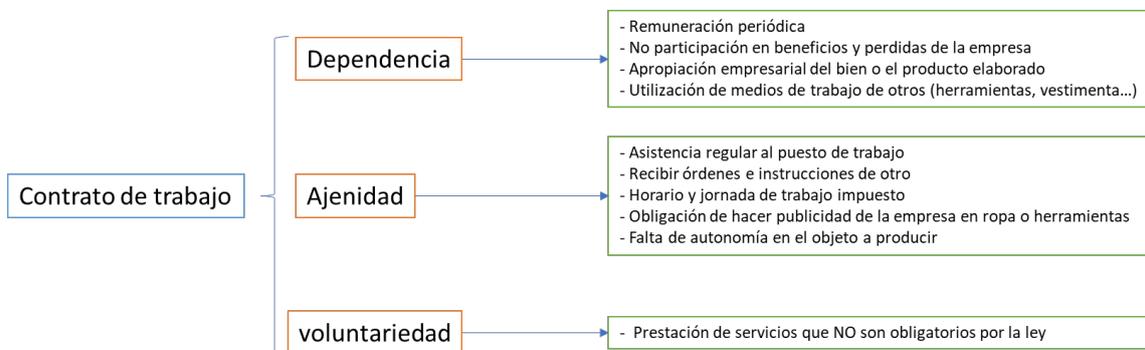
La *subordinación o dependencia* hace referencia al trabajo prestado dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, dentro de su círculo orgánico, rector y disciplinario. Dicha subordinación puede apreciarse si el trabajo se organiza y dirige por otra persona (empresario o empleado).⁹

Por otra parte, el trabajo por *cuenta ajena* ha sido objeto de diversas aceptaciones: ajenidad en las pérdidas y beneficios de la empresa, ajenidad en la titularidad de la organización empresarial...). Sin embargo, debe entenderse de forma que el trabajador recibe una remuneración de forma periódica, independientemente de los beneficios o pérdidas de la empresa y utiliza los medios de trabajo de otro (herramientas de la empresa, uniforme de trabajo, etc...).

⁹ STSTS 20 junio 2010; Rec 3344/2009;16 noviembre 2017, Rec 2806/2015 y 8 febrero 2018, Rec 3389/2015.

Finalmente, el concepto de *voluntariedad* en el contrato de trabajo se entiende como la prestación de servicios no obligatorios por la ley¹⁰; es decir, que la prestación de servicios en la relación laboral ha de ser voluntaria, ya sea en el momento de la prestación del consentimiento (cuando se firma el contrato de trabajo) así como en la propia prestación de los servicios (cuando se está trabajando), pudiendo el trabajador desistir de forma libre de su contrato de trabajo.¹¹

Ilustración 5: Características del contrato de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de (Galán Gutierrez, 2019)

¹⁰ Art 31.3 CE: “Sólo podrán establecerse prestaciones personales o patrimoniales de carácter público con arreglo a la ley”. Algunos ejemplos de prestaciones personales obligatorias son: el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias o la protección civil en caso de emergencia (Art 30 CE)

¹¹ Art 49.d Estatuto de los Trabajadores: “El contrato de trabajo se extinguirá (...) por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”

Capítulo 3. MARCO NORMATIVO APLICABLE

En el presente capítulo se realizará un análisis normativo acerca de las diferentes leyes vigente en materia laboral, centrándose en diferentes niveles normativos (internacional, europeo, nacional). Como se observará más adelante, muchas de las normativas analizadas, irán destinadas hacia un colectivo en general, mientras que, por el contrario, otras se encargarán de regular aquellas normativas enfocadas hacia colectivos vulnerables, entre ellos el colectivo juvenil. Dicho análisis proporcionará un marco teórico-normativo que servirá como base para entender por consiguiente aquellos modelos de contratación laboral vigentes en nuestro país.

3.1 Marco normativo a nivel internacional

La competitividad de empresas en un mercado mundial globalizado ha repercutido considerablemente en la normativa laboral. Los Estados se ven cada vez más limitados a la hora de regular las relaciones de trabajo, aumentando en si el riesgo de “*dumping social*”¹² entre los distintos países. Además, las nuevas tecnologías han supuesto un gran cambio radical en la concepción del trabajo tradicional. La aparición de nuevos trabajos novedosos como el teletrabajo potencia la subcontratación internacional o “*off-shoring*”, provocando así la necesidad de adaptar el ordenamiento laboral tradicional.

Por ello, la regulación internacional cobra especial relevancia, pues permite fijar condiciones mínimas imperativas que hagan frente a la globalización económica y al impacto de las nuevas tecnologías.

A nivel internacional podemos encontrar diversos textos legales; desde compromisos políticos como la Declaración de derechos del Hombre de 1948 hasta acuerdos bilaterales o multilaterales en materia de emigración o seguridad social como el Convenio Multilateral Iberoamericano de 2007. (Manuel, Ramírez Marínez, & Garcia Ortega, 2019). No obstante, especial interés tienen las normas de la Organización Internacional del Trabajo y las normas de la UE que veremos más adelante.

¹² El *dumping social* hace referencia a la práctica desleal empresarial mediante la cual se reducen costes aprovechándose de las condiciones laborales precarias y los bajos salarios.

3.1.1 La Organización Internacional del Trabajo

En primer lugar, cabe distinguir entre normativa “supranacional” y normativa “internacional”. La primera de ellas, hace referencia a normas procedentes de órganos autónomos e independientes de los gobiernos, las cuales no requieren ser ratificadas. Este es el caso de las normas de la UE. La segunda hace referencia a aquellas normas las cuales crean obligaciones para un estado en virtud de una rectificación. Los convenios elaborados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) serían normas de este tipo.

La Organización Internacional del Trabajo, creada por el Tratado de Versalles en 1919 tras la primera guerra mundial, es una agencia especializada de la ONU desde 1946. La promoción de la justicia social¹³, la creación de oportunidades de empleo o la mejora de las condiciones laborales en el mundo son los principales objetivos de este organismo.

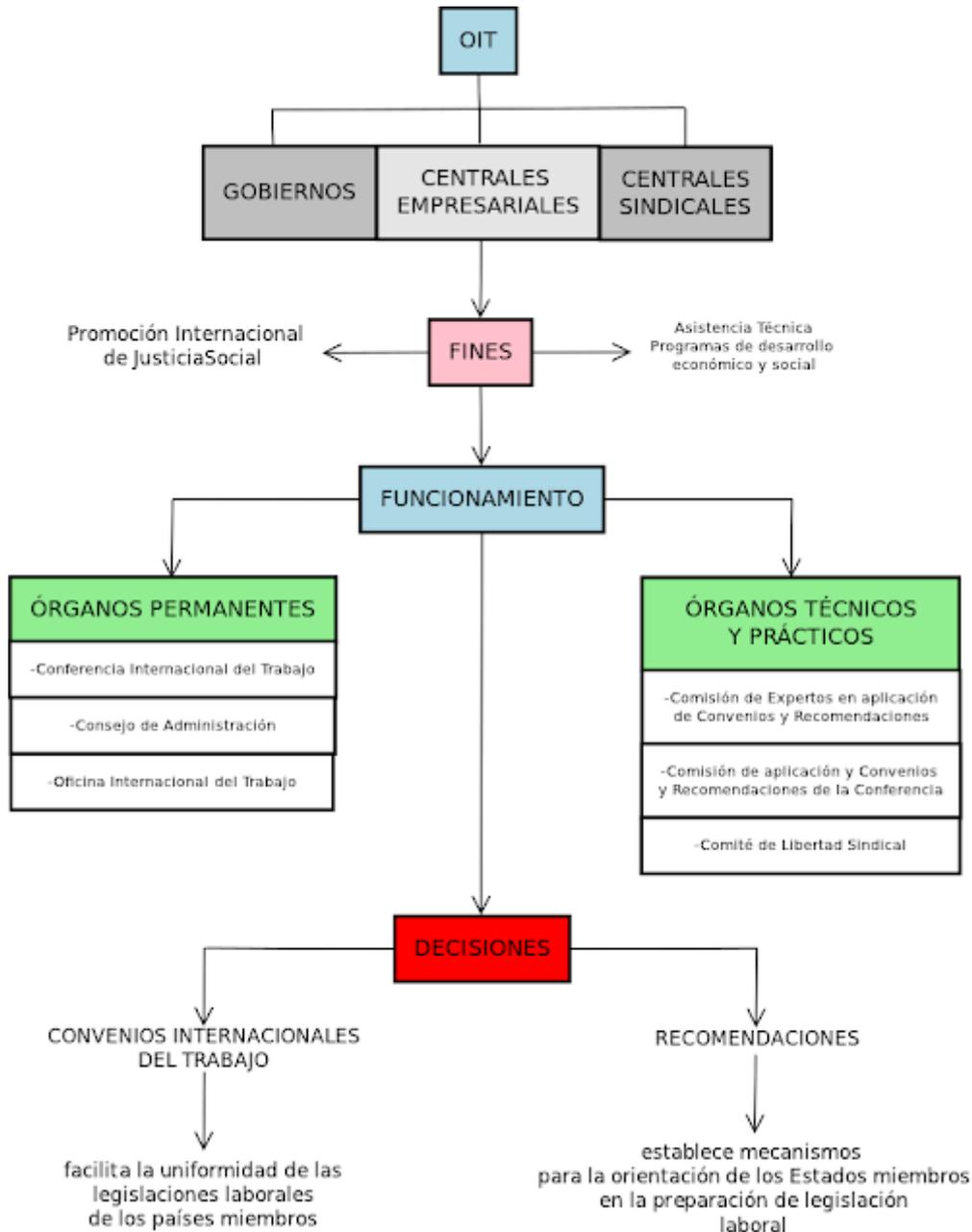
La particularidad de este organismo es que no se trata meramente de una organización internacional política, sino más bien de una organización social, ya que presenta una composición tripartita, formada por los representantes de los gobiernos, representantes de los empresarios y representantes de los trabajadores.

Además de poseer diversas funciones de estudio e información, su labor en la elaboración de normativa es trascendental, ya que es aquí donde se aprueban convenios y recomendaciones a nivel internacional. Dichos convenios, aprobados por la OIT, obligan solamente a los países que lo ratifiquen, (aunque en caso de no hacerlo deben informarlo) debiendo éstos adoptar las medidas necesarias para aplicar dicho convenio. Por el contrario, las recomendaciones solo obligan a los países a informar ante la OIT de las medidas que estudian aplicar para alcanzar la recomendación. En el caso de España, la ratificación y

¹³ “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”
(Preámbulo constitución de la OIT)

publicación en el BOE de un tratado o convenio provoca que este forme parte de su ordenamiento jurídico interno¹⁴, aunque en ocasiones es necesario desarrollar una norma interna para que el convenio surta efectos directos.

Ilustración 6: Estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Pedro Barrientos. Estructura y Funcionamiento de la OIT (2013)

¹⁴ Art 96.1 CE: Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.

El control de estos convenios se realiza mediante informes y memorias anuales de los Estados, de la actuación de una comisión de expertos y de una comisión tripartita de la conferencia, pudiendo además los Estados miembros formular quejas y reclamaciones ante el Consejo de Administración.

Actualmente, la OIT ha elaborado 190 convenios y 206 recomendaciones, de los cuales cabe destacar los convenios nº 87 y 88 sobre libertad sindical, el nº 29 y 105 sobre sobre trabajo forzoso, el nº 100 y 111 sobre discriminación y el nº 138 y 182 sobre la edad mínima y trabajo infantil.

En cuanto al colectivo joven, y siguiendo las palabras del Director general de la Organización Internacional de Trabajo, Guy Ryder, el desempleo *juvenil es “la arista más aguda de la crisis global laboral...pero es un desafío al que debemos hacer frente”*. Por ello para la OIT dicho colectivo supone una de sus prioridades, ya que muchas de sus normas, recomendaciones, convenios... han ido destinadas hacia éstos. Para ello, cuenta con el Programa de Empleo Juvenil (PEJ), una plataforma única de cooperación y asociación para abordar conjuntamente los desafíos del empleo juvenil y ayudar a los Estados Miembros a asignar y alcanzar los objetivos básicos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

3.2 Marco normativo a nivel europeo

Al igual que las normas de la OIT, las normas de la UE también tienen una especial relevancia, pues tras la ratificación por todos los Estados miembros del tratado de Lisboa¹⁵ de 2007, esta queda regulada por los Tratados. Dichos Tratados, aprobados de forma voluntaria y democrática por todos sus países miembros, son acuerdos vinculantes y establecen los valores¹⁶ y objetivos¹⁷ de la Unión.

Estos tratados, pueden ser modificados, ya sea bien para aumentar la eficiencia y transparencia de la UE o bien para preparar la llegada de nuevos Estados miembros o para introducir cambios cooperativos.

Los principales tratados adoptados por la UE son el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero de 1951, el Tratado de Roma de 1957 (donde se establece la comunidad Económica Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica), el Acta Única Europea de 1986 (donde se reforman las instituciones para preparar la adhesión de España y Portugal, el Tratado de Maastricht de 1992 (donde se prepara la Unión Monetaria Europea e introducen elementos de unión política), el Tratado de Ámsterdam de 1997 (donde se reforman las instituciones para preparar la llegada de nuevos miembros y se mejora la transparencia en la toma de decisiones), el Tratado de Niza de 2001 (donde se reforman las instituciones para funcionar tras sumar 25 países) y el Tratado de Lisboa de 2007 (donde se aumentan las competencias del Parlamento Europeo y se pretende hacer la UE más democrática, más eficiente y mejor capacitada para abordar, con una sola voz, los problemas mundiales, como el cambio climático).

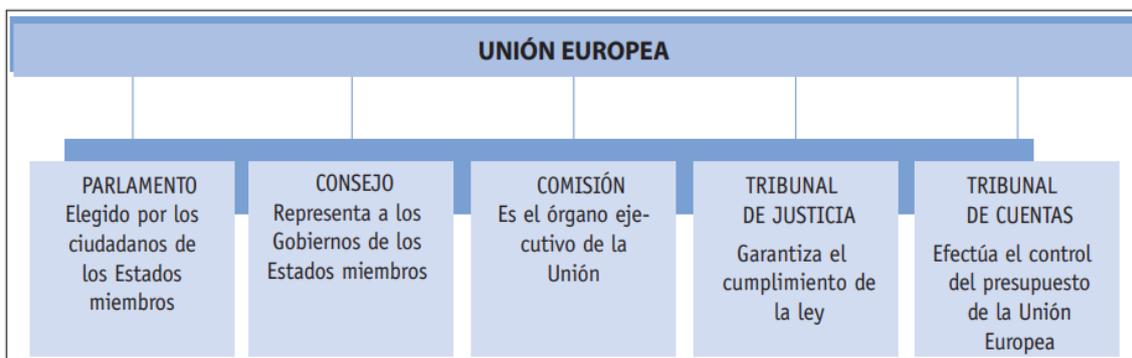
¹⁵ El objetivo principal del tratado era el de mejorar el funcionamiento de la Unión Europea. Para ello, confiriendo nuevas competencias legislativas al Parlamento Europeo y fortaleciendo el voto de los ciudadanos en cuanto al rumbo que tomará la Unión (Roldán, 2016)

¹⁶ Art 2 TUE: “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías”

¹⁷ Art 3.3 TUE: “La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico”

Por otra parte, las principales instituciones de la UE son el Parlamento Europeo, donde se ejerce las funciones legislativas, de supervisión y presupuestarias, el Consejo de la UE, donde se coordinan las políticas de la UE y la Comisión Europea, la cual se encarga de velar por los intereses generales y el cumplimiento de la legislación.

Ilustración 7: Instituciones de la Unión Europea



Fuente: www.mheducation.es

A través del llamado “procedimiento legislativo ordinario” regulado en el art 294 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) es el Parlamento Europeo quien decide junto con el Consejo sobre los actos legislativos a adoptar. En cuanto a los instrumentos normativos, conforme al art 288 del TFUE son los Reglamentos, Directivas, Decisiones, Recomendaciones y los Dictámenes.

Los Reglamentos son disposiciones de carácter general obligatorios y directamente aplicables a los Estados Miembros. Dichos reglamentos son publicados en el Diario Oficial de la Unión Europea (DUOE). En materia laboral cabe destacar la libre circulación de trabajadores¹⁸ dentro de la Unión Europea o seguridad social de emigrantes¹⁹.

Por su parte, las Directivas también son disposiciones de carácter general y obligatorias para los Estados miembros, no obstante, deben ser traspuestas por estos a su ordenamiento jurídico en un plazo asignado que por lo general suele

¹⁸ Reglamento (UE) 492/2011; Reglamento (CE) 883/2004; Reglamento (CE) 987/2009; Reglamento 2016/589.

¹⁹ Reglamento 1408/71

ser entre dos o tres años. En virtud del art 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), ésta puede adoptar directivas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dichas Directivas han sido utilizadas para aproximarse a las políticas sociales y al mismo tiempo, se ha reforzado el llamado “*dialogo social*” entre actores sociales con el fin negociar sobre la materia en cuestión para llegar a un acuerdo (acuerdo Marco) y aplicarse mediante una Directiva. (Manuel, Ramírez Marínez, & Garcia Ortega, 2019).

Por su parte las Decisiones, son actos obligatorios que regulan casos particulares para destinatarios específicos. Estos actos suelen utilizarse para temas como el Fondo Social Europeo o los Fondos estructurales.

Finalmente, las Recomendaciones y Dictámenes son actos normativos no obligatorios. Simplemente expresan valoraciones o juicios de orden político y moral.

Ilustración 8: Normas de la Unión Europea

Reglamentos	Son normas de aplicación en todos los Estados miembros, creando un mismo Derecho en toda la Unión. Se publican en el Diario oficial de la Comunidad y entran en vigor en la fecha que ellos mismos fijen o, a falta de ella, a los veinte días de su publicación, no es necesario transcribirlos al Derecho nacional
Directivas	Marcan unos objetivos a los destinatarios, quienes, en un plazo determinado, deben adoptar las medidas necesarias para conseguir los fines previstos. Los Estados crean una nueva legislación nacional o bien modifican normas existentes para conseguir los resultados pretendidos
Decisiones	Regulan de forma obligatoria los casos particulares
Recomendaciones y dictámenes	Son textos de orientación que no imponen obligaciones jurídicas a los destinatarios, sino que expresan valoraciones o juicios de orden político y moral, pero que no tienen fuerza obligatoria

Fuente: www.mheducation.es

En otro sentido, el papel de la UE en materia laboral, se ha enmarcado en la llamada “*dimensión social europea*” asentado en el principio de no discriminación entre ciudadanos de los Estados miembros (Garcia Leal , Gago Garcia, López Barra , & Ruiz Otero, 2014) conllevando así a una serie de consecuencias que se muestran a continuación:

- Libre circulación: de personas trabajadoras, prestación de servicios y libertad de establecimiento. Cualquier persona residente en un Estado miembro de la UE puede circular libremente por esta, pudiendo ejercer su actividad profesional con los mismos derechos laborales y sindicales y con la misma protección que los trabajadores del país de acogida.
- Condiciones de trabajo armonizadas: Algunas materias como los contratos de trabajo escritos, la protección de la salud de los trabajadores o la prohibición de trabajar a niños menores de 15 años han sido reguladas para ser armonizadas entre los Estados miembros de forma que cada país únicamente podría establecer condiciones más favorables.
- Reconocimiento de las cualificaciones profesionales: Por lo general cualquier ciudadano puede ejercer con su cualificación profesional en otro Estado miembro de la UE siempre que sus títulos hayan sido reconocidos mutuamente.
- Acceso a la función pública: a excepción de aquellos empleos donde se ejercita el poder público o la soberanía nacional (como por ejemplo la policía o ejército), las oposiciones a la función pública deberán ser abiertas a todos los ciudadanos de la UE.
- Formación de los trabajadores: existen ciertas subvenciones promovidas por el Fondo Social Europeo, destinadas a la formación de los trabajadores, además de la promoción de iniciativas destinadas a la creación de empleo.

Además, cabe destacar el papel del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el cual garantiza que se aplique de la legislación de la UE de la misma forma en todos los países y resuelve las “*cuestiones prejudiciales*” que puedan plantearse entre los gobiernos nacionales y las instituciones europeas. Las sentencias dictadas por este Tribunal, tienen eficacia sobre el ordenamiento interno de cada Estado miembro.

3.3 Marco normativo a nivel nacional

Las fuentes del Derecho son el origen de las normas jurídicas; es decir, aquello de donde el mismo se origina. Estas fuentes son variadas y su origen puede ser interno (nacional) o externo (internacional).

Como se ha visto anteriormente, los reglamentos y directivas de la UE, los convenios y recomendaciones de la OIT o los Tratados o convenios internacionales junto a la jurisprudencia internacional, serían ejemplos de fuentes del Derecho externo mientras que la Constitución, las leyes, los convenios de trabajo, etc., serían Fuentes del Derecho interno.

En la siguiente tabla se puede observar un cuadro clasificatorio de las diversas fuentes internas e internacionales del Derecho del trabajo.

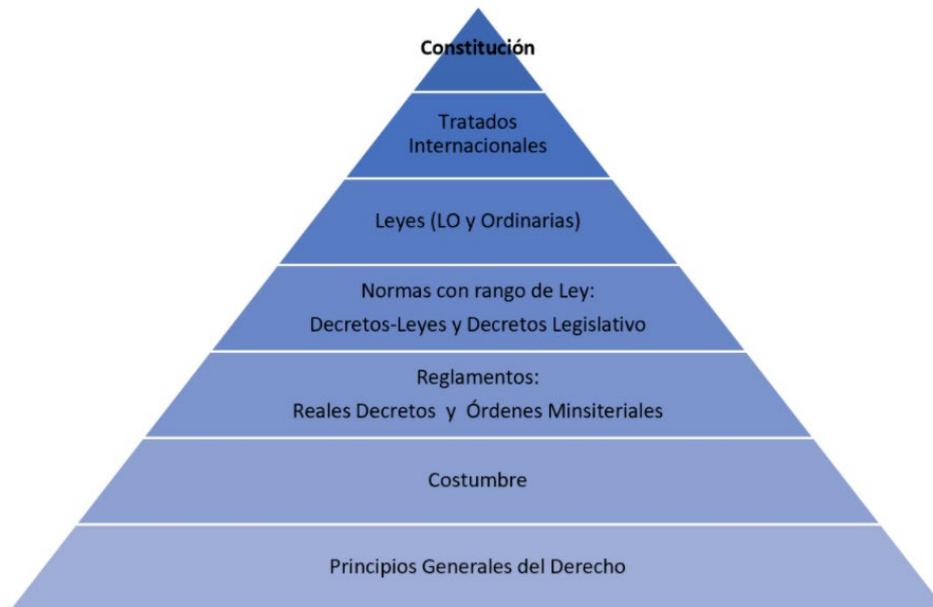
Tabla 2: Fuentes internas e internacionales del Derecho del trabajo

Fuentes internas	Fuentes internacionales
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución, las leyes y los reglamentos (leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos legislativos y reglamentos) • Los convenios colectivos • Los contratos de trabajo • La costumbre • La jurisprudencia • Los principios generales del Derecho 	<ul style="list-style-type: none"> • Los reglamentos y las directivas de la Unión Europea • Los convenios y las recomendaciones de la OIT • Los tratados o convenios internacionales • La jurisprudencia internacional

Fuente: Fuente: www.mheducation.es

Atendiendo a la pirámide de Kelsen²⁰, la Constitución supondría la cima en la jerarquía normativa en nuestro ordenamiento jurídico, mientras que los principios generales del Derecho supondrían la parte más baja de la pirámide.

Ilustración 9: Representación del Ordenamiento Jurídico español



Fuente: Pirámide de Kelsen. Elaboración propia

En el ámbito laboral, las Fuentes del derecho del trabajo tienen unas características especiales en el ordenamiento jurídico ya que ciertas fuentes son comunes con el resto de ramas del Derecho mientras que otras son fuentes especiales exclusivas de Derecho del trabajo, como pueden ser los convenios colectivos.

Las normas jurídicas deben aplicarse e interpretarse conforme al principio de jerarquía normativa, es decir que las normas de rango superior no pueden contradecir a las de rango superior. No obstante, a la hora de aplicar e interpretar las normas laborales, se habrá de acogerse a una serie de principios específicos propios del derecho del Trabajo:

²⁰ El sistema jurídico piramidal descrito por Kelsen se fundamenta en el principio de jerarquía de las normas; es decir que las normas de rango inferior, no pueden contradecir a las de rango superior. (Navarro, 2018)

- Principio de la norma mínima: Este principio hace referencia a que las normas con rango superior son las que establecen el contenido mínimo a desarrollar por las normas con rango inferior. Establecen unas condiciones mínimas de trabajo con lo que las normas de rango inferior solo podrán establecer condiciones más favorables. (Por ejemplo: Un convenio colectivo no puede establecer condiciones laborales peores a las establecidas a la ley, pero si puede establecer condiciones más favorables a estas).
- Principio de la norma más favorable: En caso de contradicción entre dos normas aplicables a un mismo caso, debe prevalecer la norma más favorable para el trabajador. Esta norma se aplicará en su totalidad.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos: Este principio hace referencia a que ningún trabajador podrá renunciar a ningún derecho que tenga reconocido en las normas legales y los convenios; por ejemplo, un trabajador no puede renunciar a su salario ni a las vacaciones retribuidas.
- Principio de la condición más beneficiosa: en caso de contradicción entre un contrato de trabajo y una norma laboral que tenga condiciones peores que el contrato, prevalecerá las condiciones más beneficiosas fijadas anteriormente.
- Principio in dubio pro operario: “En caso de duda, a favor del trabajador”. Este principio hace referencia a que, a la hora de interpretar una norma, en caso de duda, los tribunales deberán interpretar la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

En este sentido, y conforme lo establecido en el art 3 del Estatuto de los Trabajadores, Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en

- perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

3.3.1 La Constitución española de 1978

Como se ha visto anteriormente, la Constitución española (CE) de 1978 es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico y prevalece sobre el resto de Leyes. A raíz de la Constitución deben desarrollarse el resto de leyes. Es, por tanto, la referencia y punto de partida para desarrollar el resto de normas laborales.

Interpretando la CE podemos segmentar las alusiones hacia temas laborales en 3 apartados:

3.3.1.1 Derechos constitucionales laborales específicos:

Atendiendo a la definición de (Palomeque López, 2003) son derechos (ya sean fundamentales o no) que se ejercitan dentro del ámbito de las relaciones laborales asalariadas y que, por tanto, los trabajadores asalariados, empresarios y aquellas organizaciones defensoras de sus intereses son titulares de los mismos. Por eso se puede hablar de derechos individuales y derechos colectivos.

Atendiendo a los artículos establecidos en la Constitución Española, los derechos individuales son los siguientes:

- Derecho a la huelga (Art 28.2 CE): Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para defender sus intereses. No obstante, la ley deberá establecer garantías que aseguren el mantenimiento de los servicios esenciales.
- Derecho al trabajo, al deber de trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a la suficiencia e igualdad

salariales (Art 35.1 CE): *“Todos los españoles²¹ tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

- Derecho a la formación y readaptación profesional, a la salud y seguridad laboral y al descanso (Art 40.2 CE): Es deber de los poderes públicos fomentar una política que garantice la formación ²²y readaptación profesional. Asimismo, deberán velar por la seguridad e higiene en el trabajo, garantizando el descanso²³ necesario limitando la jornada laboral, las vacaciones retribuidas y la promoción de centros adecuados.
- Derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE): Este artículo permite la creación de empresas y organización interna de las mismas en el marco de la economía de mercado²⁴.

Muchas de estos derechos constitucionales, han sido incorporados y desarrollados en el Estatuto de los Trabajadores²⁵ constituyendo la legislación básica en el Derecho laboral español. Dicho Estatuto será analizado con más detalle más adelante.

²¹ Aunque el art 35 de la CE solamente reconoce este derecho a “los españoles” (sin perjuicio de lo establecido en Tratados y leyes), las sentencias del Tribunal Constitucional SSTC 107/1984, de 23 de noviembre y 150/1994, de 23 de mayo establecen que *“una vez producida la contratación, la titularidad y el ejercicio de los derechos laborales corresponde por igual a nacionales y extranjeros”*

²² Entre la normativa más reciente sobre formación profesional cabe citar la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, desarrollado por Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

²³ La normativa en relación a la limitación de la jornada laboral, así como las vacaciones periódicas las encontramos recogidas en diversos Acuerdos y tratados Internacionales y en el Estatuto de los trabajadores en sus artículos 34 y 38.

²⁴ La libertad de empresa *“se ejerce dentro de un marco general configurado por las reglas, tanto estatales como autonómicas, que ordenan la economía de mercado”* (STC 135/2012, de 19 de junio, por remisión a la STC 227/1993, de 9 de julio).

²⁵ Art 35.2 CE: *“La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.*

Por otra parte, los derechos laborales específicos colectivos reconocidos en nuestra constitución son los siguientes:

- Derecho a la libertad sindical (Art 28.1 CE). *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar²⁶ y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos²⁷. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado²⁸ a afiliarse a un sindicato”.*
- Derecho a la huelga (Art 28.2 CE): *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.* Este derecho, aunque su titularidad corresponde a los trabajadores individualmente, este ha de ejercerse de forma colectiva, pues no es posible realizar una huelga individual. Por ello como se dispone en la STC 11/1981, pueden hacer huelga únicamente los trabajadores por cuenta ajena, no los llamados trabajadores independientes. Dicho derecho de huelga no es obligatorio; es decir, cualquier trabajador puede sumarse o no a la huelga convocada. La huelga, a pesar que suspende temporalmente el contrato de trabajo, también limita los derechos del empresario, quien no podrá contratar trabajadores foráneos²⁹ ni cerrar la empresa (salvo excepciones).

²⁶ Art 7 Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas: *“El militar no podrá ejercer el derecho de sindicación y, en consecuencia, no podrá fundar ni afiliarse a sindicatos ni realizar actividades sindicales”*

²⁷ Los funcionarios públicos pueden ejercer este derecho en los términos que señale sus normas reguladoras (STC 90/1984, de 5 de octubre). De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

²⁸ Art 2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *“El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato”*

²⁹ STC 66/2002, de 21 de febrero

No obstante, para poder ejercer este derecho, deben ocurrir ciertos requisitos, entre ellos, debe haber un acuerdo expreso de realizar la huelga por parte de los que tienen facultad para ello (trabajadores, representantes...), preavisando al empresario y a la autoridad laboral y formando un comité de huelga. Este último deberá garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y el mantenimiento de las instalaciones para su posterior reanudación.

- Derecho a la negociación colectiva (Art 37.1 CE) y a adoptar medidas de conflicto colectivo (Art 37.2 CE): Este derecho, se constituye como un derecho esencial en el funcionamiento democrático del mercado laboral ya que no solo mejora las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sino que se constituye como un instrumento fundamental para la ordenación de las relaciones de trabajo (SSTC 208/1993, de 28 de junio y 88/2014, de 7 de julio). Este derecho se plasma en la elaboración de convenios colectivos, resultado del ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios. Dicho derecho debe estar garantizado por la ley incluyendo garantías que aseguren el funcionamiento de los servicios esenciales, así como reconociendo los derechos de los trabajadores y empresarios a tomar medidas de conflicto colectivo. (Pinar, Sieira, & Rastrollo Ripollés, 2017).
- Derecho a la participación de la empresa (Art 129.2 CE): *“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”* Este precepto legal, consagra determinados principios socio-económicos en forma de mandatos dirigidos a los poderes públicos, de tal forma que estos deben precisar su desarrollo normativo. Así pues, la doctrina del TC establece que todas las formas de participación previstas en nuestra constitución, *“quedan remitidas por el propio texto constitucional a la normativa legal y a la norma que la crea, quedan confiadas sus*

condiciones de funcionamiento” (STC 39/1986, de 31 de marzo, con cita de las SSTC 37/1983, de 11 de mayo y 118/1983, de 13 de diciembre). Esta regulación normativa, queda plasmada en el art 61 del Estatuto de los trabajadores, donde se prevé la participación de los trabajadores de la empresa a través de órganos de representación que son los delegados de personal y comités de empresa (Cruz., Moret , & Rastrollo, 2016).

3.3.1.2 *Derechos laborales inespecíficos*

Siguiendo la definición de (Palomeque López, 2003), los derechos fundamentales pueden ser ejercidos por los trabajadores, no obstante, pueden ser limitados en función de las necesidades o características del contratado de trabajo. Los derechos laborales inespecíficos que se encuentran adheridos a nuestra constitución son los siguientes:

- Derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE): *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* Este precepto, en el ámbito laboral, se ve consagrado en los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los trabajadores y pretende garantizar la igualdad de todos trabajadores y trabajadoras sin que estos sean discriminados de forma directa o indirectamente. En el mismo sentido, cabe citar la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (3/2007 de 22 de marzo) conocida como la *“ley de igualdad”*. Dicha ley, a pesar de haber sido un paso decisivo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, ha resultado ser insuficiente, pues algunos aspectos como la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino o la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (entre otros), es todavía una tarea sin resolver que requiere nuevos instrumentos legales.

- Libertad ideológica y religiosa (art. 16.1 y 16.2 CE): En este sentido, la celebración de un contrato de trabajo no supone que el trabajador sea privado de sus derechos fundamentales, no obstante, el ejercicio de estos derechos, deben coordinarse con los intereses empresariales.
El desarrollo normativo de este precepto, se encuentra regulado en la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa donde en su artículo 2 establece que *“No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas”*, estableciendo como único límite *“(Art 3): la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática”*
En cualquier caso, no se contempla la presencia de mecanismos específicos que compatibilicen el ejercicio de dicho derecho con las obligaciones laborales (Rodríguez Cardo , 2011).
- Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE): Estos derechos cobran especial relevancia a la hora de controlar los servicios que prestan los trabajadores a través de las cámaras o del uso de internet en el trabajo. Esto incluye protección contra diversos tipos de acoso en el lugar de trabajo. Así cuando la empresa impone cierta uniformidad o determinados aspectos (como por ejemplo prohibir dejarse barba) es necesario ajustar el derecho a la propia imagen del trabajador.
- Derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE): Relacionado con el artículo anterior, este artículo cobra relevancia en los casos en los que se controlan a los trabajadores mediante grabaciones de audio o mediante el control del correo electrónico.
- Protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE): El desarrollo normativo de este derecho, viene marcado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En este sentido, el derecho a la protección de datos se es una facultad del ciudadano para oponerse a que determinados datos

personales sean usados para fines distintos a aquél que justificó su obtención. Con ello se garantiza a la persona el control sobre sus datos. Este derecho, está íntimamente ligado a la libertad ideológica, pues la utilización de forma inadecuada de los llamados “datos sensibles” como son los ideológicos o religiosos pondría en entredicho lo dispuesto en el art 16 de la CE.

- Libertad de expresión (art. 20.1 a) CE. Este derecho, en el ámbito laboral se consagra como una garantía para los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa y los delegados de personal), pudiendo *“expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”* (Art 68.d Estatuto de los Trabajadores).
- Libertad de información (Art 20.1.d CE): se reconoce y protege el derecho a *“A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.”* El estatuto de los trabajadores también reconoce este derecho en su art 4, como un derecho básico de los trabajadores.
- Derecho de reunión (art. 21 CE). Este precepto constitucional queda regulado en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su capítulo segundo del título dos (Art 77 y ss.) donde se establece que los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, convocadas por los delegados de personal, comités de empresa, centros de trabajo o por un número de trabajadores superior al 33% de la plantilla.
- Derecho a la educación (Art 27.1 CE): En el ámbito laboral este derecho se recoge en el art 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, donde se garantiza el derecho del trabajador a disfrutar de permisos necesarios para concurrir a exámenes y a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa.

- Principio de legalidad (Art 9.3 CE): *“La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.”* En el ámbito laboral, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (LISOS) es la encargada regular las infracciones laborales, garantizando así el principio de legalidad.

3.3.1.3 Principios rectores de la política social y económica

Estos principios, recogidos en el capítulo tercero del título primero de nuestra Constitución, son auténticas previsiones constitucionales que obligan al legislador y tienen un carácter socioeconómico. En el ámbito laboral, dos son los principios cobran especial relevancia:

- Política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE). Un principio que, desde el primer momento, tanto la doctrina como el TC ha señalado que regula la dimensión colectiva del derecho al trabajo y que establece una obligación a los poderes públicos para poner en marcha políticas de pleno empleo (SSTC 22/1981, doctrina reiterada en las SSTC 119/2014, de 16 de julio y 104/2015, de 28 de mayo). La división del trabajo es una de las medidas más importantes para lograr el pleno empleo, por ello el TC ha señalado que el legislador puede utilizar la jubilación forzosa como un instrumento jurídico que garantice el trabajo a otros (SSTC 58/1985, 98/1985, 111/1985 y 208/2006), siendo por tanto constitucional la fijación de la edad máxima de jubilación en el trabajo siempre y cuando se garantizase la oportunidad de empleo para la población en paro.

En otro orden, otras de las herramientas utilizadas para la generación de empleo son la firma de acuerdos Nacionales de Empleo entre gobierno, sindicatos y empresarios, así como las que inciden en la relación contractual entre trabajadores y empresarios, como la contratación temporal, subvenciones para

la creación de empleo, bonificaciones en la seguridad social por la contratación de ciertos colectivos o el empleo juvenil (Alvarez & Rastrollo, 2017).

- Mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social (Art 41 CE). El resultado es el vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social donde se regulan aspectos como la protección por desempleo, por cese de actividad o sobre las prestaciones no contributivas entre otros.

3.3.2 Las leyes y los reglamentos

La CE en sus artículos 81 y siguientes, reconoce cuatro tipos de normas con rango de ley:

- Las leyes ordinarias (arts. 87 a91 CE), cuya aprobación corresponde a las cortes Generales por mayoría simple. En el ámbito laboral, muchas de estas materias tienen reserva de ley.
- Las leyes orgánicas (art. 81 CE): cuya aprobación requiere de mayoría absoluta en las Cortes Generales y regulan, entre otras materias los derechos fundamentales. En el ámbito laboral, la libertad sindical y el derecho de huelga, al ser derechos fundamentales deberían regularse mediante este tipo de leyes.
- Decreto ley (art. 86 CE): Aprobadas por gobierno, en situaciones de urgente necesidad³⁰. En materia laboral se usa frecuentemente para regular el mercado de trabajo. Estos decretos-leyes, no pueden afectar a derechos y libertades fundamentales reconocidas en la constitución ni siquiera puede contener su regulación general ni limitar su contenido esencial. El (Manuel, Ramírez Marínez, & Garcia Ortega, 2019).
- Decretos legislativos (arts. 82 a85 CE): son normas con rango de ley aprobadas por el gobierno, en virtud de delegación expresa del Congreso. Se tratan de “*textos articulados*” (donde el Congreso aprueba una Ley de bases que el ejecutivo desarrolla) o bien de “*textos refundidos*” (donde se

³⁰ Ver STC68/2007 y STC243/2015

unifican en una, diversas leyes dispersas). Estos decretos no pueden regular materias reservadas a ley orgánica.

Por otra parte, los reglamentos regulan conductas (derechos y obligaciones) y tienen un rango inferior a las leyes. Son normas con contenido general y abstracto. La potestad reglamentaria, conforme al art 97 de la CE, corresponde al gobierno, por lo tanto, podrán ser aprobados por el Gobierno (Real decreto) o por un Ministro (orden ministerial).

En materia laboral, el reglamento está muy limitado, ya que muchas materias tienen reserva de ley, o están reguladas por la ley con lo que su modificación requiere de otra ley. Además, al art 3.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone que *“las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar”*.

Sin embargo, en algunos casos, el gobierno está autorizado para regular las relaciones laborales especiales, así como la ampliación o reducción de la jornada de trabajo o queda autorizado para modificar aquello que este regulado por la ley (*por ejemplo, la contratación temporal de discapacitados para el fomento del empleo*) con lo que, la propia ley, amplía el papel del reglamento.

En cuanto a la legislación laboral española, ésta es muy amplia y diversa, por ello, a continuación, se realizará una breve síntesis de aquellas que tienen especial relevancia y que constituyen el marco básico del Derecho laboral español:

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, constituye la legislación básica en el Derecho laboral español. En él se desarrollan los principales derechos y deberes laborales y contiene la regulación general del contrato de trabajo, los derechos y deberes del trabajador y el empresario, los derechos de representación y reunión, así como la normativa sobre negociación y convenios colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena de forma remunerada, bajo la dirección y organización de un empresario (empleador). También prevé relaciones laborales de carácter especial (personal de alta dirección, servicio del hogar familiar, deportistas profesionales, etc...). Se excluyen de su ámbito de aplicación entre otros, los funcionarios públicos y personal al servicio de las Administraciones Públicas, los trabajos familiares o realizados a título de amistad, así como los trabajadores por cuenta propia (autónomos) y trabajos mercantiles.

Algunos aspectos característicos de esta ley son la prohibición de trabajar a menores de 16 años (salvo excepciones), la fijación de la jornada de trabajo máxima de 40 horas semanales con un periodo mínimo entre jornadas de 12 horas o el derecho a la representación colectiva.

Se trata en definitiva de una ley que regula de forma general las relaciones laborales, fijando unos mínimos, sin perjuicio de que puedan ser mejorados por el convenio colectivo o contrato aplicable.

En España, esta ley ha sido objeto de diversas modificaciones con el fin de incrementar la estabilidad en el empleo y facilitar nuevas contrataciones.

- Ley orgánica de Libertad Sindical: Regulada en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, viene a regular el derecho a la sindicación reconocido en el art 28.1 de nuestra constitución, el régimen jurídico sindical, la representatividad sindical, la acción sindical y la tutela de la libertad sindical. Esta ley busca un desarrollo progresivo del contenido esencial del derecho de libre sindicación, constituyendo un texto legal unificado que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de todos los trabajadores³¹(Exposición de motivos).
- Ley de prevención de riesgos laborales: El art 40.2 de la CE establece que los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por ello, con el fin de proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo se

³¹ Art 1.2 “se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.”

desarrolla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley establece los principios generales relacionados con la prevención de riesgos laborales para proteger la seguridad y la salud, la eliminación o reducción del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación preventiva de los trabajadores. Cabe destacar, en su artículo 27, la protección a los jóvenes menores de 18 años, obligando al empresario a realizar una evaluación del puesto de trabajo a desempeñar por estos con el fin de determinar los posibles riesgos que se pudiesen presentar.

- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS): Regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, esta ley regula las infracciones y sanciones en materia laboral. En su Capítulo II, establece el concepto de infracción laboral como las “*acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales*” (Art 5). Asimismo, clasifica dichas infracciones como leves, graves y muy graves estableciendo en su art 40.1 la cuantía de las sanciones correspondientes.
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Regulado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, regula la estructura, gestión y funcionamiento de la seguridad social: Afiliaciones, cotizaciones, acción protectora, recaudación y gestión de las prestaciones.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social: En ella se contemplan las normas procesales y procedimentales que se deben aplicar en caso de conflicto y aquellas pretensiones que deban resolverse frente a los órganos jurisdiccionales del orden social. El propósito principal de esta ley es regular los mandatos constitucionales reconocidos en el art 24 de la CE (tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica) ofreciendo así una mayor protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social y dotando los órganos judiciales de instrumentos que

agilicen los procesos de resolución de conflictos en las relaciones de trabajo y seguridad social (Preámbulo).

3.3.3 Los convenios colectivos

Un convenio colectivo es un acuerdo entre empresarios o asociación(es) de empresarios y los trabajadores o representantes de estos donde se establecen las condiciones laborales de las relaciones individuales entre los empresarios y trabajadores incluidos en dicho convenio. Es, por tanto, un contrato normativo fruto de una negociación colectiva, garantizada en el art 37.1 de la CE y en el 4.1.C del vigente Estatuto de los Trabajadores. En términos de Carnelutti³² se trataría de *“un híbrido, con cuerpo de contrato y alma de Ley”*.

La negociación colectiva surgió a finales del siglo XIX, pero es en la segunda mitad del siglo XX cuando adquiere mayor relevancia en España y desde entonces ha venido sufriendo diversas transformaciones.

En primer lugar, su contenido se ha extendido, llegando a alcanzar pactos en materias de índole económica, laboral y sindical³³. Asimismo, ha transformado significativamente la relación entre la ley y el convenio llegando incluso a sustituirla o modificarla, pues en nuestro ordenamiento la ley permite fijar al convenio algunos aspectos como el precio de la hora extra, o el incremento del trabajo nocturno o modificar la duración máxima del periodo de prueba. En cualquier caso, para entender su eficacia, has que distinguir primeramente dos planos o ejes: Su eficacia personal y su eficacia jurídica.

Desde el punto de vista de eficacia personal, hay que distinguir el grado de afección de dicho convenio, pues si afecta a todos los empresarios y trabajadores estén o no afiliados a las organizaciones que hayan firmado el convenio, estaríamos hablando de eficacia general mientras que si por el

³² Francesco Carnelutti (1879-1965) fue uno de los juristas italianos más eminentes del Siglo XX. Su doctrina ha sido base para la construcción de un nuevo sistema procesal con gran influencia en Italia, España e Iberoamérica.

³³ Art 85.1 Estatuto de los Trabajadores: *“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”*.

contrario solo afecta a aquellos trabajadores y empresarios afiliados a las organizaciones firmantes estaríamos hablando de eficacia limitada.

Por otra parte, la eficacia jurídica hace referencia a la eficacia normativa o contractual de dicho convenio. La eficacia normativa implica la aplicación de la regulación del convenio a los empresarios y trabajadores, aunque estos no hayan previsto esa aplicación y además las cláusulas establecidas en el contrato que sean contrarias al convenio serán nulas y deberán ajustarse a lo dispuesto en el convenio. Por el contrario, si el convenio tuviese una eficacia jurídica contractual, lo dispuesto en el contrato podría modificar lo dispuesto en el convenio. (Manuel, Ramírez Marínez, & Garcia Ortega, 2019).

Para determinar su tipología, debemos acudir al art 82 y ss. Del Estatuto de los Trabajadores, donde se regulan una serie de convenios que reciben el nombre de “estatuarios”; es decir, convenios los cuales se ajustan a las normas de negociación colectiva previstas en el Estatuto de los trabajadores y por tanto su eficacia es personal general y jurídica normativa, pues sus normas son obligatorias para todos los incluidos en su ámbito.

No obstante, también se pueden pactar convenios que no se ajusten a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores. Estaríamos hablando de convenios “extraestatuarios” cuya eficacia es menos clara, en especial su eficacia jurídica, ya que no se consideran normas jurídicas sino más bien de contratos cuya aplicación corresponde únicamente a las partes firmantes.

Finalmente, diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores prevén la regulación de ciertas cuestiones (en defecto de convenio) mediante los llamados “acuerdos de empresas”. Los acuerdos de empresa son prácticamente lo mismo que un convenio estatuario (pues se pactan en lugar de un convenio estatuario), sin embargo, su contenido es más específico que el convenio estatuario.

3.3.4 La costumbre

La costumbre es una norma jurídica no escrita, originada de la repetición frecuente y uniforme de los mismos actos en una determinada comunidad. Dichos actos, se convierten en costumbre cuando son asumidos por todos los miembros de la comunidad como obligatorios. Es por tanto una fuente del Derecho.

El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 3.1.d que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por “*los usos y costumbres locales y profesionales*”. Por ello, para aplicar la costumbre han de concurrir una serie de requisitos:

- La costumbre ha de ser local y profesional; es decir debe ocurrir en la localidad donde se trabaja o en su defecto donde se realizó el contrato. Asimismo, debe pertenecer a una profesión u oficio de un sector de actividad concreto.
- Debe demostrarse la existencia de la costumbre, de su contenido y de su alcance.
- La costumbre únicamente se aplicará en defecto de las normas internacionales, leyes o reglamentos aplicables de convenio colectivo.
- Además, dicha costumbre está subordinada incluso al contrato de trabajo.

Aunque en la actualidad la costumbre ha perdido importancia al ponerse por escrito mucha de estas costumbres, todavía sigue existiendo y el Estatuto de los Trabajadores establece que determinadas materias pueden regularse a través de la costumbre (*Ej.: la liquidación y pago del salario*).

3.3.5 Los principios generales del Derecho

El art 1.1 del Código civil establece que *“las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”*. Asimismo, en su artículo 1.4 establece que *“los principios generales del derecho se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico”*.

Los principios generales del Derecho vienen a ser normas muy generales, las cuales están integradas en el ordenamiento jurídico, pero se entiende que sí que forman parte de él y que por tanto sirven de fundamento a otros enunciados normativos. Al igual que la costumbre, los principios generales del Derecho carecen de cierto interés, pues normalmente, dichos principios ya figuran en las normas escritas (Principio de igualdad, principio de libertad sindical etc.).

3.3.5 La Jurisprudencia

La jurisprudencia son criterios que el Tribunal Supremo ha manifestado de forma reiterada, de forma que dichos criterios sirven como pauta a la hora de interpretar las leyes por los jueces y tribunales inferiores que, en sus sentencias deberán no contradecir las sentencias del más alto Tribunal, ya que en su caso se estaría cometiendo una infracción de la doctrina interpretativa del Tribunal Supremo.

No constituye jurisprudencia una sentencia aislada, ya que son al menos necesarias dos sentencias que resuelvan de la misma forma asuntos similares. Además, solo forma parte de la jurisprudencia las sentencias del Tribunal Supremo. No obstante, también tiene valor jurisprudencial la doctrina del Tribunal Constitucional (jurisprudencia constitucional) así como la elaborada por otros órganos jurisdiccionales como el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJUE) o el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

La jurisprudencia no es una fuente del derecho como tal, ya que su función consiste en interpretar y aplicar normas existentes y no en crear normas jurídicas. Por ello para aplicar correctamente la norma jurídica en cuestión es

necesario conocer como la interpretan y aplican los tribunales; es decir, conocer la jurisprudencia.

En materia laboral, existen diversas sentencias del Tribunal Constitucional en materia laboral, especialmente en materias como el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho de huelga o el derecho a la libertad ideológica y de creencias.

Capítulo 4.
MODELOS DE
CONTRATACIÓN
LABORAL

En el presente capítulo se analizará los distintos modelos de contratación laboral vigentes, contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en diversas leyes específicas que regulan estos tipos de contratos.

Como se observará más adelante algunos de estos contratos estarán enfocados hacia el colectivo de trabajadores jóvenes, sin apenas experiencia laboral. Por el contrario, otros contratos irán destinados al resto de trabajadores, sin distinción de edad; es decir, a todos los trabajadores en general.

Finalmente, se analizará aquellas prácticas fraudulentas actuales comunes en muchas empresas y las distintas medidas regulatorias que se usan para evitar dichos fraudes.

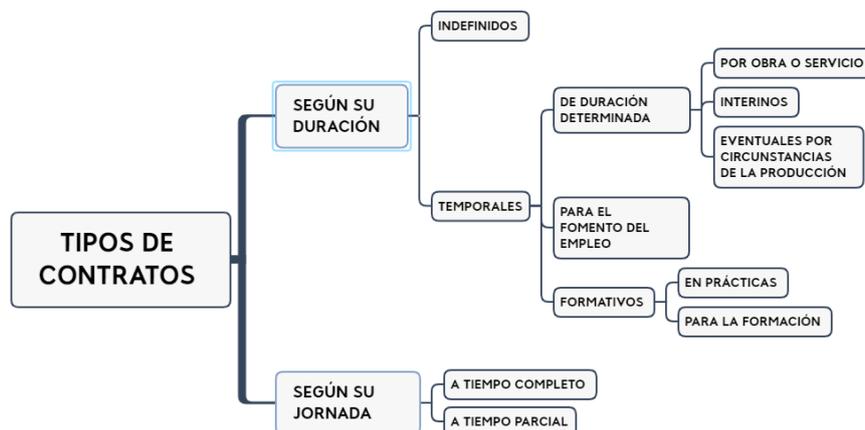
4.1 La contratación indefinida

En cuanto a la contratación cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores (ET) establece una preferencia hacia la contratación de forma indefinida frente a la contratación temporal, otorgando mayores beneficios³⁴, especialmente a los empresarios.

Esto es debido a que con ello se consigue una mayor estabilidad laboral, pues dicha estabilidad fomentaría el consumo, incrementando positivamente la economía del país con lo que se ayudaría a *“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”* (Naciones Unidas, 2015).

No obstante, el Estatuto de los trabajadores permite realizar contratos temporales, pero con limitaciones. De esta forma, el empresario no puede contratar temporalmente de forma libre, sino que está limitado a ciertas actividades “extraordinarias” que requieren de una justificación de causas objetivas. A continuación, se analizará brevemente las distintas modalidades de contratación en función de su duración y su jornada de trabajo:

Ilustración 10: Tipos de contratos de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de (Galán Gutierrez, 2019)

³⁴ Se recomienda ver: Guía de bonificaciones/ reducciones a la contratación laboral. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/bonificaciones-ayudas/bonificaciones-contratos.html>

Como se ha comentado anteriormente, este tipo de contratos debería ser los más habituales y extendidos, pues el resto de contratos deberían ser únicamente para circunstancias extraordinarias. No obstante, como se verá más adelante, esto no ocurre en España, ya que la gran mayoría de los contratos firmados se han hecho de forma temporal.

La principal característica de este tipo de contrato es que no tiene una duración determinada, es decir, no tiene fijada ninguna fecha de finalización³⁵. En cuanto a su forma, cabe destacar que es indiferente, es decir, puede realizarse tanto verbalmente como de forma escrita³⁶, aunque en algunos casos es obligatorio suscribirlo por escrito y por lo general suelen realizarse de esta forma.

Las características de los contratos indefinidos son muy idénticas, no obstante, existente ciertas particularidades en contratos indefinidos orientados a determinados colectivos, como pueden ser los jóvenes menores de 25 años (incluso menores de 30 años en algunas ocasiones), las personas con discapacidad (por lo general, superior al 33%) o los mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo.

³⁵ El contrato podría finalizar en los casos previstos por el Estatuto, como un acuerdo entre la empresa y el trabajador (con la correspondiente indemnización), en el caso de un despido procedente o por la baja voluntaria del trabajador.

³⁶ Art 8.2 Real Decreto Legislativo 2/2015: *“De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”*

Ilustración 11: Modalidades de contrato de trabajo indefinido

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

- Contrato de grupo
- Contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos
- Contrato indefinido para nuevos proyectos de emprendimiento joven
- Contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa
- Contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social
- Contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción
- Contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo
- Contrato indefinido para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- Contrato indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas

Fuente: Elaboración propia. Datos del Ministerio de trabajo y economía social.

De las distintas modalidades de contratación indefinida orientadas a los jóvenes, cabe destacar 3 modalidades interesantes:

La primera modalidad a destacar es el contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil³⁷. Aquellas empresas que contraten de forma indefinida a una persona la cual sea beneficiaria³⁸ del Sistema Nacional de Garantía Juvenil disfrutarán una deducción mensual de 300€ en la cotización a la seguridad social. Dicha bonificación se prolongará durante 6 meses, obligando así a la empresa a mantener el contrato³⁹, al menos, durante dicho periodo.

³⁷ Sistema Nacional de Garantía Juvenil: “*iniciativa europea cuyo objetivo es garantizar que los jóvenes entre 16 y 29 años puedan recibir una oferta de empleo, de educación continua o un período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados*” (Ministerio de trabajo y economía social, 2020) Dicho Sistema viene regulado en los artículos 87 a 113 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, la cual ha sido modificada por modificada por el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

³⁸ Para ser beneficiario de este sistema se debe ser menor de 25 años (30 años en España mientras el desempleo sea superior al 20%). Además, se deben reunir los requisitos establecidos en artículo 105 de la Ley 18/2015, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

³⁹ Salvo que el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despidos disciplinarios no improcedentes.

La segunda modalidad a destacar es el contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos. Dicha modalidad va dirigida a personas menores de 30 años demandantes de empleo (ampliable hasta los 35 años si dispone de una discapacidad igual o superior al 33%). La principal ventaja para las empresas a la hora de contratar esta modalidad es una reducción en la cotización de la seguridad social por contingencias comunes (reducción del 100% durante un año). Este tipo de contratación se regula en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Por último, la modalidad contratación indefinida a tiempo parcial con vinculación formativa es interesante contratar a jóvenes menores de 30 años, inscritos como demandantes de empleo y que no hayan tenido experiencia laboral previa o haya sido inferior a 3 meses, entre otros requisitos. Los beneficios fiscales para las empresas son una reducción del 100% en la cotización de la seguridad social por contingencias comunes en empresas con menos de 250 trabajadores y del 75% en caso de tener más de 250 trabajadores, durante un periodo de un año. No obstante, este incentivo podrá prorrogarse durante 12 meses más siempre que el trabajador siga compatibilizando el empleo con la formación. La normativa vigente aplicable a esta modalidad se encuentra regulada en el Real Decreto-Ley 4 /2013, de 22 de febrero y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

En definitiva, la contratación indefinida un tipo de contratación que promueve la estabilidad laboral y aumenta la seguridad en los trabajadores, provocando un mejor desempeño y productividad a la hora de trabajar. Actualmente este tipo de contratación es uno de los grandes anhelos del colectivo joven, pues son conscientes de que hoy en día es muy difícil lograr una estabilidad y seguridad laboral como la de sus predecesores (Conde Gutiérrez del Álamo, y otros, 2016)

4.2 La contratación temporal

En cuanto a la contratación temporal, se entiende que un contrato es temporal, cuando tiene una fecha de finalización o caducidad; es decir, son contratos que se realizan para realizar un trabajo específico durante un periodo de tiempo concreto, que pueden ser un número de días exactos o ciertos periodos de tiempo como por ejemplo el periodo estival (temporada alta) en un hotel o las rebajas de navidad en un centro comercial.

Como se ha comentado anteriormente, el empresario no puede contratar sin limitaciones de forma temporal, sino que el Estatuto de los Trabajadores permite realizar este tipo de contratos para casos extraordinarios, pues la contratación indefinida debería ser el contrato más habitual.

En cuanto a la forma en los contratos temporales, estos deben formalizarse de forma escrita⁴⁰, indicándose en cada caso las circunstancias justificativas de dicho contrato. El incumplimiento a la hora de formalizar el contrato dará lugar a una presunción⁴¹ de contrato indefinido a tiempo completo.

Dentro de la contratación temporal encontramos diversas modalidades importantes como son la contratación de duración determinada, contratos temporales para el fomento del empleo y los contratos formativos. Cada una de estas modalidades, están orientadas a determinadas circunstancias existentes en el ámbito laboral.

⁴⁰ En caso de contratos eventuales cuya duración es inferior a cuatro semanas, se podrá formalizar de forma verbal.

⁴¹ Salvo que se demuestre lo contrario, el contrato se presumirá indefinido a tiempo completo.

4.2.1 Contratación de duración determinada

Esta modalidad de contratación responde a una contratación temporal estructural; es decir, justifica en la existencia de unas causas objetivas del mercado de trabajo. Los supuestos de contratación que encontramos dentro de esta modalidad de contratación son los siguientes:

- Contratación para la realización de una determinada obra o servicio.
- Contratación eventual por circunstancias de la producción.
- Contratación de trabajadores interinos.

A continuación, se explicará más detalladamente cada una de ellas.

4.2.1.1 Contratación para la realización de una obra o servicio

Conforme lo dispuesto en el art 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, este tipo de contratación tiene por objeto la *“realización de obras o servicios 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”*.

La duración máxima de esta modalidad de contrato es de 3 años, sin posibilidad de realizar una prórroga⁴². La forma del contrato ha de ser por escrito, indicando con precisión la obra o servicio que se va a realizar. Cuando la duración del contrato sea superior a un año, el empresario deberá preavisar al trabajador, con 15 días previos a la finalización del contrato y, en caso de no cumplirse, el empresario deberá indemnizar al trabajador con un importe equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso que se han omitido. Una vez haya finalizado el contrato⁴³, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a doce días de salario por año trabajado.

⁴² Puede ser ampliable en doce meses más por los convenios colectivos. Transcurrido dicho plazo se adquirirá la condición de trabajadores fijos.

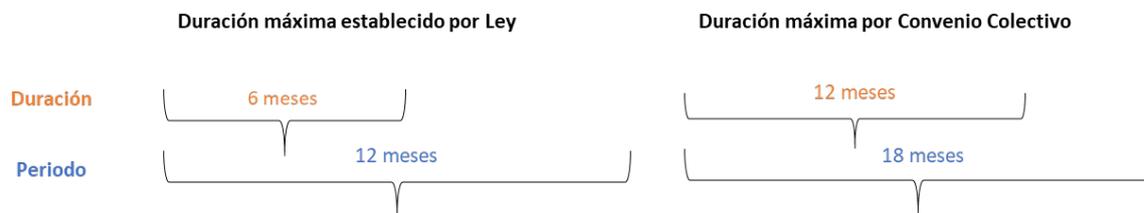
⁴³ En caso de terminar la obra o servicio y no existir preaviso por parte del empresario, el contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo que se demuestre la naturaleza temporal de la prestación.

4.2.1.2 Contratación eventual por circunstancias de la producción

Esta modalidad de contratación está diseñada para satisfacer diversas necesidades del mercado, acumulación de tareas o pedidos en exceso, incluso en el caso de las actividades normales de la empresa. (Galán Gutierrez, 2019).

La duración máxima de dicho contrato será de 6 meses, dentro de un periodo de doce. Mediante convenio colectivo, dicho periodo se podrá ampliar hasta un máximo de 18 meses siendo la duración del contrato no superior a tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Ilustración 12: Duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción



Fuente: Elaboración propia a partir de (Galán Gutierrez, 2019)

La formalización de dicho contrato deberá realizarse de forma escrita indicando la causa de la eventualidad y la duración concreta (a diferencia del contrato por obra y servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción si debe indicar la duración del contrato. Sin embargo, en el contrato por obra o servicio, en caso de fijarse una duración o término, estos se considerarán orientativos).

4.2.1.3 Contratación de trabajadores interinos

La modalidad de contratación de trabajadores interinos presenta una doble finalidad: sustituir aquellos trabajadores ausentes⁴⁴ en una empresa que tienen derecho a reserva del puesto⁴⁵ de trabajo o bien cubrir de forma temporal un puesto de trabajo el cual se cubrirá de forma definitiva mediante un proceso de selección o promoción⁴⁶.

La forma del contrato deberá realizarse por escrito, indicando a que trabajador se sustituye y las causas de la sustitución. En el caso de sustitución por vacante se identificará el puesto de trabajo que deberá ser cubierto de forma definitiva tras el proceso de selección externa o promoción interna.

En cuanto a su duración, ésta será el tiempo que dure la sustitución temporal o hasta que se finalice el proceso de selección o promoción y se cubra de forma definitiva el puesto de trabajo, sin superar, en este último caso los 3 meses, salvo en los procesos de selección de las administraciones públicas en la que la duración estará prevista en su normativa específica. Cabe destacar que, en caso de suspensión del ejercicio por derecho a huelga, existe una prohibición legal de contratar interinos para sustituir a los trabajadores en huelga.

La celebración de este tipo de contrato deberá realizarse a jornada completa, salvo que el trabajador contratado estuviese realizando la jornada de forma parcial o que el puesto a cubrir de forma temporal se vaya a realizar a tiempo parcial de forma definitiva.

⁴⁴ En caso de cubrir a un trabajador ausente (por ejemplo, por encontrarse en incapacidad temporal, o disponer de un permiso por maternidad) podrá ser contratado para realizar las mismas funciones del trabajador sustituido u otras distintas.

⁴⁵ Art 48 Estatuto de los Trabajadores: “*tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado*”

⁴⁶ Esta modalidad es más utilizada en la administración pública. En caso de empresas privadas, suele utilizarse más la interinidad por sustitución.

Tabla 3: Resumen de la contratación de duración determinada

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA			
CONTRATO	CAUSA	DURACIÓN	FORMA
OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propias	Lo que dure la obra o servicio, con un máximo de 3 años (ampliable 12 meses mas por convenio)	Escrita, indicando de forma precisa la obra o servicio a realizar
EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Atender exigencias puntuales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos	Maximo 6 meses durante un periodo de 12 meses (ampliable por Convenio)	Escrita, (salvo contratos de menos de 4 semanas) indicando la causa de la eventualidad y la duración concreta
INTERINOS	Por sustitución: Sustituir a un trabajador ausente con derecho de reserva del puesto de trabajo	Mientras dure el derecho de reserva del puesto de trabajo	Escrita: indicando la causa de la sustitución, los datos del trabajador sustituido y las funciones del trabajador interino
	Por vacante: cubrir una vacante mientras se realiza un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva	Mientras dure el proceso de selección	Escrita: indicando el puesto que se cubrirá de forma definitiva por el proceso de selección

Fuente: *Elaboración propia*

4.2.2 Los contratos formativos

Esta modalidad de contratación incide de forma muy directa sobre el colectivo juvenil, pues se configura como un instrumento para que las personas jóvenes puedan insertarse al mercado laboral en un régimen de alternancia entre la actividad laboral (retribuida) y la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional).

Como se puede apreciar, dicha modalidad no responde a una necesidad o causa objetiva de la empresa, si no que más bien trata de permitir que determinadas personas sin apenas o ninguna experiencia (que por lo general suelen ser jóvenes) puedan trabajar y recibir una formación al mismo tiempo que le permita acceder al mercado de trabajo.

Las empresas por su parte, podrán financiar el coste de la formación al trabajador mediante bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social donde podrán ser beneficiarias de ciertos incentivos a la contratación, siempre que cumplan con los requisitos de la normativa y en función del tamaño de la plantilla de la empresa.

En los contratos formativos se pueden observar dos tipos: La contratación en prácticas y la contratación para la formación y el aprendizaje.

4.2.3.1 Contrato en prácticas

La finalidad principal del contrato en prácticas es la inserción de trabajadores sin experiencia laboral para la realización de prácticas adecuado a su nivel de estudios cursados. Podrán ser beneficiarios aquellas personas que dispongan un título⁴⁷ habilitante durante los cinco años⁴⁸ posteriores a su obtención.

La contratación se realizará por escrito mediante un modelo oficial donde se hará constar cual es la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto que se va a desempeñar. En cuanto a la duración del contrato, ésta será no inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiendo ser ampliable mediante convenio colectivo. Además, se podrán realizar dos prórrogas (por escrito) cuya duración no podrán ser inferiores a seis meses ni tampoco superar la duración máxima.

La remuneración a percibir por el trabajador en prácticas será establecida por el convenio regulador, siendo como mínimo igual o superior al 60% durante el primer año e igual o superior al 75% durante el segundo año con respecto a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Sin embargo, esta cantidad nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo interprofesional (SMI).⁴⁹

⁴⁷ Art 11.1 Estatuto de los Trabajadores: “...de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional”

⁴⁸ Este periodo se ampliará a siete años para las personas con discapacidad

⁴⁹ Actualmente el Salario Mínimo Interprofesional en España, para el año 2021 es de 950 euros mensuales (14 pagas)

Cabe destacar que no se puede estar contratado en prácticas con base a la misma titulación durante más de dos años, en la misma o en distintas empresas y, además es imprescindible que el puesto a desempeñar corresponda con la titulación y los estudios previos, ya que si no se estaría cometiendo un fraude de ley, el cual se explicará con más detalle más adelante.

4.2.3.2 Contrato para la formación y el aprendizaje

La contratación para la formación y el aprendizaje tiene por objeto que el trabajador adquiera conocimientos, tanto teóricos como prácticos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo cualificado.

Para poder optar a este tipo de contratación se ha de tener edades comprendidas entre los 16 y 25 años, salvo para las personas con alguna discapacidad y ciertos colectivos de exclusión social donde no habrá límite de edad. Además, se habrá de carecer de la titulación exigida para el contrato en prácticas.

La formalización del contrato deberá ser por escrito, mediante un modelo oficial e indicando el puesto u oficio que será de objeto de formación, tiempo y distribución de la formación teórica, la duración del contrato y los datos del tutor.

En cuanto a su duración, ésta será de entre uno y tres años pudiendo ser ampliable⁵⁰ por convenio colectivo. Por su parte, la retribución deberá ajustarse a lo pactado en el convenio, y será en proporción al trabajo efectivo realizado, nunca siendo inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción.

La contratación de esta modalidad no podrá realizarse cuando el trabajador haya desempeñado el mismo puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses, o bien si ya hubiese agotado el tiempo máximo en la misma empresa u otra distinta.

En cuanto a la formación del trabajador, ésta consistirá en una formación teórica y otra práctica. La formación teórica será obligatoria, realizada por la empresa y

⁵⁰ Podrá prorrogarse dos veces como máximo con una duración no inferior a doce meses cada prórroga y sin superar la duración máxima.

de carácter profesional conforme los cursos reglados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El tiempo de dicha formación teórica consistirá como mínimo en el 25% de la jornada completa durante el primer año y el 15 % durante el segundo año y posteriores. Esta formación teórica se considerará como tiempo de trabajo no retribuido.

Por otra parte, en relación a la formación práctica, ésta deberá ser adecuada al puesto de trabajo que se pretenda ejercer, y se tendrá la obligación de nombrar a un tutor con cualificación y experiencia adecuada.

4.3 Los contratos a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial se utiliza para la prestación de servicios cuyo tiempo efectivo de trabajo es inferior al tiempo de trabajo en una contratación a jornada completa establecido en el convenio colectivo, y en su defecto de la jornada máxima legal⁵¹.

Se entenderá que un contrato es realizado a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación de servicios durante un determinado número de horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable (Ministerio de trabajo y Economía Social, 2020).

En los contratos celebrados a tiempo parcial se pueden distinguir 3 modalidades:

- Contrato a tiempo parcial común
- Contrato tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos
- Contrato de relevo

⁵¹ Art 34 .1 Estatuto de los Trabajadores: “...La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.”

4.3.1 La contratación a tiempo parcial común

Esta modalidad de contratación se produce cuando el trabajador presta servicios durante un número determinado de horas al día, semana, mes o año inferior a lo que lo realizaría un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, que estuviese realizando un trabajo idéntico o similar y que estuviere contratado a tiempo completo⁵².

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer un tope máximo de duración de forma que, si se sobrepasa el límite, la contratación se considerará a tiempo completo. Por ejemplo, si un determinado convenio establece que la contratación parcial no podrá superar nunca el 80% de la jornada máxima, esto quiere decir que la contratación parcial no podrá reducirse más de un 20% con respecto a la jornada máxima.

La formalización de esta modalidad deberá realizarse por escrito, indicando el número de horas a realizar al día, semana, mes o año y su distribución. En caso de incumplimiento, se presumirá realizado a tiempo completo. En cuanto a las horas complementarias, éstas deberán ser pactadas⁵³ y nunca podrán superar el número de horas de un contrato a tiempo completo.

Por otra parte, las horas extraordinarias voluntarias⁵⁴ o por aumento de la producción, podrán realizarse aplicando el régimen común⁵⁵ de las horas extraordinarias y sumadas a las complementarias no podrán superar a la jornada máxima ordinaria de trabajo.

⁵² En caso de no disponer un trabajador “*comparable*” se tomará como referencia la jornada a tiempo completo establecida por el convenio o, en su defecto lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

⁵³ Únicamente se pueden realizar horas complementarias en los contratos indefinidos. Se realizarán por acuerdo entre empresario-trabajador, se formalizarán por escrito y se podrán realizar hasta un 15% de las horas ordinarias pactadas, pudiendo ser ampliables hasta el 60% mediante convenio colectivo. Además, estas horas complementarias deberán preavisarse con siete días de antelación.

⁵⁴ Antes de la reforma laboral de año 2012, únicamente podía realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor en los contratos a tiempo parcial.

⁵⁵ Límite máximo de horas extraordinarias retribuidas con dinero que pueden desarrollarse a lo largo de un año, que es de 80 horas. Se excluyen aquellas realizadas por fuerza mayor o aquellas que han sido compensadas por descanso en un periodo de 4 meses siguientes a su realización.

4.3.2 La contratación a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos

Esta modalidad de contratación es muy utilizada para trabajadores que prestan servicios de forma cíclica o intermitente a lo largo de los años, pero que no se repiten en fechas exactas.

Un ejemplo sería la contratación de un monitor de esquí para la temporada de invierno. En este caso se desconoce el inicio exacto de la actividad laboral, pues depende en cierto modo de la climatología; es decir, hasta que no se produjesen las primeras nevadas y se abriese la pista de esquí, el monitor contratado no podría realizar sus servicios. Sin embargo, esta actividad si se repetiría de forma cíclica en el tiempo (en este caso cada año), pues la contratación del monitor se realizaría desde la apertura de la pista de esquí hasta su cierre una vez finalice la temporada de invierno.

Las características esenciales de esta modalidad son:

- Se trata de un contrato indefinido.
- Debe formalizarse por escrito.
- El trabajador tiene derecho de llamamiento por parte del empresario, el cual deberá ajustarse a lo dispuesto en el convenio. En caso de incumplimiento por parte del empresario, esto equivaldrá a un despido del trabajador con su correspondiente indemnización. Por otra parte, si el trabajador no acude a la llamada de su empresario, se considerará abandono de su puesto de trabajo y por tanto no tendrá derecho a una indemnización.

Dicha modalidad de contratación no se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores y por tanto deberá ajustarse a lo dispuesto en los Convenios colectivos. No hay que confundir esta modalidad con la contratación fijo-periódica, pues en esta última, aunque la actividad laboral se realice de forma cíclica, si se conocen las fechas exactas o ciertas de inicio y finalización.

4.3.3 El contrato de relevo

Esta modalidad de contratación se produce cuando un trabajador, que cumple con los requisitos de jubilación parcial⁵⁶, concierta con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y salario entre un 25% y un 50%.⁵⁷

Además, al mismo tiempo, la empresa deberá contratar a un trabajador desempleado (inscrito en la oficina de empleo correspondiente) para cubrir la jornada que deja libre el trabajador jubilado. El trabajador contratado recibirá el nombre de relevista.

La característica esencial de esta modalidad, es que el contrato es temporal y a jornada parcial, aunque si la empresa quisiera, podría contratar al relevista de forma indefinida y jornada completa. Además, la seguridad social se hará cargo del salario de la parte de jornada dejada de trabajar.

El contrato deberá realizarse por escrito, indicando entre otros, la duración, reducción de la jornada, distribución e identificación del trabajador a sustituir. Por su parte, contrato se extinguirá cuando el trabajador jubilado parcialmente alcance la edad legal para poder jubilarse. En el caso de que el trabajador relevado fuera despedido de forma improcedente antes de llegar a la edad de jubilación, la empresa deberá contratar a otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador relevista. Tras la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

⁵⁶ Persona entre 61 y 65 años que haya cotizado todo el tiempo requerido por la ley.

⁵⁷ Puede ser hasta un 75% si el trabajador de relevo es contratado a jornada completa con contrato indefinido.

4.4 Límites y contratación fraudulenta

El Estatuto de los trabajadores da preferencia a la contratación indefinida frente a la temporal, pues esta última, únicamente debe realizarse en casos extraordinarios como los anteriormente explicados. Por ello el Estatuto de los Trabajadores establece una serie de límites a los empresarios a la hora de realizar una contratación de forma temporal, con el objetivo de éstos no utilicen la contratación temporal de forma abusiva o inadecuada.

4.4.1 Fraude de Ley.

Desde un punto de vista jurídico, el Fraude de Ley se puede definir como *“la Realización de un acto o negocio jurídico amparándose en una norma (ley de cobertura) con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos, que, no siendo los propios de esa norma, sean además contrarios a otra ley (ley defraudada) o al ordenamiento jurídico”*. (Enciclopedia Jurídica, 2020).

En el ámbito laboral, el fraude de ley se produce cuando un contrato temporal, que desde un punto de vista formal es correcto, no responde a una causa auténtica establecida por la ley, de forma que su finalidad no es temporal, si no indefinida. Y es que, como se ha explicado anteriormente, la contratación temporal debe responder a ciertas causas objetivas reales; es decir, deben cumplir unos requisitos de causalidad.

Por ejemplo, la contratación de personal para la realización de obras en general o servicios a una empresa determinada mediante un contrato de obra o servicio, estaría incurriendo en fraude de ley, pues no dicha contratación no responde a una causa auténtica, ya que un contrato de obra o servicio debe utilizarse únicamente para obras o servicios concretos y puntuales. Asimismo, se considerará Fraude de Ley la contratación inadecuada para la causa que se

afirme⁵⁸ (por ejemplo, la contratación de falsos autónomos⁵⁹) y el despido de un trabajador fijo y su contratación temporal posterior.

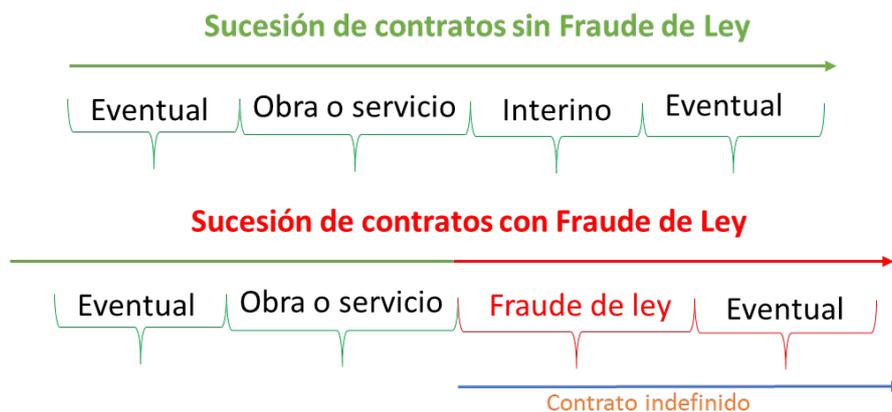
4.4.2 sucesión de contratos temporales y el fraude de ley.

La sucesión de distintos contratos temporales está permitida por el Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando, cada uno de ellos responda a causas distintas reales y se realicen conforme los criterios establecidos en cada modalidad, ya que, en caso contrario, como se ha comentado anteriormente, se estaría incurriendo en un Fraude de Ley.

Por ejemplo, si una empresa encadena contratos temporales a un trabajador y se demuestra que uno de los contratos encadenados se ha realizado en Fraude de Ley, éste afectará a los contratos realizados posteriormente, aunque estos no se hayan realizado de forma fraudulenta.

Sin perjuicio de lo anterior, si alguno de los contratos encadenados se estuviese realizado en Fraude de Ley, el contrato fraudulento, junto a las sucesiones de contratos que pudiesen realizarse, se convertirá automáticamente en indefinido.

Ilustración 13: Contratación en Fraude de Ley



Fuente: Elaboración propia

⁵⁸ Art 6.4 Código Civil: “Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirá la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir”.

⁵⁹ Se trata de un fraude laboral en el que una empresa obliga a un trabajador a darse de alta como autónomo en lugar de contratarlo como trabajador por cuenta ajena.

Por otra parte, la sucesión de contratos temporales no indica necesariamente incurrir en un Fraude de Ley. Sin embargo, el Estatuto de los trabajadores establece un límite periódico a la hora de la contratación temporal.

Conforme lo establecido en el artículo 15.5 del presente Estatuto de los Trabajadores, se establece que *“los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieren estado trabajando durante más de 24 meses con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”*.

Esto quiere decir que, para que los trabajadores adquieran automáticamente la condición de indefinidos, se deberán cumplir ciertos requisitos. El requisito esencial es que el trabajador contratado, no puede encadenar contratos temporales durante más de 24 meses en la empresa en un periodo de referencia de 30 meses. Además, el trabajador debe ocupar el mismo puesto de trabajo.

Por otra parte, cabe destacar que dichos requisitos solo afectan a los contratos de obra o servicio determinado, pues se excluyen el encadenamiento de contratos de relevo, formativos y de interinidad.

Capítulo 5. DATOS SOBRE LA POBLACIÓN JUVENIL EN EL AMBITO LABORAL

En el presente capítulo se dará una visión general de la situación actual del colectivo juvenil en España desde un punto de vista objetivo, conforme los datos obtenidos, en su mayoría a través del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Para la elaboración de este capítulo se tendrán en cuenta diferentes variables que muestran la realidad de este colectivo, como pueden ser el tipo de contrato, el género, el nivel de estudios, o la movilidad por razones de trabajo. También se tendrán en cuenta otras variables importantes como la tasa de actividad, ocupación y desempleo, así como la evolución demográfica de dicho colectivo.

Los datos analizados en este capítulo servirán como base para mostrar y comprender, de una forma sencilla, cual es la situación actual de este colectivo y cuáles son las variables que provocan dicha situación.

5.1 Datos generales del empleo juvenil

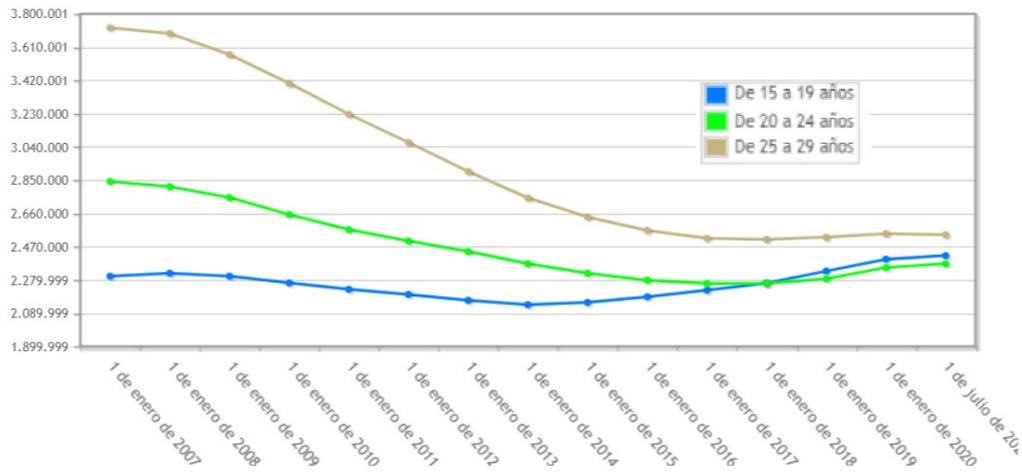
5.1.1 Evolución demográfica del colectivo joven.

Desde la gran crisis global financiera de 2008 (conocida en España como “la crisis de la burbuja inmobiliaria”) el aumento del desempleo y en especial el de los jóvenes en las economías desarrolladas y la Unión europea ha aumentado considerablemente.

Hablando en términos demográficos, la población residente en España según el padrón municipal a día 1 de enero de 2007, se situaba en 44.784.659 habitantes, de los cuales, 8.864.389 personas eran jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 29 años lo que, en términos porcentuales, supondría un 19.79% de la población residente total. Actualmente, a fecha de 1 de julio de 2021, y conforme a los datos más recientes, la población española se sitúa en 47.351.567 de los cuales 7.332.921 son jóvenes comprendidos en este rango de edad, que en términos porcentuales representaría al 15.48% de la población, lo cual, supondría un descenso de 1.531.468 personas (-4.31%) con respecto al 2007.

En la siguiente gráfica se puede observar cual ha sido la evolución demográfica de los jóvenes residentes en España con edades comprendidas entre los 15 y los 25 años durante el periodo del año 2007-2020.

Ilustración 14: Población juvenil en España durante el periodo 2007-2020



Fuente: Datos INE: Población residente por fecha, sexo, grupo de edad

Como se puede apreciar, la evolución demográfica de los jóvenes comprendidos en ese rango de edad, ha sido decreciente, salvo estos últimos años donde la tendencia ha subido ligeramente para los menores de 24 años y se ha mantenido para los jóvenes de 25 a 29 años.

La causa fundamental del descenso de la población en general, y en especial la población juvenil, es debido a que la tasa de crecimiento demográfico es negativa, es decir; existe un saldo vegetativo negativo. La precariedad laboral, el desempleo y problemas para emancipación juvenil son, entre otros, algunos de los factores que explican el envejecimiento de un país europeo como es España. El Envejecimiento gradual, (en comparación con otros grupos de edad) junto a la disminución de la población y la disminución de la tasa de fecundidad han dado como resultado un menor número de jóvenes. Fenómeno que no es tendencia solo en España, sino también en Europa.

En los últimos años, la situación demográfica de los jóvenes ha experimentado cambios importantes, relacionados con su peso decreciente en el conjunto de la población española y el aumento significativo de la diversidad interna de la propia población joven. (Soto, 2016).

5.1.2 Principales indicadores económicos. Tasa de actividad, ocupación y desempleo.

Previamente a analizar los factores que impiden o dificultan la inserción del colectivo joven al mercado laboral, se debe presentar algunos datos actuales sobre el empleo juvenil y su desglose histórico.

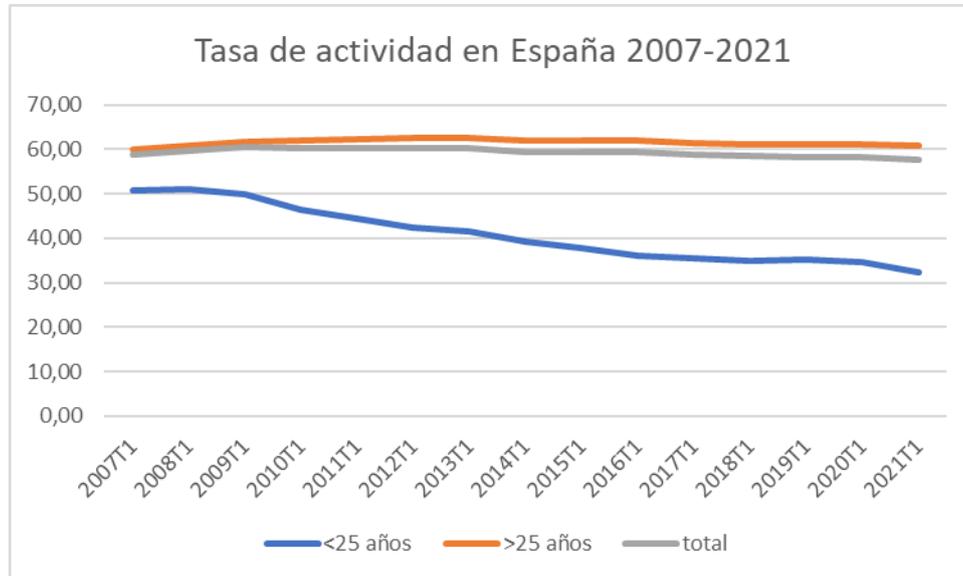
En este análisis, se presentan algunos de los indicadores relativos a la tasa de actividad, ocupación y desempleo:

La tasa de actividad se calcula como el cociente entre la población activa⁶⁰ (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET). Esta variable es muy importante para conocer el crecimiento económico a largo plazo de un país, y tiene igual o mayor importancia que la productividad de este (Burguillo, 2019). Dicho indicador en el primer trimestre de 2021 en España se situaba en el 57.69% (INE, 2021). Esto se reduciría en que, de cada 100 personas, 58 personas aproximadamente tienen empleo o lo están buscando.

Si nos fijamos en la siguiente gráfica, podemos observar la evolución histórica de la tasa de actividad con respecto a 2007, siendo esta especialmente decreciente para los jóvenes menores de 25 años.

⁶⁰ La población activa hace referencia a las personas que están trabajando o que tienen la intención de hacerlo (ocupados y parados)

Ilustración 15: Tasa de actividad en España (2007-2021)



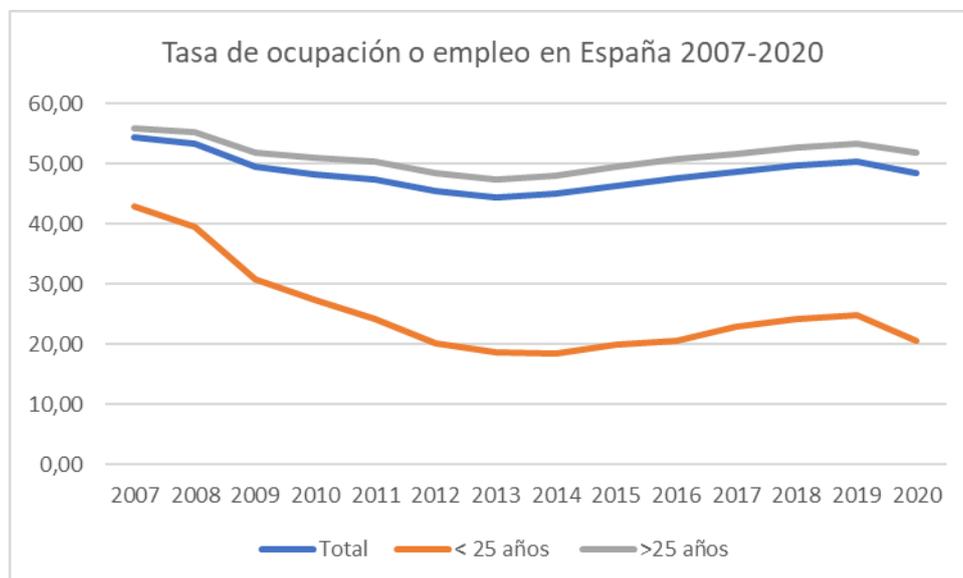
Fuente: Elaboración propia. Datos INE

Como se puede apreciar, la tasa de actividad juvenil de edades comprendidas entre los jóvenes menores de 25 años ha ido en decremento durante estos últimos años, quedando incluso por debajo de la tasa general y distanciándose hasta en 25.28 puntos porcentuales con respecto a la tasa de actividad total. Por otra parte, la tasa de actividad en edades superiores a los 25 años se ha mantenido bastante paritaria con respecto a la tasa de actividad total (sobre el 61.5%) llegando incluso a superar a ésta de forma muy ligera estos últimos años. Cabe destacar que el descenso de la tasa de actividad de los jóvenes menores de 25 años, es gran parte debido a que, tras la crisis, muchos de ellos se han refugiado en los estudios y que por lo tanto no se consideran población activa, sino inactiva.

Por otra parte, siguiendo la definición del INE (2020), la tasa de ocupación, conocida también como “*tasa de empleo*” se define como el cociente entre el número total de ocupados⁶¹ y la población en edad de trabajar. Para el primer trimestre del 2021, la tasa de ocupación o empleo en España se situó en el 48,47%; es decir, que, de cada 100 personas, alrededor de casi 49 personas se encuentran ocupadas en el rango de edad de 16 a 64 años.

En la siguiente gráfica, se puede apreciar la evolución histórica de este indicador con respecto al año 2007.

Ilustración 16: Tasa de ocupación o empleo en España 2007-2020



Fuente: Elaboración propia, datos INE

Como se puede observar, la tasa de empleo total en España ha sido decreciente con respecto a 2007, bajando significativamente hasta el año 2013, donde consiguió estabilizarse y aumentar ligeramente a partir de ese año, aunque nunca llegando a las cifras anteriores a la crisis de 2008. La tasa de empleo en personas mayores de 25 años siguió el mismo patrón que la tasa total, siendo incluso algo superior a la media general. Sin embargo, esta evolución fue mucho más significativa para los jóvenes menores de 25 años, los cuales vieron como

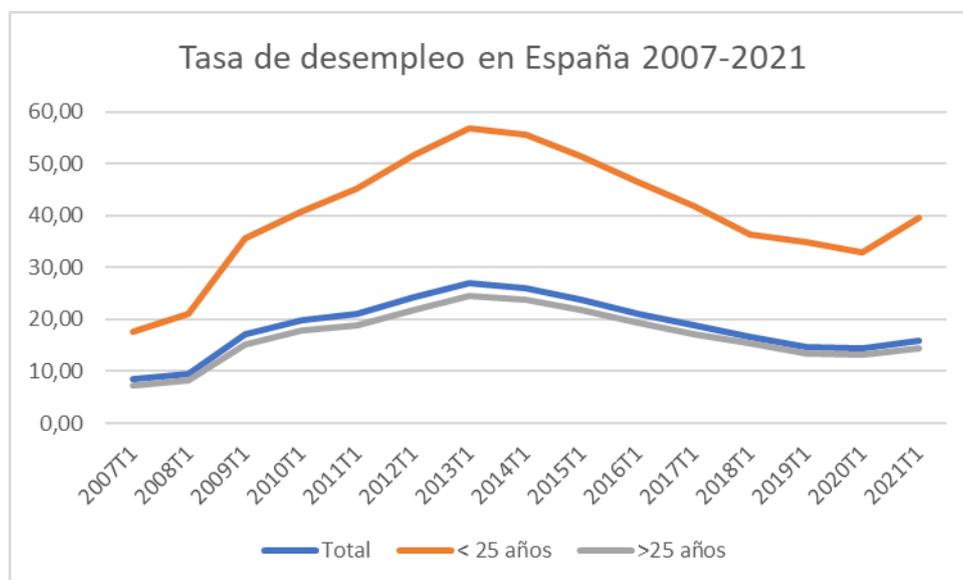
⁶¹ Se consideran personas ocupadas o personas con empleo, a todas aquellas de 16 y más años que durante la semana de referencia han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado ausentes del mismo durante la semana de referencia, pero mantienen un estrecho vínculo con él.

vieron descender drásticamente su ocupación hasta en 22 puntos porcentuales con respecto a 2013, llegando a pasar de una tasa de ocupación del 43.01% en 2007 hasta un 20.66% en 2020, es decir que, de cada 100 personas jóvenes menores de 25 años, apenas 20 personas estaban ocupadas.

Finalmente, la tasa de desempleo muestra el porcentaje de personas que no tienen empleo (es decir, los parados) pero que lo están buscando de forma activa con respecto a la población activa. Este indicador es fundamental para poder entender la situación económica del país, puesto que podemos obtener una visión general de cuál es el número de personas que no poseen un trabajo al que dedicarse. (Caurin, 2019).

La tasa de desempleo en primer trimestre de 2021 en España se situaba en el 15.98% (3.653.900 de personas), es decir, que de cada 100 personas que tienen edad para trabajar, alrededor de 16 personas están en paro.

Ilustración 17: Tasa de desempleo en España 2007-2021

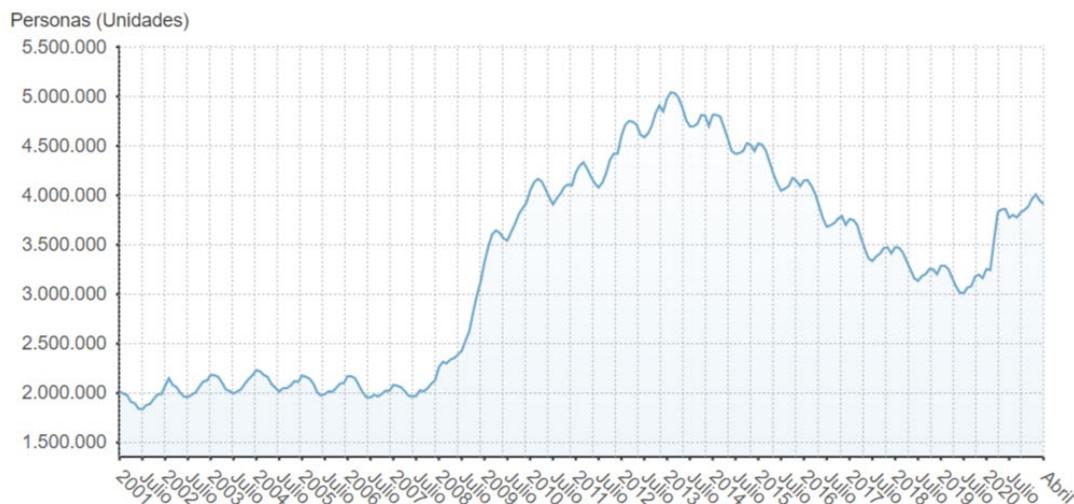


Fuente: Elaboración propia. Datos INE

Como se puede observar, el número de parados se disparó de forma exponencial tras el estallido de la crisis financiera de 2008 situándose aumentando el número de parados de 2.082.508 personas en enero de 2007 a 5.040.222 personas en febrero de 2013 (donde alcanzó su valor máximo), suponiendo un aumento en casi 3 millones de personas. A pesar de ello, la tasa de desempleo se ha ido reduciendo significativamente durante estos últimos, aunque, al igual que la tasa de actividad y de empleo, sin alcanzar valores previos a la crisis. No obstante, como se verá más adelante, son muchas las familias que todavía siguen sin recuperar los niveles previos a la crisis.

En el mismo sentido, la tasa de desempleo de los menores de 25 años ha seguido el mismo patrón que el resto de edades, pero sus valores han sido sensiblemente superiores al resto, alcanzando una diferencia de casi 30 puntos porcentuales en 2013 con respecto a la media total.

Ilustración 18: Evolución del número de parados en España 2007-2020



Fuente: <https://www.epdata.es/>

5.2 Datos de empleo juvenil según el género. La brecha de género.

Es indudable que, a pesar de los avances logrados durante las últimas décadas (más niñas escolarizadas, mayor representación de las mujeres en puestos directivos y políticos...) y de las reformas legales establecidas como por ejemplo el compromiso de la Agenda 2030 (Ver Objetivo nº 8.5) a nivel internacional o la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a nivel nacional, donde se busca lograr la igualdad de género en todos sus ámbitos (social, laboral, educativo...), la igualdad de género sigue siendo una tarea pendiente en España.

En el ámbito laboral, las mujeres siguen estando en desventaja con respecto al hombre en la mayoría de indicadores y además se enfrentan a constantes discriminaciones ya sean de forma directa o indirecta, provocando ciertas dificultades como el ascenso a puestos de la alta dirección (“*techo de cristal*”) o sufriendo condiciones laborales precarias vinculadas a tareas de limpieza o cuidado de personas (“*suelo pegajoso*”).

Aunque actualmente no existe una diferencia tan característica con respecto a años anteriores, el “*sexismo institucionalizado*”, también conocido como “*brecha de género*” es uno de los claros ejemplos de las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral hoy en día, ya que la supremacía de los varones en puestos directivo, no es debido a que su formación y cualificación sea más amplia sino a un claro ejemplo de sexismo institucionalizado actual.

La brecha de género muestra la diferencia existente entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable y su resultado sirve para entender forma muy sencilla la índice disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades.

Según los datos ofrecidos por el Observatorio de Igualdad y empleo (Observatorio de Igualdad y Empleo, 2021), el número de afiliados a la seguridad social en febrero de 2021 fueron de 18.850.112 personas, de los cuales

10.068.514 fueron hombres (53.41%) mientras que 8.781.581 fueron mujeres (46.59%) lo que, en términos porcentuales, supondría una brecha de género del 6,83 %; es decir, 1.286.933 más hombres afiliados a la Seguridad Social que mujeres. No obstante, a pesar de que sigue siendo una cifra relativamente alta, su descenso con respecto al año 2007 ha sido significativo, reduciéndose en 10,42 puntos porcentuales.

Desglosando estos datos en grupos de edad, los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 29 años representan el 13,22% de los afiliados, siendo el 53,98% hombres y el 46,02 mujeres, con una brecha de género del 13,22%, 6,35 puntos porcentuales por encima de la media.

Estos datos, muestran una nota muy característica, y es que, la brecha de genero se agudiza en edades muy tempranas (16-24 años) mientras que en el resto de edades va aumentando ligeramente con la edad.

Tabla 4: Personas afiliadas a la Seguridad Social 2007-2021

	PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL						
	GÉNERO EDAD	VARONES	%	MUJERES	%	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO (%)
feb-21	16 - 19 AÑOS	58.318	64,48	32.127	35,52	90.445	28,96
	20 - 24 AÑOS	457.239	56,42	353.152	43,58	810.394	12,84
	25 - 29 AÑOS	831.066	52,14	762.831	47,86	1.593.900	4,28
	30 - 34 AÑOS	1.015.798	52,37	923.960	47,63	1.939.759	4,73
	35 - 39 AÑOS	1.236.686	52,86	1.102.714	47,14	2.339.404	5,73
	40 - 44 AÑOS	1.546.619	53,39	1.350.303	46,61	2.896.925	6,78
	45 - 49 AÑOS	1.553.449	53,50	1.350.118	46,50	2.903.567	7,00
	50 - 54 AÑOS	1.371.102	53,57	1.188.484	46,43	2.559.585	7,13
	55 - 59 AÑOS	1.132.613	53,89	969.159	46,11	2.101.773	7,78
	60 - 64 AÑOS	727.389	53,48	632.702	46,52	1.360.094	6,96
	> 64 AÑOS	138.209	54,37	115.997	45,63	254.207	8,74
	TOTAL	10.068.514	53,41	8.781.581	46,59	18.850.112	6,83
feb-07	TOTAL	11.063.270	58,62	7.808.112	41,38	18.871.382	17,25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del observatorio de Igualdad y Empleo.

En otro sentido, y siguiendo el hilo argumental, la brecha de género también es evidente en las tasas de paro y actividad en nuestro país, siendo el colectivo joven quienes obtienen los peores datos.

La tasa de paro en el cuarto trimestre de 2020 se situó en el 16,1%. Desglosado en sexos, los hombres obtuvieron una tasa de paro del 14,17% mientras que las mujeres supusieron el 18,33 %. Por lo tanto, la brecha de género existente se situó en un 4,16 %. Al igual que en el número de afiliaciones a la seguridad social, la brecha de género existente es notablemente superior en edades tempranas (16 a 19 años) con un 16% de brecha de género frente al 4,16% que supone la media general. Este dato refleja las grandes dificultades que % que sufren los jóvenes a la hora de encontrar un empleo.

Ilustración 19: Tasa de paro 2007-2020 (4T)

TASA DE PARO 2007-2020 (4T)				
	GENERO EDAD	VARONES (%)	MUJERES (%)	BRECHA DE GÉNERO (%)
2020 4T	16-19 AÑOS	53,00	69,00	16
	20-24 AÑOS	35,00	37,00	2
	25-29 AÑOS	22,00	24,00	2
	30-34 AÑOS	15,00	19,00	4
	35-39 AÑOS	12,00	17,00	5
	40-44 AÑOS	9,00	15,00	6
	45-49 AÑOS	10,00	15,00	5
	50-54 AÑOS	10,00	15,00	5
	55-59 AÑOS	11,00	15,00	4
	60-64 AÑOS	12,00	12,00	-
65-69 AÑOS	5,00	6,00	1	
> 69 AÑOS	-	-	-	
2007 4T	TOTAL	6,89	10,82	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del observatorio de Igualdad y Empleo.

Por otro lado, la tasa de actividad muestra como el colectivo juvenil es que obtiene peores cifras frente al resto de colectivos de edad, pues su tasa de actividad en el 4º trimestre de 2020 y según los datos ofrecidos por el (Observatorio de Igualdad y Empleo, 2021), se situaba en el 12,05, se situaba en el 11,29% para el grupo de 16 a 19 años y el 50,4% para el grupo de edad comprendido entre los 20 y 24 años, cifras relativamente bajas si se comparan con la media nacional (58,19%). No obstante, la brecha de género existente en este colectivo, se sitúa en un 3,17% para las edades entre los 16 a 19 años y 5,17% para las edades comprendidas entre los 20 y 24 años, siendo cifras más

bajas a la media nacional (9,95%). Se puede apreciar por tanto que, en este ámbito, la brecha de género es bastante irregular, siendo el colectivo con edades entre 55 y 59 años los más perjudicados, con una brecha de género del 13,46%.

Ilustración 20: Tasa de actividad 2007-2020 por sexos

		TASA DE ACTIVIDAD			
	GÉNERO EDAD	VARONES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO (%)
4T 2020	16 - 19 AÑOS	12,82	9,65	11,29	3,17
	20 - 24 AÑOS	53,73	48,02	50,94	5,71
	25 - 29 AÑOS	85,88	83,61	84,75	2,27
	30 - 34 AÑOS	91,10	85,25	88,16	5,85
	35 - 39 AÑOS	93,84	84,01	88,89	9,83
	40 - 44 AÑOS	92,82	85,36	89,09	7,46
	45 - 49 AÑOS	91,95	82,63	87,32	9,32
	50 - 54 AÑOS	89,45	76,43	82,92	13,02
	55 - 59 AÑOS	81,82	68,36	74,98	13,46
	60 - 64 AÑOS	56,22	44,28	50,07	11,94
	65-69 AÑOS	10,56	7,95	9,16	2,61
	≥ 70 AÑOS	0,79	0,39	0,73	0,40
		TOTAL	63,30	55,35	58,19
4T 2007	TOTAL	69,34	49,94	59,47	19,40

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de Igualdad y Empleo

En otro orden, la brecha salarial en España todavía sigue presente hoy en día. Según el informe “Brecha salarial y techo de cristal” elaborado por los técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha), la diferencia salarial anual entre hombres y mujeres en el año 2020 es de 4.915 euros; es decir que, las mujeres deberían cobrar un 28,6% más para igualar el salario de los hombres y se estima que haría falta 105 años para acabar con dichas diferencias. (Gestha. Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, 2020).

Siguiendo dicho informe, la brecha salarial lejos de haber disminuido, se ha incrementado en 279 euros con respecto a los tres años anteriores, conllevando serias repercusiones negativas, especialmente en la economía, pues se estima que, si el salario de la mujer se igualase al del hombre, se crearían 2,3 millones de trabajo, aumentando consigo la producción. (Closingap, 2020).

No obstante, la brecha salarial no se presenta de la misma forma en todas las edades, sino que las diferencias más significativas se encuentran conforme va aumentando la edad. Si nos fijamos en la brecha existente, en edades superiores

a los 65 años, existe una diferencia de 11.406 euros anuales mientras que, para las edades menores a los 18 años, años supone una diferencia salarial de 750 euros.

Tabla 5: Brecha salarial por edades para el año 2020

Brecha salarial por edades	
< 18 años	- 750,00 €
De 18 a 25 años	- 1.462,00 €
De 26 a 35 años	- 2.562,00 €
De 36 a 45 años	- 4.831,00 €
De 46 a 55 años	- 6.770,00 €
De 56 a 65 años	- 6.948,00 €
Mayor de 65 años	- 11.082,00 €
TOTAL	- 4.915,00 €

Fuente: Informe “Brecha salarial y techo de cristal”

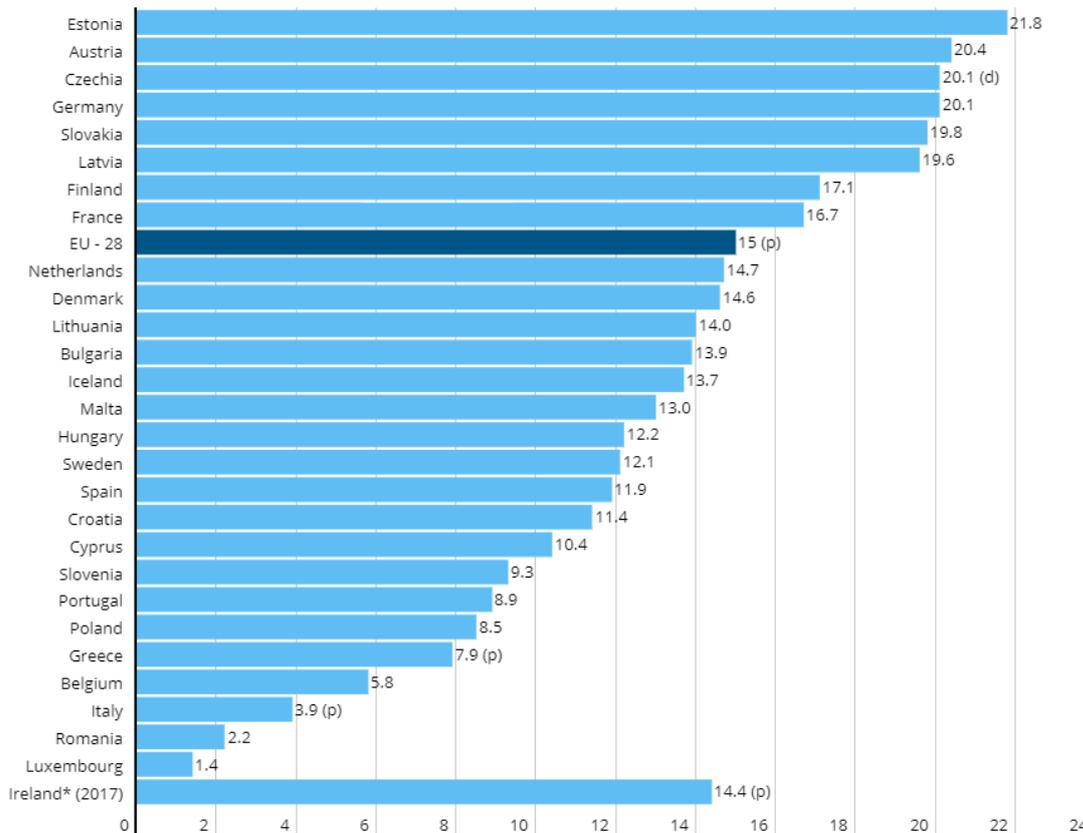
Otra nota característica es que la brecha salarial también varía en función del tramo del sueldo percibido, siendo los altos tramos de renta donde se concentran los agravios de la brecha salarial (Las mujeres cobran hasta 31.000 euros menos en el tramo de renta superior a los 103.000 euros al año). Por el lado contrario, el tramo de renta comprendido entre los 20.605 y 25.757 euros anuales, las mujeres cobran 35 euros más que los hombres). Algunas de las causas, según los técnicos, son debidas a la precariedad y al denominado “techo de cristal”, pues 3.4 millones de mujeres no llegarían al SMI (el 38.8% de las ocupadas) frente al 2.9 millones de hombres que no llegarían al SMI (28.8% de los ocupados).

Siguiendo el hilo conductor, aunque es cierto que a nivel legislativo en los últimos años se ha avanzado de forma positiva en España para reducir la brecha de género, (desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta la más reciente Ley de Igualdad y Transparencia Retributiva, aprobada en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres donde se modifican 7 normas e incluye obligaciones a la empresas tales como los registros retributivos (art 5 y 6), auditorías retributivas (Art 7 y 8) o la valoración de los puestos de trabajo y su vinculación con el concepto de igual valor y obligación de igual retribución por el mismo trabajo), la brecha salarial sigue siendo una de las principales causas de desigualdad económica y social existentes en nuestro país, y es por ello que debe ser uno de los retos importantes a abordar por nuestro Gobierno, a través del denominado “Pacto de Estado⁶².”

A nivel europeo, España no ocupa una posición del todo mala, pues su brecha salarial para el año 2018, según los datos ofrecidos por EUROESTAT, fue del 11,9 %, cifra inferior a la media europea (15%). Estonia fue el país europeo que encabezó la brecha salarial con un 21,8% mientras que Luxemburgo fue el mejor parado, con una cifra relativamente baja del 1,4 %. A pesar de que en los últimos años se ha reducido la brecha salarial europea, su descenso ha sido muy poco significativo llegando a bajar apenas en 1,8 puntos porcentuales con respecto a 2010.

⁶² El “*Pacto de Estado*” hace referencia al pacto entre partidos políticos con tendencias opuestas para constituir una acción nacional a largo plazo sobre asuntos importantes, independientemente del partido que esté en el gobierno en un momento determinado. “Véase Pacto de Toledo” o “Pacto de Estado contra la violencia de Género”

Ilustración 21: Brecha salarial de género en la Unión Europea (2018)



d la definición es diferente - p provisional

Fuente: Eurostat

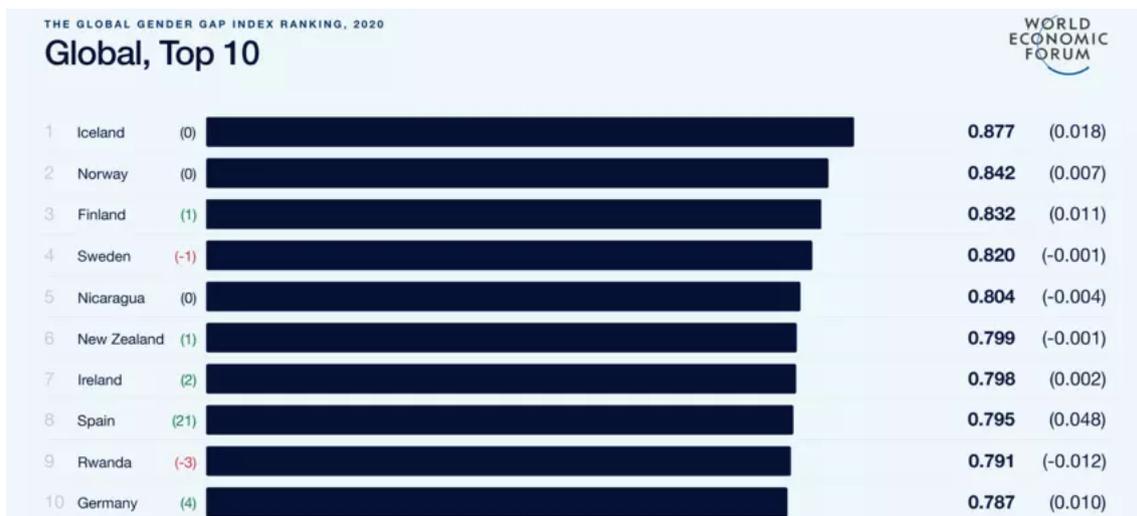
Por su parte, a nivel internacional también se ha tratado de frenar esta situación, mediante acuerdos internacionales como la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) donde se busca contribuir a la consecución de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁶³, diversas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OTI) o la actual Directiva (UE) 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (ver consideración número 6).

⁶³ Meta nº 8.5 Objetivos Desarrollo Sostenible: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”

Según la conclusión del “*Global Gender Gap Report 2020*” (En español: “*Informe de la brecha de género 2020*”) harían falta casi 100 años para alcanzar la paridad de género en el mundo.

En este sentido, los datos ofrecidos por este informe (World Economic Forum, 2020), los países líderes en la lucha contra la brecha de género son Islandia, Noruega y Finlandia con una puntuación de 0.877/1, 0.842/1 y 0.832/1 respectivamente, mientras que Pakistán, Iraq y Yemen ocupan la última posición con puntuaciones de 0.564/1, 0.530/1, y 0.494/1 respectivamente. España, por su parte, ocupa una posición privilegiada (posición nº 8) con una puntuación de 0.795 sobre 1.

Ilustración 22: Global top 10 Gender Gap ranking, 2020



Fuente: World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020.

Las causas determinantes de la brecha salarial pueden ser diversas, aunque las más significativas son debidas a discriminaciones en el lugar de trabajo, dificultades a la hora de conciliar la vida laboral y familiar (especialmente en mujeres que tienen hijos y deciden trabajar a tiempo parcial para compaginar sus responsabilidades familiares), diferentes salarios por sectores o escasez de liderazgo de mujeres en cargos de alto nivel. Por su parte, algunas de las medidas adoptadas por las empresas para lograr reducir la brecha salarial de género son las siguientes:

- Revisiones anuales en los pagos, de forma que se pueda ofrecer un trato igualitario a toda la plantilla y valorar de forma objetiva los avances logrados.
- Haciendo públicos los salarios de la empresa, de forma que se pueda saber de forma sencilla si existe o no brecha salarial.
- Implantar un “currículum ciego”, sin mostrar los datos personales del candidato, con el fin que la valoración realizada sea objetiva, basada únicamente en la experiencia y destrezas del candidato.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo. Esta medida favorecería en la conciliación de la vida profesional y familiar, especialmente en mujeres que deciden trabajar de forma parcial para atender responsabilidades familiares.
- Reclutamiento paritario. Aunque esta medida ha generado mucha controversia en el sector público⁶⁴, es una de las mejores medidas para combatir la brecha de género, pues la presencia de mujeres en sectores con poca representación y especialmente en puestos de alto nivel aumentaría, disminuyendo en si la brecha de género.

No obstante, dichas medidas adoptadas, lo han sido de forma escasa en las empresas y, la normativa regulatoria vigente por si sola se ha manifestado ser insuficiente. Dicha normativa debería dejar claro el mandato, apoyándose en instrumentos sancionadores los cuales castigasen de forma severa, sobre todo de forma económica los incumplimientos.

Por ello, sería conveniente adoptar algunas medidas (al menos a corto-medio plazo) como por ejemplo establecer políticas educativas donde se fomente la educación sin estereotipos y donde se impulse el acceso de las mujeres en sectores de actividad donde su presencia es escasa, fomentando su promoción a los puestos directivos. Por otra parte, sería interesante imponer la conciliación desde la corresponsabilidad, así como ofrecer los mismos permisos tanto a las

⁶⁴ Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Partido Popular interpuso un recurso de apelación ante el Tribunal Constitucional el 20 de junio de 2007, principalmente relacionado con los artículos que afectan a las condiciones de paridad exigidas en la lista de candidatos a las distintas elecciones en España.

mujeres como a los hombres⁶⁵ o reducir la penalización en la relación cotización a tiempo parcial en el acceso a las prestaciones.

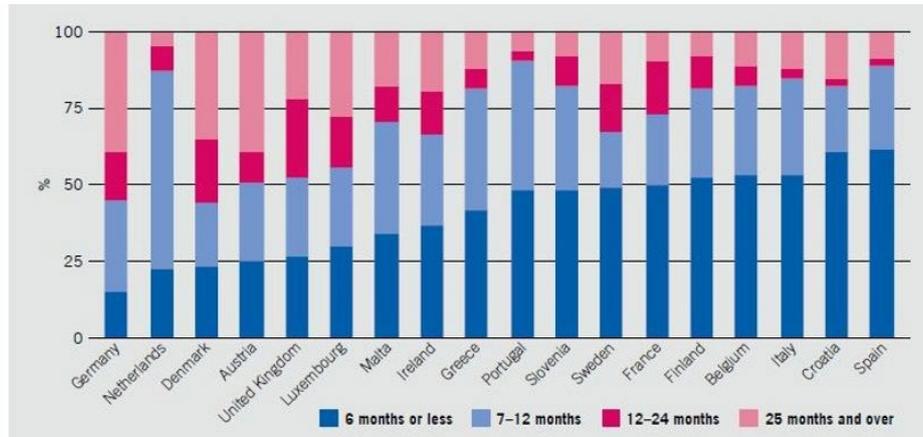
5.3 Datos de empleo juvenil en función del tipo de contrato

Como se ha comentado anteriormente, Estatuto de los trabajadores da preferencia a la contratación indefinida frente a la temporal, pues esta última, únicamente debe realizarse en casos extraordinarios como los anteriormente explicados. No obstante, y a pesar de ello, la precariedad laboral sigue siendo un problema endémico en España, especialmente en los jóvenes menores de 25 años, los cuales han sido con diferencia los más perjudicados de la regresión experimentada en el mercado laboral originada por la crisis financiera de 2008.

Aunque la situación de este colectivo ha mejorado con respecto a 2013, el desempleo y la contratación a tiempo parcial y de duración determinada siguen superando con creces las cifras europeas. Y es que la estructura productiva del país basada en actividades de servicios y la cultura de ciertos empleadores de eludir la contratación indefinida en actividades que sí lo son, provoca un mal asentamiento de la flexibilidad laboral en nuestro país y conllevando consigo que el desempleo juvenil doble a la media española. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

⁶⁵ Por ejemplo: Tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, los permisos de paternidad han aumentado hasta las 16 semanas, igualando al permiso de maternidad, permitiendo avanzar de forma positiva en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Ilustración 23: Distribución de los contratos de trabajo temporales por duración del contrato (2017)



Fuente: Eurostat

Siguiendo el hilo argumental, según los datos ofrecidos por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal, 2021) en el año 2020, se firmaron un total de 15.943.061 contratos, de los cuales 1.545.610 fueron indefinidos mientras que el resto, 14.397.451 fueron temporales. En términos porcentuales, esto equivaldría a decir que el 90.30% de los contratos suscritos en España fueron temporales, mientras que el 9.7% fueron indefinidos, cifras que demuestran la alta temporalidad existente en nuestro país.

En el mes de marzo de 2021, los menores de 25 años firmaron un total de 228.655 contratos, de los cuales 207.385 fueron de forma temporal (90,69%) mientras que 21.270 contratos fueron suscritos de forma indefinida (9,31%). Desglosando estos datos, la modalidad contractual predominante en los menores de 25 años, fue la contratación eventual por circunstancias de la producción con 109.339 contratos, seguida de la contratación por obra o servicio con 75.654 contratos y la contratación por interinidad con 18.339 contratos suscritos. Por otra parte, los contratos en prácticas y para la formación, apenas representaban el 1,44% de los contratos suscritos en el mes de marzo (3.300 contratos de formación y en prácticas frente a los 228.655 contratos totales suscritos). Dichas modalidades de contratación deberían suponer un término porcentual mayor, sobre todo en jóvenes con poca experiencia, pues es una gran vía de acceso de éstos al mercado de trabajo.

Tabla 6: La contratación temporal. Marzo 2021

CONTRATACIÓN TEMPORAL . MAZRO 2021				
AMBOS SEXOS	TOTAL	%	< 25 AÑOS	%
OBRA O SERVICIO	509.073	42,53	75.654	36,48
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	567.457	47,41	109.339	52,72
INTERINIDAD	105.584	8,82	18.339	8,84
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	1.626	0,14	122	0,06
RELEVO	694	0,06	51	0,02
JUBILACIÓN PARCIAL	1.670	0,14	0	0,00
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	69	0,01	3	0,00
PRÁCTICAS	4.905	0,41	2.454	1,18
FORMACIÓN	1.142	0,10	846	0,41
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORM	236	0,02	80	0,04
OTROS CONTRATOS	4.460	0,37	497	0,24
TOTAL	1.196.916		207.385	
SECTORES	TOTAL	%	< 25 AÑOS	%
AGRICULTURA Y PESCA	221.915	19	26.644	12,848
CONSTRUCCION	82.838	7	7.663	3,695
INDUSTRIA	166.448	14	27.573	13,296
SERVICIOS	725.715	61	145.505	70,162
TOTAL SECTORES	1.196.916		207.385	

Fuente: SEPE

5.3.1 La contratación en prácticas y formativa. La principal vía de acceso al mercado laboral para los jóvenes

Algunos contratos como los formativos o los contratos en prácticas son unas de las mejores vías específicas de acceso al empleo más importantes para los jóvenes, pues les permiten acceder al mercado laboral de forma gradual, adquiriendo conocimientos teórico-prácticos que les permita integrarse en el mundo laboral. Por ello, estos contratos deberían de ser la “piedra angular” por la cual debería girar la contratación de este colectivo.

No obstante, estas modalidades de contratación se han visto alteradas durante estos últimos años, llegando a descender notablemente el número de estos contratos durante los últimos años.

En la siguiente gráfica se puede observar la evolución de los contratos formativos del periodo 2007-2020.

Ilustración 24: Total contratos formativos (16 a 29 años)



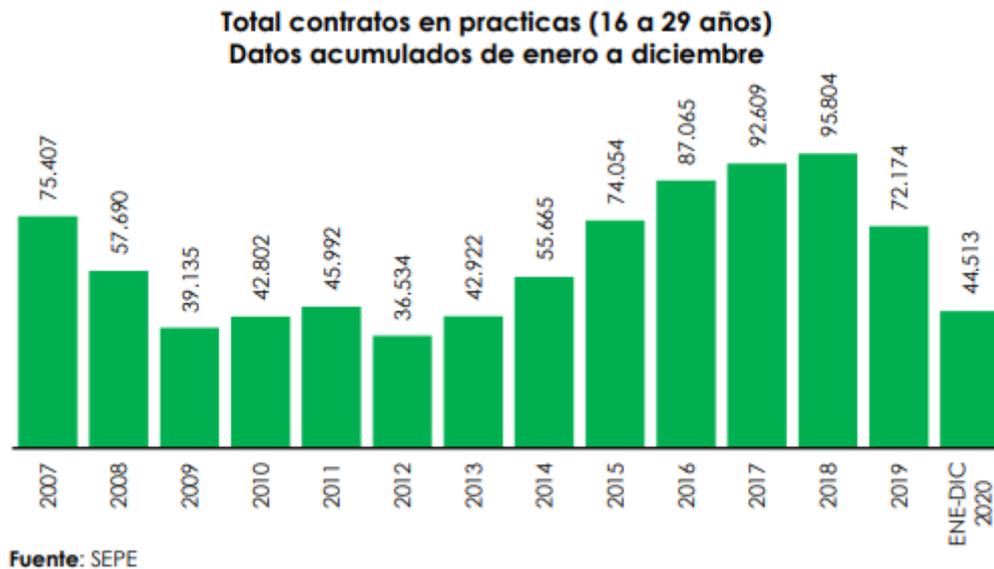
Fuente: Informe Jóvenes nº25/Junio 2020. Datos SEPE.

Como se puede apreciar, siguiendo los datos del informe “*Jóvenes y mercado de trabajo (Marzo 2021)*” el número de contratos formativos ha disminuido considerablemente estos últimos años. A pesar de que durante el periodo 2011-2015 se incrementó un 230% alcanzando su pico máximo en 2015 con 161.667 contratos, a partir del año 2016 la utilización de esta modalidad contractual se ha reducido bruscamente durante estos últimos años, llegando a situarse en 27.083 contratos en 2019 y 15.18 en 2020. La principal razón de este descenso se explica en que, a partir de enero del año 2016, el gobierno suprimió la financiación de la formación a distancia tradicional y la no acreditable y dicha modalidad de contratación debía ser certificable.

Por otra parte, la modalidad de contratación en prácticas no difiere en gran medida con la contratación formativa, aunque con matices.

En la siguiente gráfica presentada por el mismo informe, se puede apreciar la evolución de esta modalidad de contratación con respecto a 2007. Como se puede ver, esta modalidad de contratación se ha reducido significativamente a lo largo de estos dos últimos años.

Ilustración 25: Total de contratos en prácticas (16 a 29 años)



Fuente: Informe Jóvenes nº25/Junio 2020

La principal causa de este descenso se explica debido a la crisis sanitaria originada a principios de marzo del año 2020. Como consecuencia, los contratos celebrados durante el periodo de enero a diciembre de 2020 descendieron en 27.661 unidades con respecto a 2019. Además, en 2019, la tasa de desempleo se situó en un 13.96%, lo que provocó que determinadas modalidades de contratación como el contrato en prácticas o la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa vieran desaparecer algunas bonificaciones e incentivos fiscales existentes⁶⁶.

⁶⁶ A partir del año 2019 se eliminaron las bonificaciones para los seguros sociales de los contratos de prácticas, tras derogar el Real Decreto Ley 28/2018 la bonificación del 50% que disfrutaba esta modalidad.

5.4 Datos de empleo juvenil en función de estudios

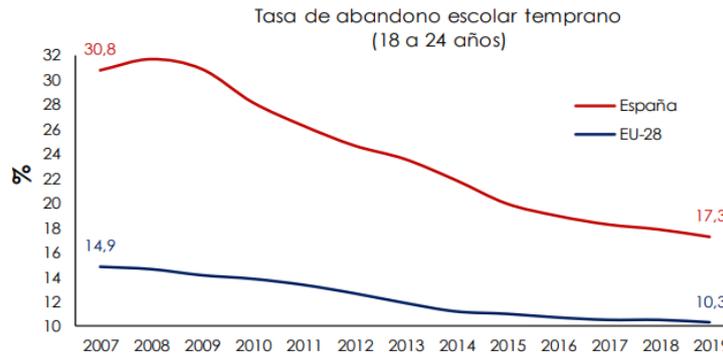
La educación juega un papel fundamental en los jóvenes a la hora de encontrar trabajo. En España, la tasa de actividad juvenil ha sido tradicionalmente baja con respecto a la población general, pues hay que tener en cuenta que muchos jóvenes todavía están en un proceso de formación.

Dicha formación no es garantista de encontrar trabajo, pero como veremos más adelante, es uno de los factores determinantes ya no solo a la hora de encontrar empleo, sino también a la hora de encontrar un empleo con “mejores” condiciones laborales.

La “Estrategia Europa 2020⁶⁷” entre otros objetivos, busca lograr que la tasa de abandono escolar temprano (población 18-24 años) sea inferior al 10% y que al menos el 40% de las personas de entre 30 y 40 años tengan estudios superiores completados. No obstante, y a pesar de que la tendencia ha sido descendente desde el año 2008, España sigue teniendo una tasa de abandono escolar temprano superior a la media europea (EU-28) con un 17,3% frente al 10,3% de la media europea. En la siguiente ilustración, se puede observar la evolución de la tasa de abandono escolar temprano durante los últimos años en España.

⁶⁷ La “estrategia Europa 2020” (2010-2020) fue un plan de actuación decenal propuesta por la Comisión Europea en 2010 para hacer frente al contexto de crisis económica y financiera existente en aquel momento. Entre sus objetivos prioritarios a abordar, cabe destacar: el aumento de la tasa de empleo al 70%, aumentar la investigación y desarrollo (I+D) hasta el 3% del PIB, mejorar los niveles de educación y promover la integración social.

Ilustración 26: Tasa de abandono escolar temprano (18 a 24 años)



Fuente: EUROSTAT

Como se puede apreciar, la tasa de abandono escolar temprano⁶⁸ se ha reducido en 13,5 puntos porcentuales con respecto a 2008. En 2020, la tasa de abandono escolar temprano se situó en un 16%, una cifra histórica, pues es la más baja desde que existen registros. No obstante, dicha cifra dista del 10% que registra la tasa de abandono media de la UE, aunque se queda a un 1% del del objetivo marcado por la UE para España en el año 2020.

La principal razón que explica este descenso significativo se debe al elevado índice de desempleo juvenil que sufre el país, pues más de la mita de los jóvenes están en paro, con lo que proseguir con sus estudios es una de las mejores opciones contempladas por estos.

Otra razón que explica dicha situación y según (Armenteros, 2019) es el fin del “ladrillo”, ya que en la década de los “años 2000”, muchos eran los jóvenes que dejaban los estudios para trabajar en el sector económico de la construcción, pero tras la crisis financiera de 2008 y el declive de esta actividad económica, son menos los incentivos para abandonar los estudios. Además, la reciente crisis sanitaria originada en 2019 también ha contribuido a que muchos jóvenes sigan estudiando, pues la negativa situación del mercado de trabajo ha reducido considerablemente las pocas oportunidades laborales de las que estos disponían.

⁶⁸ Personas con edades comprendidas entre los 18 y los 24 años no han completado la segunda etapa de Educación Secundaria; es decir bachiller o FP básico y que no han proseguido con su formación.

Siguiendo el hilo argumental, la educación es un factor determinante a la hora de encontrar trabajo, ya que ofrece mayores oportunidades de encontrarlo, y con mejores condiciones. Conforme a los datos ofrecidos por el INE, se puede apreciar como la tasa de actividad en jóvenes es mayor conforme aumenta la formación. Así pues, la tasa de actividad en el año 2020 para los jóvenes de entre 25 y 29 años con estudios superiores fue del 85.55% mientras que para los que tenían estudios primarios incompletos fue del 64.50%. Por su parte, la tasa de actividad de los jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 24 años con estudios superiores fue del 66.40% mientras que para los que tenían estudios primarios incompletos fue del 38%.

Tabla 7: Tasa de actividad según el nivel de formación alcanzado (2020):

	Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado (%)		
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años
Analfabetos	0,00	17,40	16,30
Estudios primarios incompletos	33,40	38,00	64,50
Educación primaria	19,10	60,70	72,50
1ª etapa de Educación Secundaria y similar	10,10	66,40	82,40
2ª etapa de educación secundaria, (orientación general)	10,40	28,60	69,30
2ª etapa de educación secundaria (con orientación profesional)	40,00	66,00	87,00
Educación Superior	51,50	66,40	85,50

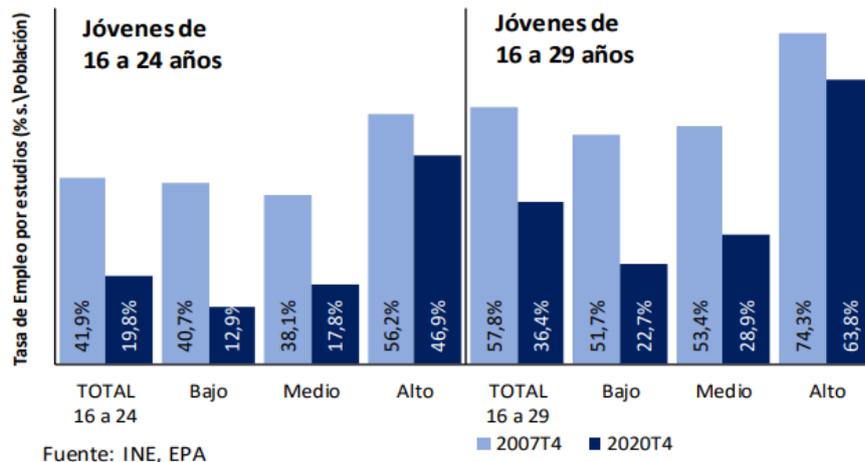
Fuente: Datos INE

Estas cifras demuestran que el nivel de estudios condiciona considerablemente la posición de los jóvenes en el mercado, ya que contra mayor nivel de estudios mayor será la probabilidad de encontrar empleo. Por el lado contrario, aquellos cuya formación sea mínima tendrán más posibilidades de no encontrar trabajo, viéndose afectados por el paro de larga duración.

Este mismo hecho se puede ver reflejado en el informe “Jóvenes y mercado de trabajo” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021) donde se muestra la tasa de empleo de los jóvenes en función del nivel de estudios. Como se puede ver en el informe, la tasa de empleo para los jóvenes menores de 24 años con estudios bajos fue del 12.9% mientras que los que tenían estudios altos fue del 46.9%, esto es que, teniendo un nivel de estudios de nivel alto significa tener un 34% más de posibilidades de encontrar empleo frente a los que tienen un nivel

de estudios bajos. De forma similar ocurre con los jóvenes que no superan los 29 años. La tasa de empleo para éstos con estudios de nivel alto se sitúa en un 63,9% mientras que para los que tienen nivel bajo se sitúa en un 36,4%; es decir, una diferencia del 27,4%.

Ilustración 27: Tasa de empleo por nivel de estudios



Fuente: “Informe Jóvenes y mercado de trabajo 2021”

Asimismo, el nivel de estudios condiciona la calidad de empleo a la que se puede optar. Según la encuesta Anual de estructura salarial (Instituto Nacional de Estadística, 2018) para el año 2018, los licenciados universitarios obtuvieron una retribución de 37.869,24 euros anuales (57.7% superior a la media) frente a los 15.190,30 euros anuales que obtuvieron los trabajadores con titulación menor que primaria (36,7% inferior a la media).

A la vista de los datos obtenidos se puede comprobar que el nivel de aprendizaje obtenido es determinante a la hora de encontrar trabajos de calidad y mejores con mejores salarios siendo dicha formación clave para lograr un hueco en el mercado laboral. No obstante, tener una formación superior no es sinónimo de mayor tasa de empleo, pues otras variables como el enfoque de los estudios⁶⁹

⁶⁹ Según Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios. EILU. Año 2019 (Instituto Nacional de Estadística, 2019): *Por titulaciones, las que presentaron las mayores tasas de empleo en 2019 fueron Ingeniería en Electrónica (97,5%), Desarrollo de software y de aplicaciones e Ingeniería multimedia (97,4%) e Ingeniería en telecomunicación (97,1%). Por el contrario, las tasas de empleo más bajas se registraron en Filosofía (63,8%), Conservación y restauración (63,8%) e Historia del arte (65,0%).*

escogidos, así como su especialización también puede influir en las oportunidades laborales.

5.5 Datos de empleo juvenil sobre la movilidad por razones de trabajo

Tras la crisis financiera originada en 2008, miles de españoles tuvieron que abandonar el país en busca de mejores oportunidades laborales. Entre 2007 y 2010, salieron del país alrededor de 205.526 personas y, en 2018 ya eran casi 2,5 millones de españoles que se habían marchado del país. Hoy en día, y tras más de 10 años de la crisis financiera, muchos jóvenes (y no tan jóvenes) se enfrentan a un mercado laboral devastador con pocas oportunidades laborales y no es de esperar que, muchos de ellos se marchen al extranjero en busca de una oportunidad laboral.

Para el año 2019, España tuvo 1.444.942 emigrantes. En términos porcentuales esto supondría que un 3.05% de la población nacida en España, residía en otro país. De los emigrantes totales, 666.443 personas fueron hombres, mientras que 778.499 personas fueron mujeres, lo que supondría que un 53.87% total de emigrantes fueron mujeres.

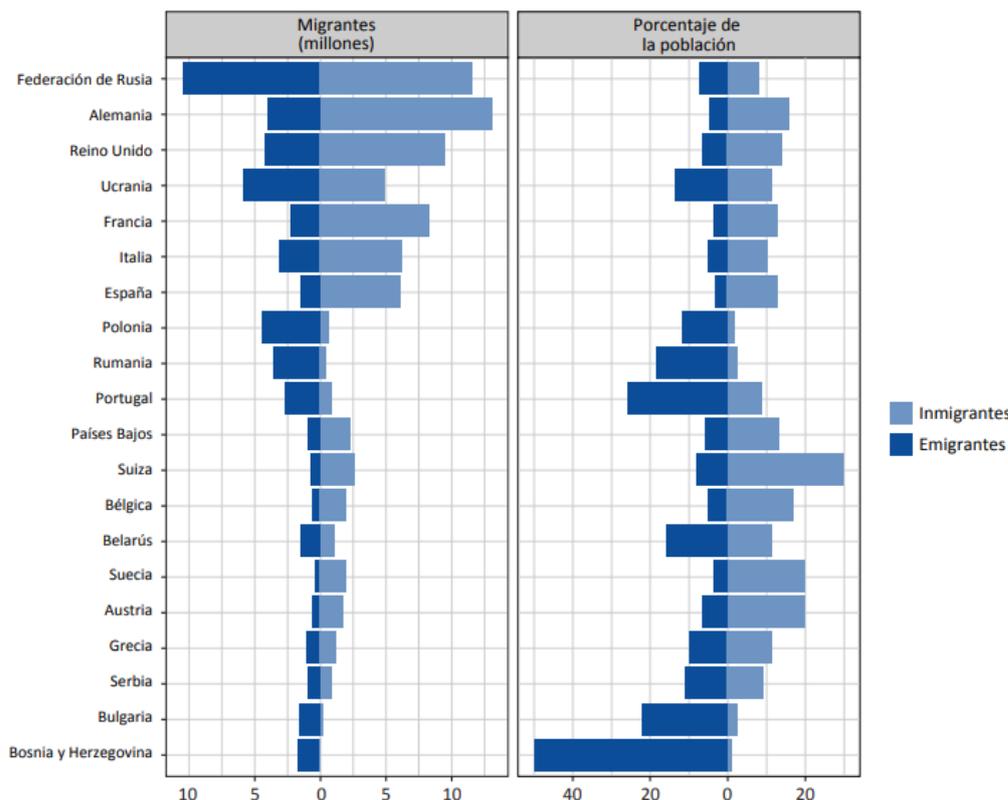
Tabla 8: Emigrantes en España (1990-2019)

ESPAÑA EMIGRANTES TOTALES				
Fecha	Emigrantes hombres	Emigrantes mujeres	Emigrantes	% Emigrantes
2019	666.443	778.499	1.444.942	3,05%
2017	609.615	736.247	1.345.862	2,88%
2015	579.112	691.908	1.271.020	2,74%
2010	489.494	597.058	1.086.552	2,33%
2005	510.206	603.761	1.113.967	2,53%
2000	588.290	701.989	1.290.279	3,17%
1995	635.429	727.010	1.362.439	3,42%
1990	683.813	755.206	1.439.019	3,70%

Fuente: Datos Marco

A nivel mundial, Según el “*informe sobre las migraciones en el mundo*” (ONU, 2020), España ocupa la posición 42 de los 145 países del ranking mundial de países emigrantes y a nivel europeo se sitúa en séptimo lugar, por debajo de Ucrania, Francia e Italia. Por otra parte, los destinos preferidos de los emigrantes españoles son Francia (20,99%), Alemania, (10,73%) y Estados Unidos, (8,35%).

Ilustración 28: Países europeos con mayores cifras de migrantes (2019)



Fuente: Informe sobre las migraciones del mundo 2020. Datos DAES de las Naciones unidas 2019.

A nivel nacional, y siguiendo los datos obtenidos por el “*informe del Mercado de Trabajo de los jóvenes Estatal*” (Observatorio de las ocupaciones, 2019), la movilidad interprovincial ⁷⁰entre jóvenes menores de 30 años se situó en un 14,6 % para el año 2019 esto es que el 85.84% de los contratos suscritos en jóvenes coincidían con la provincia de domicilio del trabajador con la del lugar del trabajo

⁷⁰ Se considera movilidad interprovincial cuando el domicilio donde reside el trabajador y el lugar de trabajo se encuentran en diferentes provincias.

y el restante 14.16% se suscribía fuera de la provincia de origen. De los 8.103.166 contratos firmados, 1.147.88 contratos fueron firmados con jóvenes foráneos de una provincia (“se mueven”), de los cuales 651.358 fueron suscritos por hombres y 495.730 por mujeres. En términos porcentuales, esto supondría una tasa de movilidad del 15.03 para los hombres frente a un 13.6% en mujeres.

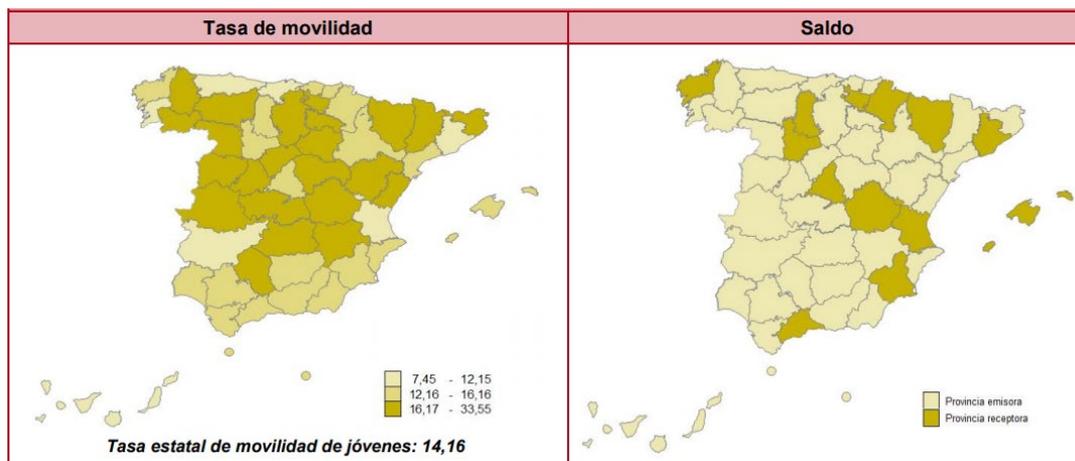
Tabla 9: Movilidad de los trabajadores (menores de 30 años)

	Contratos ¹			Tasa de movilidad	% variac. 2019/18 se mueven
	Permanecen	Se mueven	Total		
Hombres	3.683.523	651.358	4.334.881	15,03	4,59
Mujeres	3.272.555	495.730	3.768.285	13,16	3,09
Total	6.956.078	1.147.088	8.103.166	14,16	3,94

Fuente: “Informe del mercado de trabajo de los jóvenes”. Datos SISPE.

No obstante, la movilidad interprovincial no se produce de la misma forma en todo el territorio. Toledo, Cuenca, Zamora, Ávila y La Rioja, fueron las provincias emisoras con las tasas de salida más elevadas, mientras que Barcelona, Las Palmas, Tenerife, Madrid y Valencia fueron las provincias con una tasa de salida con porcentajes más bajos.

Ilustración 29: Distribución territorial de la movilidad de la contratación de jóvenes menores de 30 años (2019)



Fuente: “Informe del mercado de trabajo de los jóvenes”. Datos SISPE.

A la vista de estos datos, se puede observar como muchos jóvenes han tenido que desplazarse de su provincia natal en busca de oportunidades de empleo,

siendo las grandes ciudades sus destinos preferentes. En gran parte, esto es debido a que estas grandes ciudades ofrecen más y mejores oportunidades laborales, conllevando consigo una mayor calidad de vida frente al resto. A raíz de la globalización el proceso de urbanización derivado del éxodo rural, ha sido sustituido por otro de metropolización, donde las grandes ciudades como Madrid y Barcelona, han atraído a gran parte del capital humano de regiones cada vez más abandonadas y menos desarrolladas. Hoy en día, son miles los jóvenes universitarios que tras acabar su formación se desplazan a las grandes ciudades en busca de empleos cualificados. Un movimiento demográfico que se repite en las grandes ciudades europeas como París o Londres y que provocan una “descapitalización” de las medianas y pequeñas ciudades, amenazando con hacer más pobres todavía estas regiones. (M., Martín , L.Learte , Rodrigez, & Zorrín, 2021).

Capítulo 6.
PERCEPCIÓN DE LOS
JÓVENES HACIA EL
MERCADO LABORAL

En el presente capítulo se dará una visión de los diferentes factores socio-económicos que propician la situación actual de precariedad del colectivo juvenil en el ámbito laboral, así como las condiciones laborales a las que estos se enfrentan continuamente. Mas adelante se podrá ver como la falta de experiencia y las condiciones precarias actuales, unidas a la crisis financiera originada en 2008 son algunos de principales factores que explican esta situación. Asimismo, se analizará cuáles son las principales preocupaciones de este colectivo a la hora incorporarse al mercado laboral y cuál es la actitud de estos frente al trabajo.

6.1 Acceso al mercado laboral. Situación actual de precariedad

El acceso al mercado laboral siempre ha supuesto una gran inseguridad para el colectivo juvenil, ya que la falta de experiencia o la precariedad laboral son algunos de los factores que determinan la actual situación de este colectivo.

Tras el estallido de la crisis financiera de 2008, las cifras de paro se han elevado a un nivel histórico en gran parte del mundo. En la Unión Europea, países como Grecia y España, vieron sufrir aumentos en la tasa de desempleo juvenil, llegando a superar los 56 puntos porcentuales. Estos hechos nos muestran como la juventud española ha sido uno de los colectivos más golpeados por la crisis, provocando destrucción de empleo y consecuencias negativas tanto individuales como sociales (González, 2017).

Haciendo un breve paréntesis, y dejando atrás la gran crisis de 2008, donde sus impactos todavía son visibles tras más de 10 años, la actual situación de la pandemia originada por el COVID-19 ha provocado serios problemas en la sociedad española, especialmente en los jóvenes, ocupados en empleos vulnerables que han sido destruidos o que afrontan un riesgo importante de perderlo. Esta situación también ha provocado ciertas preocupaciones entre los jóvenes, pues muchos de ellos han abandonado la expectativa de encontrar un empleo y se han refugiado en los estudios. Asimismo, han visto como sus actividades cotidianas (ir a la escuela, quedar con los amigos, hacer deporte en grupo...) se han visto truncados de forma radical, conllevando consigo, problemas de ansiedad, inseguridad y preocupación.

En este sentido, el mercado laboral presenta una elevada tasa de paro y una gran temporalidad causada entre otros factores, por el modelo de crecimiento económico o el contexto actual de economía globalizada que se explicarán a continuación.

6.1.1 El modelo económico actual. Actividades de poco valor añadido y una economía globalizada

Algunos de los factores determinantes que explican esta situación actual de precariedad y siguiendo el informe elaborado por Oxfam Intermón⁷¹ (OXFAM Intermón, 2020) son:

Por una parte, el modelo de crecimiento económico sobre el cual se ha asentado la economía. Dicho modelo se ha centrado en la inversión en sectores de actividades con poco valor añadido como el sector de la construcción y la hostelería, caracterizados por contratos principalmente temporales y rotatorios, y donde la reducción de costes salariales supone una ventaja competitiva.

En el cuarto periodo de 2020, el 75,41% de los ocupados se dedicaban al sector servicios mientras que el 13,92% lo hacían en la industria. El resto, lo hacían para los sectores de construcción (6,62%) y agricultura (4,04%). Cifras que tampoco difieren mucho en los jóvenes, pues el 70,6% de los contratos firmados por los menores de 25 años en marzo de 2021 fueron para el sector servicios, mientras que 13,27% lo fueron para la industria. Como consecuencia, el mercado español ha sufrido una importante transformación de su mercado laboral, predominando puestos de trabajo de poco valor añadido como los relacionados con los servicios personales y la hostelería donde su temporalidad y precariedad laboral son muy superiores al resto de sectores, dificultando consigo las oportunidades para independizarse económicamente.

Cabe decir que, el modelo económico actual, basado en actividades de poco valor añadido, supone un serio problema para el actual de la Seguridad Social, ya que el esfuerzo contributivo en estas actividades, son inferiores al resto de sectores, suponiendo una menor fuente de ingresos para las arcas públicas.

⁷¹ Oxfam Intermón es una organización no gubernamental de cooperación para el desarrollo (ONGD) española, afiliada a la confederación Oxfam.

Tabla 10: Ocupados por sectores económicos 4T 2020 (en miles de personas)

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos					
Total					
Nacional	19.344,3	782,1	2.693,6	1.280,2	14.588,3
%		4,04	13,92	6,62	75,41
Hombres					
Total					
Nacional	10.469,8	603,2	1.942,4	1.181,3	6.742,9
		5,76	18,55	11,28	64,40
Mujeres					
Total					
Nacional	8.874,5	178,9	751,2	99,0	7.845,4
		2,02	8,46	1,12	88,40

Fuente: Datos INE

Por otra parte, otra de las causas que explican la situación actual de precariedad es la forma en la que se producen los bienes y servicios. En el contexto actual de “economía globalizada”, la subcontratación⁷² y la deslocalización⁷³ son factores que provocan la fragmentación productiva, una fragmentación que favorece el dumping social entre las pequeñas empresas.

Cerca del 95% de los contratos firmados en jóvenes de 16 a 30 años se hicieron de forma precaria con unos sueldos medios por debajo del “milleurismo”. Según los datos ofrecidos por la encuesta Anual de Estructura Salarial (Instituto Nacional de Estadística, 2020) el sueldo bruto medio anual de un trabajador para el año 2018 se situaba en 24.009,12€. Al comparar esta cifra con el colectivo más joven, se puede ver como éste sigue siendo el más perjudicado a nivel económico, pues el salario medio de un trabajador de entre 20 y 24 años fue de 12.914,18 euros; lo que es lo mismo 922.44€ brutos al mes; Por el contrario, las personas trabajadoras con edades comprendidas entre los 55 y 59 años percibieron un total de 27.948,41€ brutos anuales; esto es 15.034.23 euros más, o lo que es lo mismo, el doble del salario de una persona joven de 20 a 24 años.

⁷² La subcontratación es un proceso empresarial mediante el cual una empresa transfiere la responsabilidad de sus tareas a otra empresa especializada en la actividad.

⁷³ Con el fin de reducir sus gastos, las empresas trasladan sus centros de trabajo a otros sitios donde la mano de obra es más barata. Los principales destinos, son países subdesarrollados, en desarrollo o emergentes, conocidos como la “periferia mundial”.

Únicamente los mayores de 25 años llegan a superar los 1000€ brutos al mes y los menores de 30 lo hacen a duras penas, todo ello, sin tener en cuenta aquellos gastos fiscales⁷⁴ que, ya sean de forma directa o indirecta, deban hacer frente.

Estos datos muestran como la temporalidad y la parcialidad golpea de lleno a los jóvenes que, para poder subsistir (económicamente), se ven abocados a buscar empleos temporales y precarios con bajos sueldos, provocando en si una seria dificultad para llevar a cabo sus proyectos personales y conseguir una vida independiente.

6.1.2 La emancipación juvenil. La dificultad de los jóvenes para independizarse.

Siguiendo el hilo argumental, España es uno de los países europeos con la emancipación juvenil más tardía⁷⁵. En 2019, cerca del 65% de los jóvenes entre 18 y 34 años todavía vivían con sus padres y el 48% de los que lo hacían, se planteaban emanciparse. Actualmente, la pandemia mundial originada por el covid-19 ha aumentado la inseguridad en los jóvenes conllevando a que apenas el 32,8% de los que viven con sus padres se plantean marcharse.

El principal problema en la emancipación de los jóvenes radica en la baja situación de ingresos económicos de éstos, causada por contratos temporales y precarios. En este sentido, también es interesante destacar la situación de la vivienda, pues el precio del alquiler ha aumentado de forma considerable estos últimos años, especialmente en grandes ciudades como Madrid y Barcelona donde el precio medio del alquiler por metro cuadrado se sitúa en los 13.90€; esto es que, para poder alquilar una casa de unos 80 metros cuadrados en Madrid o Barcelona, necesitaríamos desembolsar alrededor de 1.112€ mensuales (1,17 veces el SMI). En cifras, teniendo en cuenta que el salario

⁷⁴ En 2019, los jóvenes entre 16 y 29 años abonaban de media 1.328€ de IVA en los hogares.

⁷⁵ En España, la edad media de emancipación de los jóvenes se sitúa en los 29.5 años mientras que la media europea se sitúa en 26.2 años.

medio de un joven menor de 25 años (según los datos más recientes) se sitúa en 922.44€ brutos mensuales, supondría que el 120,55 % de los ingresos mensuales obtenidos, serán destinados únicamente al pago del alquiler; o lo que es lo mismo endeudarse en 189,56€ todos los meses. Todo ello sin tener en cuenta las posibles exigencias de garantías y firma de avalistas que los propietarios puedan exigir además de suponer que su gasto mensual que no sea pagar el alquiler sea igual a 0€.

A pesar de ello, aquellos que tienen la necesidad de residir fuera de la residencia familiar, (en gran parte debido estudios o trabajo fuera de la provincia) lo hacen mediante la opción de compartir piso. No obstante, dicha opción tampoco sale rentable. Actualmente, alquilar una habitación en España cuesta alrededor de 320 € al mes⁷⁶; esto sería dedicar el 34.70 % del sueldo medio bruto mensual de un joven menor de 25 años únicamente al alquiler de la habitación. Todo ello sin tener en cuenta aquellos gastos adicionales que puedan derivarse de los contratos.

⁷⁶ La renta máxima tolerable por un joven menor de 25 años se sitúa en 217.93€ mensuales.

Tabla 11: Coste de acceso a una vivienda libre de alquiler (2019)

	16-29 años					30-34 años
	Total	16-24 años	25-29 años	Hombres	Mujeres	Total
Acceso a la vivienda libre en alquiler						
Renta media vivienda libre (euros/mes)	904,00					
Variación interanual	2,73%					
Coste de acceso alquiler (Hogar joven) (%/ingresos)*	47,5%	50,4%	46,6%	52,7%	45,7%	42,9%
Variación interanual (puntos porcentuales)	2,55					
Coste de acceso alquiler (Asalariado/a) (%/salario)*	92,9%	124,4%	85,8%	93,7%	96,0%	70,8%
Variación interanual (puntos porcentuales)	0,45					
Renta máxima tolerable (Hogar joven) (euros/mes)	571,37	537,60	581,42	514,63	593,75	632,88
Variación interanual	-2,79%					
Renta máxima tolerable (Asalariado/a) (euros/mes)	292,07	217,93	316,03	289,58	282,64	383,01
Variación interanual	2,23%					
Superficie máxima tolerable de alquiler⁽¹⁸⁾						
Hogar joven (m ²)	50,6	47,6	51,5	45,5	52,5	56,0
Variación interanual	-5,37%					
Persona joven asalariada (m ²)	25,8	19,3	28,0	25,6	25,0	33,9
Variación interanual	-0,48%					
Acceso a un piso compartido en alquiler						
Renta media alquiler piso compartido (euros/mes)	269,49					
Variación interanual	-6,25%					
Coste de acceso alquiler piso compartido (Hogar joven) (%/ingresos)*	14,1%	15,0%	13,9%	15,7%	13,6%	12,8%
Variación interanual (puntos porcentuales)	-0,52					
Coste de acceso alquiler piso compartido (Asalariado/a) (%/salario)*	27,7%	37,1%	25,6%	27,9%	28,6%	21,1%
Variación interanual (puntos porcentuales)	-2,50					
Coste de acceso alquiler piso compartido (%/ingresos ordinarios)*	81,8%	152,0%	46,3%	77,0%	87,5%	35,4%
Variación interanual (puntos porcentuales)	16,46					

Notes
(18) Superficie máxima tolerable de alquiler: metros cuadrados construidos de una vivienda libre en alquiler cuya renta mensual no supusiera más del 30% del salario medio de una persona joven o más del 30% de los ingresos medios de un hogar joven.
Coste de acceso al alquiler de una vivienda o de un piso compartido con la renta media de mercado (consultar la Nota metodológica).

Fuente: (Observatorio de emancipación, 2020)

Por último, la opción de comprar una casa, reduce todavía más las opciones, pues el principal problema de los jóvenes es que no disponen ahorros suficientes para hacer frente a los gastos de compra de la vivienda. El precio medio actual de compra de una vivienda en España se sitúa en 1.784 € el metro cuadrado, de forma que comprar una vivienda de 80 m² en España costaría 142.720€ o lo que es lo mismo trabajar 10,19 años cobrando 1.000€ brutos mensuales y dedicando el 100% de los ingresos a la compra de la vivienda. Lógicamente, la única forma de poder acceder a una vivienda mediante compra sería solicitando una hipoteca, algo que, debido a las elevadas condiciones y garantías solicitadas por los bancos para poder acceder a una vivienda, se hace imposible para la gran mayoría de jóvenes.

Estos datos, muestran como el precio y las condiciones de los alquileres, especialmente en las grandes ciudades es uno de los principales problemas a

los que se enfrentan los jóvenes (y no tan jóvenes), donde el acceso a una vivienda “*digna*” se les ve frustrado debido a la escasa regularización del mercado inmobiliario y donde sus bajos sueldos “*mileuristas*” unidos a la precariedad laboral y a los empleos parciales provocan un desánimo entre estos, conllevando a abandonar proyectos de futuro debiendo regresar a las casas de sus familiares, o por el contrario emigrar al extranjero en busca de mejores oportunidades.

6.2 La percepción en los jóvenes y su actitud frente al trabajo.

La situación actual en España acarrea consigo condiciones laborales precarias, caracterizadas por la temporalidad y la eventualidad laboral, así como otros factores como puede ser economía sumergida, la vulnerabilidad social o la discriminación social. Los trabajadores jóvenes presentan unos niveles de temporalidad superiores al resto, de forma que su acceso al empleo se produce mediante modalidades de contratación laboral (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2020).

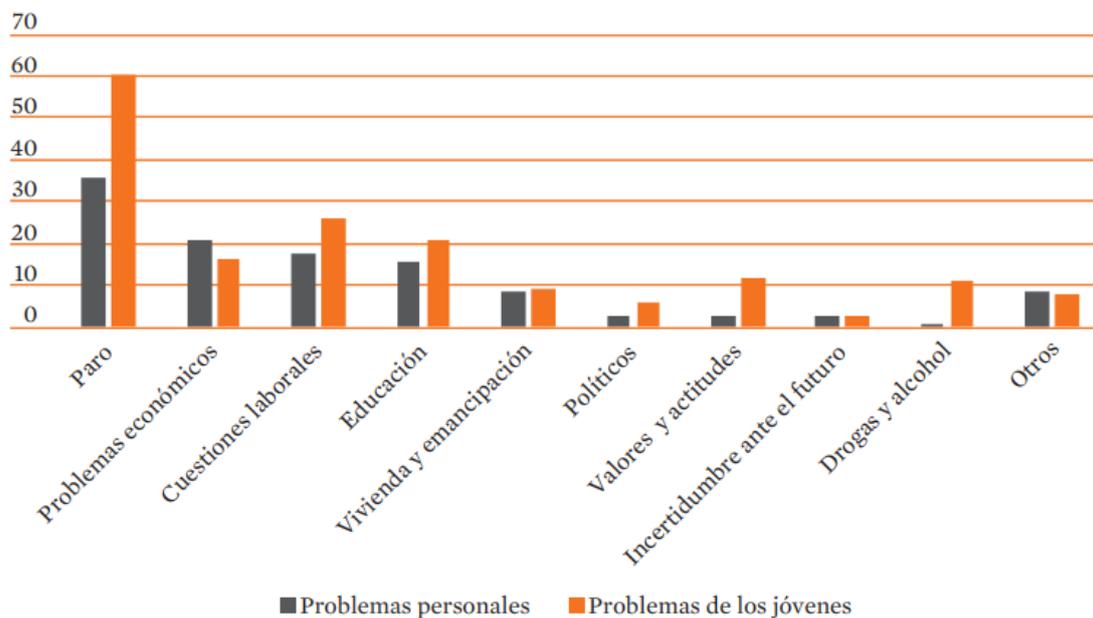
En la actualidad, la progresiva flexibilización del mercado, en parte debida a la excesiva rigidez en la regulación del mercado laboral, supone un escenario lleno de incertidumbre, especialmente hacia el colectivo juvenil, pues éste está excesivamente vinculado al desempleo y la precariedad laboral.

Esta situación ha generado cierto impacto sobre este colectivo, pues han incorporado una consciencia donde la posibilidad de contar con una estabilidad y seguridad permanentes, “*para toda la vida*” desaparece, y donde el trabajo fijo no existe en su horizonte de proyectos personales (Conde Gutiérrez del Álamo, y otros, 2016). Por ello, uno de los mayores retos del colectivo juvenil es el de encontrar un acceso a un empleo estable, que le otorgue garantías para poder acceder en igualdad de condiciones que el resto de los colectivos sociales y que permita lograr su autonomía económica para alcanzar sus aspiraciones personales. (Observatorio de Empleo Joven, s.f.).

Actualmente, el trabajo y la situación económica constituyen la principal fuente de preocupación entre los jóvenes, ya que consideran el trabajo como la principal fuente de recursos para conseguir una vida plena y autónoma, además de como medio para suministrar relaciones sociales y proporcionar un status en la sociedad, siendo este status el que determine su identidad y referencia social.

Siguiendo el informe “*Jóvenes y mercado de trabajo en España*” (Consejo Económico y Social España, 2020), únicamente 33% de los jóvenes reconocen sentirse satisfecho con su trabajo actual y el 36% con su situación económica. En cifras, esto equivaldría a decir que aproximadamente 4 de cada 6 jóvenes no están contentos ni con su empleo ni con su situación económica. En el mismo sentido, 6 de cada 10 personas opinan que el principal problema de la juventud es el paro, seguido de los problemas económicos y de las cuestiones laborales.

Ilustración 30: Opinión sobre los principales problemas que afectan a los jóvenes (%)



Fuente: Informe “*Jóvenes y mercado de trabajo en España*”

Por otro lado, la confianza en un escenario futuro favorable y la posibilidad de alcanzar metas y realizar planes tampoco entra dentro de las opiniones de los jóvenes, ya que más de la mitad considera este hecho poco probable. Asimismo, 1 de cada 3 consideran que la generación de jóvenes (en general) ha sido la más

afectada en esta crisis (30.2%), siendo el grupo de jóvenes sin estudios (9,6%) más perjudicados que aquellos que obtuvieron un título universitario (3,8%).

Con todo ello, no es de extrañar que la gran parte de la población joven mantenga una actitud desfavorable frente a cambios importantes en la sociedad siendo el 85% de los jóvenes de 16 a 19 años los que consideran que la sociedad actual necesita un cambio de forma radical.

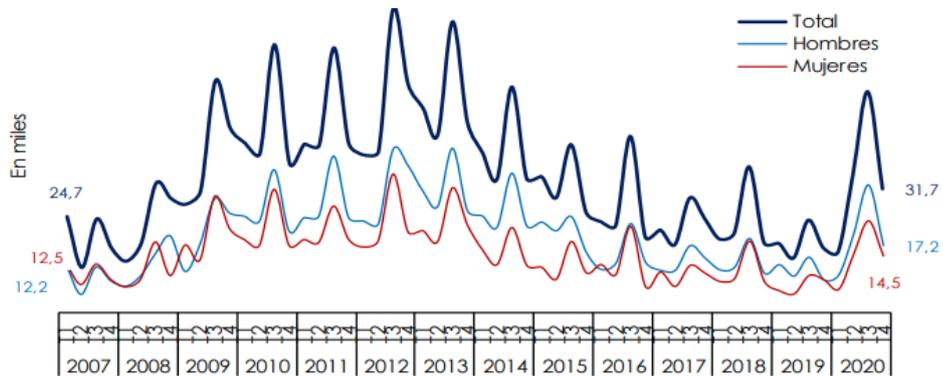
Estos mismos datos, se reflejan en el informe “jóvenes españoles 2021” (Fundación SM, 2021) donde cerca del 46% de los jóvenes estiman que su vida será mucho mejor que la de sus predecesores, es decir, se muestran optimistas sobre su futuro, pero siguen viendo un escenario lleno de dificultades. Por otra parte, el 26% considera que su futuro no mejorará, mientras que el 16% considera que será aún peor.

En el mismo sentido, el 49% considera que tendrá muchas dificultades para trabajar en lo que le gusta y el 48% para conseguir una vivienda digna. Además, más de la mitad de los jóvenes (52%) consideran que posiblemente deban salir de su residencia habitual en busca de trabajos mejores pagados y con mayor calidad.

No obstante, y a pesar de los datos anteriores, los jóvenes desanimados⁷⁷, se sitúan en niveles más bajos con respecto a años anteriores, situándose en 31.700 personas, aunque registró un aumento significativo durante el año 2020. Una nota característica que se obtiene es que los jóvenes varones se sienten más desanimados que las mujeres.

⁷⁷ Inactivos con edades comprendida entre los 16 y 24 años que no tienen trabajo ni lo buscan porque creen que no lo encontrarán.

Ilustración 31: Inactivos de 16 a 24 años que no buscan empleo por creer que no lo encontrarán.



Fuente: Informe “Jóvenes y mercado de trabajo” Datos INE, EPA.

Estas percepciones y preocupaciones se han visto agravadas de forma exponencial debido a la reciente crisis sanitaria originada por la COVID-19, obligando a los países a adoptar importantes medidas de contención, empeorando sus percepciones y expectativas de cara a un futuro todavía más desfavorable y devastador.

Cabe destacar que los jóvenes representan a un activo primordial para la renovación generacional del capital humano, siendo de vital importancia proteger su integración social, determinando las barreras que impiden y dificultan el acceso de éstos de forma plena en la sociedad. Por ello, la actuación de las instituciones y las políticas hacia las personas jóvenes deben ser claras y eficaces, orientadas hacia un modelo económico de mayor valor añadido con actividades estables que garanticen la integración de este colectivo de forma plena en la vida social y económica (Consejo Económico y Social España, 2020).

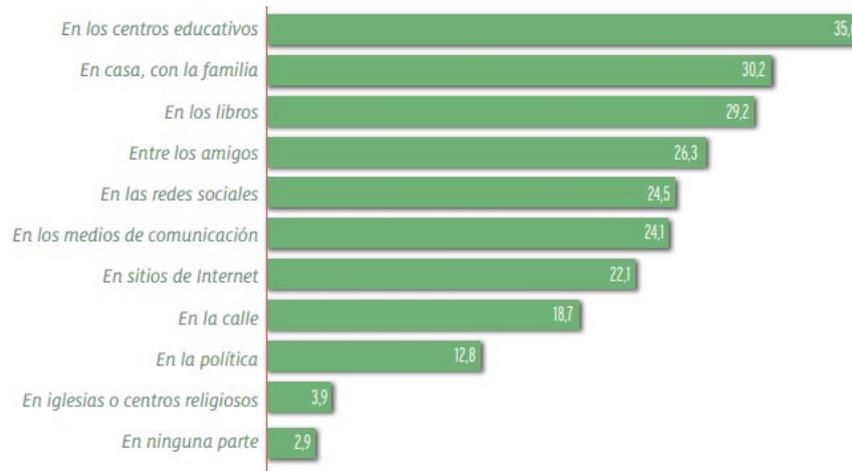
6.2.1 La formación como el eje director de la identidad y el futuro profesional.

Siguiendo el informe “*Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la sociología y la economía*” (Conde Gutiérrez del Álamo, y otros, 2016), uno de los ejes principales sobre los que se articulan las ideas del desarrollo de los jóvenes de cara a la construcción del futuro es el poder conseguir un trabajo, ya que contribuye principalmente a ganar dinero y es uno de los principales objetivos principales (y preocupaciones) de este colectivo.

Para ello, la formación juega un papel esencial a la hora de encontrar un trabajo (como se ha visto anteriormente) ya que éste se concibe como una “*obligación y responsabilidad*” tanto para los jóvenes como los padres y madres de este colectivo, los cuales actúan como garantistas de esta obligación. Sin embargo, actualmente este eje formativo ya no se percibe como el “*eje director de la identidad y el futuro profesional*” sino más bien como una mínima garantía que te permita poder competir en el mercado laboral. Actualmente, la formación profesional, en especial aquella en la que se incorporan las nuevas tecnologías han sido la nueva novedad como alternativa de cara a la inserción laboral.

Según el informe “*Jóvenes españoles 2021*” (Fundación SM, 2021), los jóvenes reconocen de forma unánime el valor de la educación, y la importancia de los centros educativos como núcleo transmisor de los valores y conocimientos. El 96% de los jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años consideran muy importante la educación en general y cerca del 41% la vinculan con la posibilidad de encontrar empleo. Por otra parte, el 57% de los jóvenes que han dejado de estudiar, lo han hecho por haber terminado la formación prevista, mientras que un 30% lo hizo por motivos económicos. A su vez, la gran mayoría de jóvenes, reconocen que el centro educativo donde recibieron su formación les ha aportado muchas cosas siendo este uno de los lugares donde más se deciden las cosas importantes.

Ilustración 32: Lugares donde se dicen las cosas más importantes



Nota: Se han excluido en el gráfico las categorías de respuesta correspondientes a NS/NC (4,6 %) y “otro lugar” (1,7 %).

Fuente: Informe “Jóvenes españoles 2021”

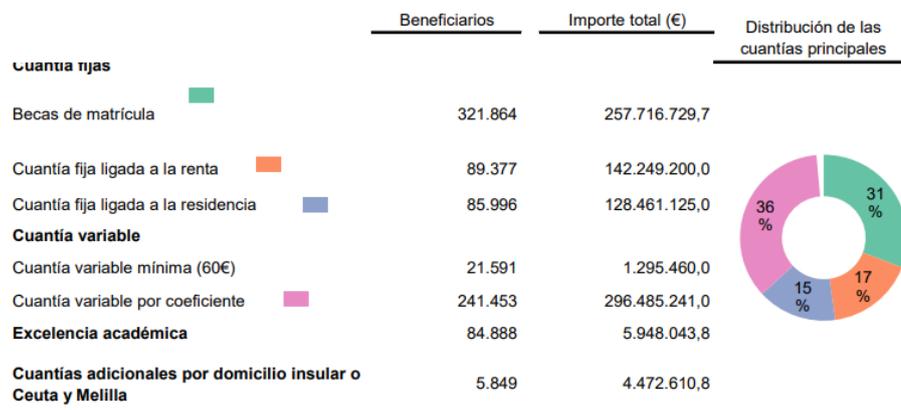
Siguiendo el hilo argumental, acceder a un grado universitario en España suele costar alrededor de 18,6€ el crédito (unos 1.116€ anuales). Esta cifra varía dependiendo en la comunidad autónoma donde estudie y la rama que se elija. Así por ejemplo estudiar en Cataluña puede costar alrededor de 23.46€ el crédito (unos 1407,7€ anuales) mientras que estudiar en Galicia costaría alrededor de 11.8€ el crédito (unos 704€ anuales); es decir, unos 703,7€ de diferencia de estudiar en una comunidad u otra.

Cabe destacar que en Junio de 2020 se aprobó en el BOE la resolución con el acuerdo de la Conferencia General de Política Universitaria celebrada el 27 de mayo, la cual establece en 18,46€/crédito (1107,6€ anuales) el precio máximo de las tasas de grado, por lo que aquellas comunidades que sobrepasen esta cantidad, tendrán hasta el curso 2022-2023 para llevar a cabo esta reducción.

Si comparamos estos datos con el resto de Países europeos, vemos como España, se sitúa en la posición 32 de 42 situándose por delante de países como Italia o Reino Unido (Irlanda). Algunos países como Austria, Chipre, Dinamarca, los estudios de grado son gratuitos, mientras que en otros países como Reino Unido (Inglaterra), Lituania o Hungría, los precios pueden llegar hasta los 14.900 euros (precio máximo).

No obstante, hay que tener en cuenta el nivel de vida del país en cuestión y la presión fiscal sobre el ciudadano, además de las posibles ayudas que se puedan conceder para el fomento del estudio. En España, para el curso 2020-2021, la convocatoria de becas y ayudas al estudio para el curso 2020-21 del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP)⁷⁸ y el Ministerio de Universidades fue de 1.900 millones de euros (un 22% más frente al año anterior) beneficiándose más de 600.000 alumnos (de grado y master). A nivel Autonómico, en la Comunitat Valenciana, se presupuestaron alrededor de 5 millones de euros con cargo a los presupuestos de la Generalitat.⁷⁹

Ilustración 33: Distribución del número de beneficiarios y del importe total de las becas en el nivel universitario



(1) Datos y cifras. Curso escolar 2020-2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Fuente: (Ministerio de Universidades, 2021)

A la vista de los datos obtenidos, estudiar en España no es especialmente caro teniendo en cuenta las subvenciones existentes. Hay que tener en cuenta, que en el actual Estado de Bienestar lo que se les cobra a los estudiantes en su

⁷⁸ Ver Real Decreto 688/2020, de 21 de julio, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2020-2021 y se modifica parcialmente el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.

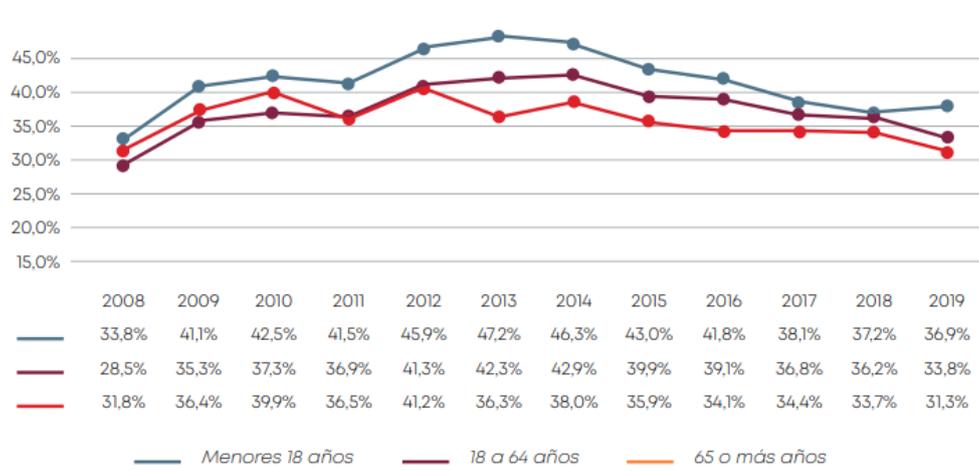
⁷⁹ Ver Resolución de 30 de diciembre de 2020, de la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital, por la que se convocan becas para la realización de estudios universitarios durante el curso académico 2020-2021 en las universidades de la Comunitat Valenciana. [2021/1046]

matrícula, no se corresponde con el coste que tiene (se paga alrededor del 10-20% del coste real), pues el Estado subvenciona gran parte de este coste.

El principal problema radica en las características personales y familiares. La renta de las familias es uno de los factores determinantes del abandono escolar. Según el indicador AROPE (At-Risk-Of Poverty and Exclusion) en 2019, el 49,3 % de la población española, tiene alguna dificultad para llegar a fin de mes, siendo el 7,8% que lo hace con “muchísima dificultad” y el 14,2% “con dificultad”. Es decir que, casi la mitad de la población española vive en el límite de sus posibilidades.

En gran parte debido al bajo ingreso de los hogares españoles muchos son los jóvenes que tienen que dejar los estudios de forma temprana en busca de un trabajo para poder aportar mayores ingresos a su hogar (en 2019, el 36.27% de los hogares españoles, tenían ingresos inferiores a los 1500€ netos mensuales de forma regular). Como consecuencia, se ven obligados a tener que crecer en un hogar en el que no se puede hacer frente al pago de los servicios básicos (luz, agua, gas, internet, etc....) y viéndose obligados a vivir en viviendas precarias en barrios conflictivos y mal cuidados. A todo esto, hay que añadir su menor acceso al ocio, al deporte y a la cultura, provocando una limitación en sus competencias, su desarrollo y su futuro, repercutiendo de forma negativa tanto a nivel individual como en la sociedad del mañana.

Ilustración 34: Número de personas que no tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos según la edad (%)



Fuente: (European Anti-Poverty Network, 2020)

6.2.2 El impacto de las tecnologías en los jóvenes y el trabajo.

Por otra parte, el mundo globalizado actual es otro de los ejes clave a la hora de configurar el escenario futuro de los jóvenes. Las nuevas herramientas tecnológicas permiten la apertura de lo cotidiano, permitiendo cambiar de residencia con fines laborales.

España tiene un índice parcial de TIC⁸⁰ de 0.827 puntos sobre 1 y se sitúa por encima de la unión europea en el puesto número 23, evidenciando una mayor presencia de convivencia de los jóvenes con las nuevas tecnologías. No obstante, también es evidente una gran brecha digital entre jóvenes con la misma edad, provocando un desarrollo digital desigual. (Centro Reina Sofia, 2020).

Es evidente que la tecnología es un elemento “*constante e irrenunciable*” en sus relaciones y reconocen que el uso de ésta, trae consigo muchas oportunidades, aunque también algunos inconvenientes. Internet es una importante fuente de información para los jóvenes, creen en su capacidad para elegir el contenido y desconfían de la información errónea. Escuchar música, ver películas y series online, navegar por internet o jugar a videojuegos, son las actividades de “ocio tecnológico” más generalizada por los jóvenes.

En cifras, siguiendo los datos del INE (Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y comunicación en los hogares, 2020) el 81,4% de los hogares españoles (con al menos un miembro de 16 a 74 años), disponen de algún tipo de ordenador (el 76,2% cuenta con un ordenador de sobremesa o portátil y el 58,4% de tablets). Además, el 99,5% de los hogares disponen de al menos un teléfono móvil y el 95,3% dispone de acceso a internet por banda ancha fija y/o móvil. Por otra parte, el 93,2% de las personas de 16 a 74 años han utilizado internet en los últimos 3 meses. En cifras, esto supondría 32.8 millones de personas. Desglosando estas cifras por edades, jóvenes con edades

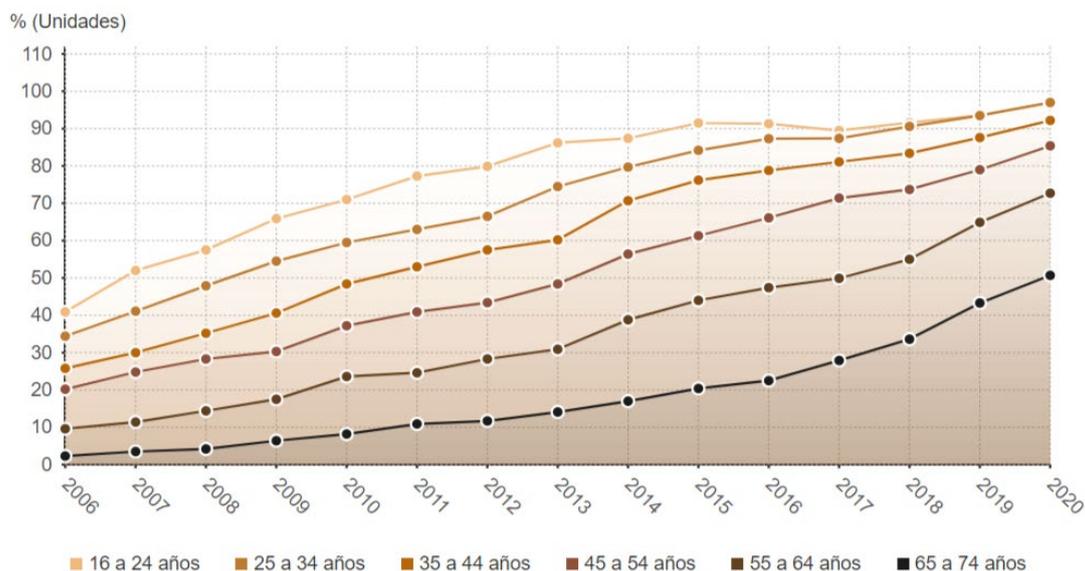
⁸⁰ El índice parcial de TIC, mide el avance juvenil en diversos ámbitos de la población joven entre 16 y 29 años.

entre 16 y 24 años suponen el 99,8% mientras que las más mayores (de 65 a 74 años) representan el 69,7%.

En otro sentido, el 44,1% de los usuarios de internet posee habilidades digitales avanzadas, siendo la población joven (16 a 24 años) la población con mayores habilidades avanzadas (75,7%). Por relación con la actividad, el 83,3% de los estudiantes poseen habilidades digitales avanzadas, frente al 50,5% de los ocupados y el 32,2% de los parados.

Cabe destacar, que actualmente, las carreras universitarias con mayores salidas profesionales, están íntimamente relacionadas con las TICS, pues grados como el de Ingeniería electrónica, Ingeniería de software y de aplicaciones o Ingeniería de telecomunicaciones tienen una tasa de empleo superior al 97%. Por el contrario, las carreras con menos salidas son las orientadas a la rama de Arte y Humanidades, con tasas de empleo inferiores al 57%.

Ilustración 35: Evolución del uso de internet en España por grupos de edad.



Fuente: Epdata. Datos INE

Por tanto, es indudable que las nuevas tecnologías juegan un papel fundamental en los jóvenes, sobre todo en el actual contexto marcado por la actual crisis

sanitaria, donde se han consolidado como un “espacio vital” y donde discurren las cosas más importantes de nuestras vidas.

Estas tecnologías han favorecido el crecimiento económico y mejorado las condiciones de vida, abriendo nuevos y mejores tipos de trabajo. En gran parte, esta afirmación sería correcta, pues éstas, permiten a las empresas organizarse y adaptarse a los distintos cambios que se produzcan en el entorno, permiten tener una mayor competitividad en el mercado o abren la posibilidad a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo.

Sin embargo, en el contexto actual de economía globalizada, debido en gran parte a las nuevas tecnologías, muchas empresas tienen la posibilidad de trasladar sus factores productivos a otros sitios del mundo, especialmente en países tercermundistas donde la mano de obra es más barata y los derechos laborales de los trabajadores apenas inexistentes, generando consigo un aumento de la tasa de desempleo en el país de origen.

Por otra parte, cada vez son las empresas que, en sus ofertas de empleo, exigen requisitos cada vez más cualificados. Debido a la gran cantidad de candidatos que se presentan a estas ofertas (gracias a portales de contratación digitales que permiten difundir las ofertas a un mayor número de personas), una de las formas de “cribar” a los candidatos por parte de las empresas en los procesos de selección es seleccionando a aquellos candidatos que poseen una cualificación superior al resto, independientemente de que esta cualificación sea superior a los requisitos necesarios, provocando así una mayor sobre cualificación en los puestos de trabajo e infravalorando las capacidades de los jóvenes con poca experiencia que, tras acabar sus estudios, no ven cumplidas sus expectativas laborales.

6.2.3 Perspectiva de futuro de los jóvenes.

La crisis financiera de 2008 unido a la actual crisis del coronavirus en 2020, han sido posiblemente los dos hitos históricos que más han golpeado a la generación de jóvenes de entre 20 y 35 años, los cuales han tenido que criarse junto a esas dos crisis. Todo ello ha provocado que sus expectativas y percepciones de futuro sean bien diferentes al del resto de generaciones anteriores.

La situación de crisis actual ha provocado una gran destrucción de empleo en los jóvenes, ya que éstos se han visto afectados por más de un tercio de los despidos, reduciendo hasta en 84.000 personas jóvenes afiliadas a la Seguridad Social a finales del 2020.

Esta situación de inestabilidad y precariedad, genera cierto malestar entre este colectivo, aumentando sus niveles de estrés y frustración, conllevando problemas ya no solo económicos sino también depresivos y emocionales.

La forma de afrontar la situación actual por parte de la sociedad y de los jóvenes es muy diversa. alguna de esas formas consiste en iniciar una actividad emprendedora; es decir crear su propio empleo. Según el informe “*Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2019-2020*” (Observatorio del emprendimiento, 2020) el 36% de la población Española de entre 18 y 64 años percibe la existencia de oportunidades para emprender en los próximos 6 meses y el 50,8% percibe que posee los conocimientos y habilidades necesarias para emprender. Cabe destacar que estas cifras varían si distinguimos entre las personas involucradas en el emprendimiento y las que no.

Por otra parte, el 55,1% de la población percibe el fracaso como un obstáculo insalvable, aunque este porcentaje disminuye al 37% en la población involucrada en el proceso de emprendimiento; es decir, las personas emprendedoras suelen afrontar el miedo al fracaso, mientras que el resto se decantan por otras alternativas cuyo riesgo es menor, como puede ser trabajar para terceras personas. Sin embargo, el emprendimiento, además de requerir una buena formación y habilidades, requiere de ayudas de terceros para poder implantar el negocio, ya sea ayuda financiera, logística o de orientación. En este sentido, el 42,1% de la población afirma conocer personalmente a personas que han

emprendido de forma reciente. Cifra que aumenta hasta el 60% en el caso de las personas involucradas en el emprendimiento.

Tabla 12: Percepción de la población española sobre sus valores y actitudes para emprender

% de la población española de 18-64 años que percibe que	Involucrada en el proceso emprendedor			No involucrada en el proceso emprendedor		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
... existen oportunidades para emprender en los próximos 6 meses	43,3%	35,5%	39,7%	37,7%	33,5%	35,6%
... posee los conocimientos y habilidades para emprender	87,2%	82,6%	85,1%	50,5%	41,2%	45,8%
... el miedo al fracaso como un obstáculo para emprender	35,7%	38,4%	37,0%	54,7%	60,6%	57,7%
... conoce a otras personas que han emprendido el año anterior	60,6%	59,9%	60,3%	43,4%	35,7%	39,5%

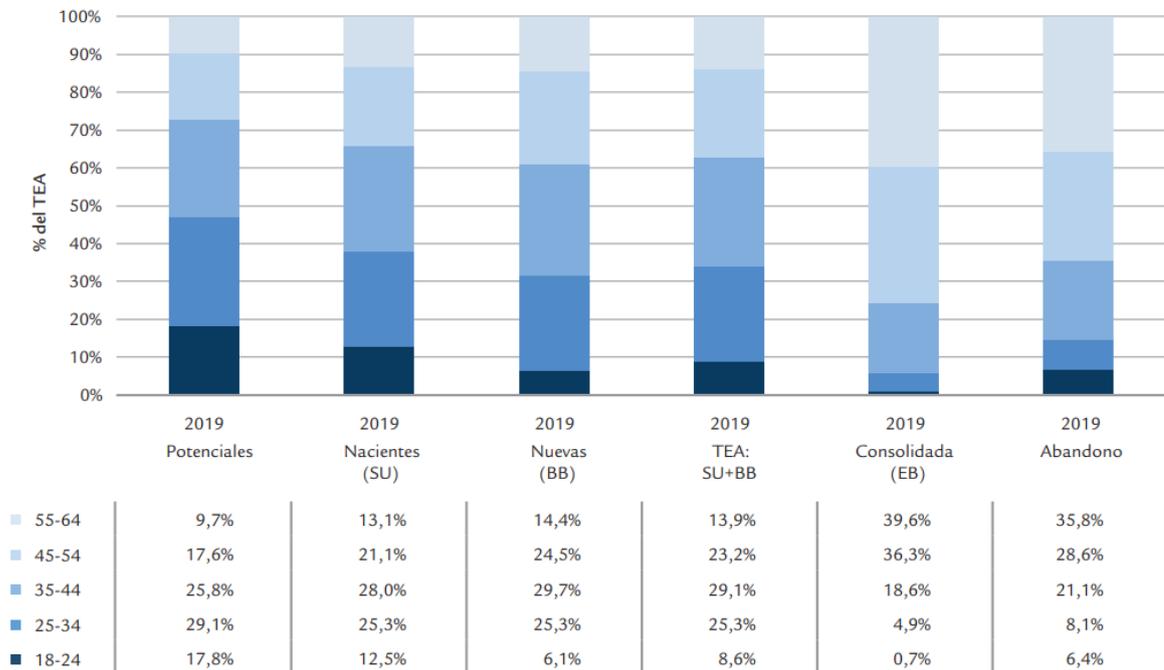
Fuente: Informe GEM España, APS 2019.

Otra nota característica es la edad, siendo ésta un factor bastante determinante a la hora de emprender. Por lo general, los jóvenes, aunque disponen de menos responsabilidades y cargas familiares y conocen mejor las últimas tecnologías, no disponen de los suficientes recursos económicos ni la experiencia necesaria para poder emprender en un negocio. Sin embargo, con el paso del tiempo, adquieren y desarrollan esta experiencia que les permite identificar y explotar oportunidades en el mundo laboral.

En 2019 la edad media de la población española emprendedora potencial se situaba en 37 años, aumentando hasta los 40.4 y 50.8 años para aquellas que se encuentran en la fase inicial y consolidada respectivamente. Por el lado contrario, la edad media de las personas que abandonaban sus negocios en el último año se situaba en 48,5 años. Por su parte, las personas entre 18 y 24 años son las que menos nivel de participación tuvieron en iniciativas emprendedoras (4,9% del total), muy similar a la población de edad comprendida entre los 55 y 64 años, con un 4,2% sobre el total.

Estos datos muestran una connotación muy característica, y es que cuanto más mayor es una persona emprendedora, la probabilidad de involucrarse en una fase más avanzada en el proceso emprendedor es superior. Sin embargo, esta característica deja de ser relevante a partir de ciertas edades más avanzadas (a partir de los 55 años).

Ilustración 36: Distribución por edad de los colectivos emprendedores en España en 2019



Fuente: GEM España, APS 2019

Los principales problemas a los que se enfrentan los jóvenes emprendedores son, por una parte, no disponer de los recursos económicos necesarios para poner en marcha sus proyectos. El acceso a una financiación supone una de las barreras de acceso al emprendimiento de los jóvenes, ya que estos, por lo general, necesitan acudir a los bancos para pedir créditos con altos requisitos y condiciones. Por otra parte, la falta de experiencia previa, unida a la falta de apoyo y el miedo al fracaso son otras de las barreras de acceso para los jóvenes, pues son conscientes de que no tienen garantías suficientes de lograr el éxito y deben arriesgar su tiempo, carrera y dinero para lograr abrir un negocio.

No obstante, cabe destacar que existen diversas alternativas de financiación no privadas para los jóvenes emprendedores, como por ejemplo el Instituto de Crédito Oficial (ICO) o la Empresa Nacional de Innovación S.A (ENISA). Por otra parte, existen diversos puntos de apoyo y orientación a los jóvenes emprendedores como por ejemplo los Puntos de atención al emprendedor (PAE) o programas educativos como el Startup Programme.

Ilustración 37: Evolución de afiliación al RETA por grupos de edad

	Menor de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 años o más	Total
2009	70.240	555.354	933.863	900.208	630.917	66.464	3.157.046
2010	64.984	514.909	919.775	904.617	627.304	68.890	3.100.479
2011	63.038	484.355	912.118	910.476	628.105	69.407	3.067.499
2012	61.604	456.308	896.896	910.002	628.759	69.411	3.022.980
2013	68.972	457.124	901.890	919.624	631.430	72.755	3.051.795
2014	69.228	460.433	924.612	944.270	647.699	80.351	3.126.593
2015	66.017	447.249	929.567	967.551	668.159	87.269	3.165.812
2016	64.414	430.837	922.419	989.556	688.947	95.118	3.191.291
2017	62.658	412.696	905.608	1.004.769	709.333	105.249	3.200.313
2018	64.222	409.198	899.681	1.026.991	737.768	115.179	3.253.039
2019	63.151	396.473	876.471	1.038.482	766.124	126.727	3.267.428

Fuente: (Riaño & Martínez, 2020). Datos: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos,

Otra de las de las alternativas para afrontar la situación actual consiste en continuar formándose e incrementar su capital humano de cara al futuro. En el contexto actual, muchos jóvenes se han aferrado en los estudios ante la falta de empleo en el mundo laboral.

Por otra parte, el recurso del empleo a tiempo parcial, ha sido otra de las formas de hacer frente a esta situación por parte de los jóvenes, compaginando así los estudios con el trabajo. Sin embargo, cerca del 46% de los jóvenes que tienen un trabajo a tiempo parcial, lo tienen por no haber encontrado ningún trabajo a jornada completa, mientras que el 41% lo hacen para poder seguir cursos de enseñanza o formación. El resto (13%) lo hacen por otras razones.

Finalmente existen los jóvenes de 15 a 29 años que ni estudian ni trabajan (también llamados “ninis”)⁸¹, un colectivo que se sitúa en el 17.3% en 2020, subiendo 2,4 puntos porcentuales con el año anterior y rompiendo con la tendencia decreciente desde el 2013, donde alcanzó su valor máximo con un 22.5%. Como nota característica, cabe destacar que el porcentaje ha sido el mismo tanto para hombres como para mujeres (17.3%), aunque desde 2013, ha sido ligeramente superior en las mujeres. Por otra parte, si atendemos al nivel de formación alcanzado, la tasa es superior en aquellas personas que no han

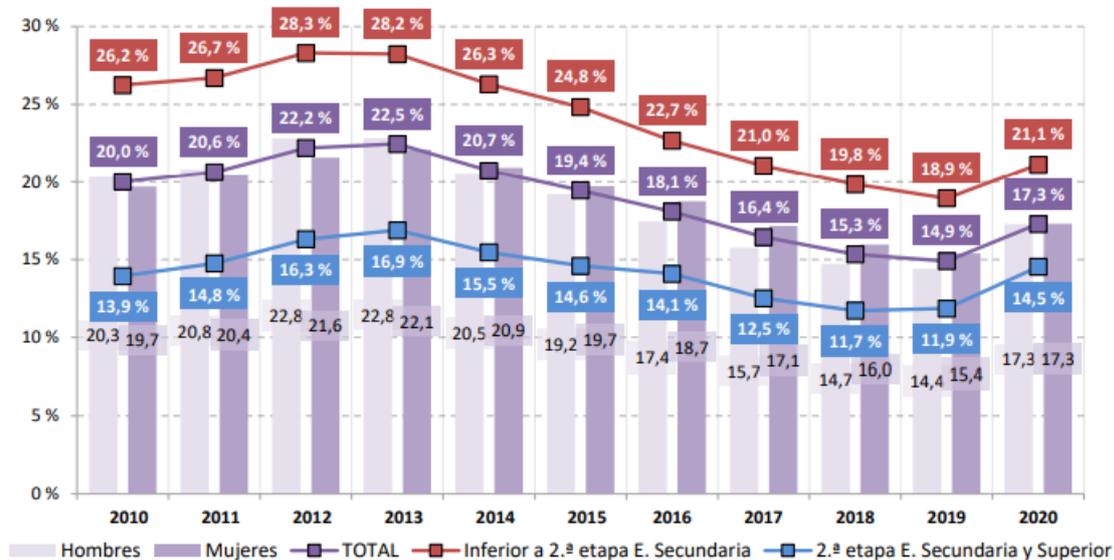
El concepto de “ninis” (en inglés “Not in Education, Employment, or Training”.NEET) hace referencia a la proporción de jóvenes que no están ocupados, ni estudiando, ni reciben formación.

completado la 2ª etapa de educación Secundaria (21,1%) frente a aquellas que si lo hicieron (14,5%).

Algunas hipótesis, como la del Sociólogo José Antonio López (investigador de la Universidad Pontificia Comillas) sitúan el problema en la sobre cualificación de los jóvenes, es decir; el rechazo de estos a seguir formándose tras no haber cumplido sus expectativas de poder trabajar una vez concluido sus estudios universitarios o de posgrado.

Por otro lado, otras hipótesis apuntan a la situación actual del mercado laboral en España, donde las oportunidades de encontrar empleo son reducidas, especialmente en los jóvenes, vulnerables ante un mercado laboral cada vez más precario, debiéndose enfrentarse a múltiples barreras de acceso y que provoca un desanimo general en este colectivo, agravado todavía más en el contexto actual de crisis sanitaria.

Ilustración 38: Evolución del porcentaje de población de 15 a 29 años que ni estudia ni trabaja por sexo y



Fuente: (Subdirección General de Estadística y Estudios, 2020). Datos EDUCabase

Siguiendo el hilo conductor, en el contexto actual, el desafío es doble para los jóvenes, ya que además de tener que convertir la incertidumbre en ventajas, las empresas tienen que cederles las mismas oportunidades que tuvieron sus generaciones pasadas.

En el ámbito laboral, la percepción de los jóvenes es muy distinta a sus generaciones anteriores. Mientras que las personas nacidas tras la segunda guerra mundial (también llamadas “*baby boomers*”) se caracterizaban por la búsqueda de empleo en empresas grandes donde poder permanecer toda su vida hasta jubilarse, los jóvenes de ahora se caracterizan por cambiar con frecuencia de actividad, buscando nuevos proyectos que les interesan y arrojándose a emprender buscando nuevas alternativas.

En el mismo sentido, la formación también incide notablemente en la percepción de los jóvenes, pues, aunque los jóvenes de hoy en día son los más preparados, (al menos teóricamente), saben que trabajarán en un mercado laboral más precario y temporal que sus antecesores y por ello valorarán de forma muy positiva aquellas empresas que les brinde la oportunidad de seguir formándose.

En definitiva, la situación de crisis actual, caracterizada por la temporalidad y precariedad, suponen un gran desafío para los jóvenes, los cuales han visto reducidas sus expectativas de empleo convencional de forma notoria con respecto a sus antecesores. La idea de un empleo “estable” y “para toda la vida” en una gran empresa ya no entra en sus planes actuales y contemplan un futuro muy incierto, condicionado múltiples factores que pueden influir en la evolución y comportamiento del mercado de trabajo. Algunas de las formas de afrontar esta crisis han sido mediante el empleo autónomo, creando su propio empleo y lanzándose al emprendimiento.

No obstante, factores como la falta de experiencia, de ayuda financiera y/o técnica, así como del miedo al fracaso suponen una barrera de entrada que, agravada tras la crisis sanitaria actual, propician la renuncia de estos al emprendimiento y su posterior refugio en los estudios y en la búsqueda de empleos parciales para poder costear dichos estudios.

Asimismo, de estos jóvenes, tras acabar su formación y ver como no se cumplen sus expectativas encontrar un empleo, pasan a formar parte de un colectivo cuanto menos polémico, los llamados “*ninis*”. Un colectivo vulnerable caracterizado por la desmotivación, desconfianza y frustración, generando una serie de datos preocupantes para el ámbito sociocultural y económico del país.

Capítulo 7.
**CONCLUSIONES
Y PROPUESTAS
DE MEJORA**

- El envejecimiento demográfico es un problema que afecta a todos los países desarrollados, especialmente en España donde la precariedad laboral y la falta de empleo son los principales factores que explican el saldo vegetativo negativo. Esta situación acarrearía grandes problemas sociales y económicos, pues se incrementaría el número de pensiones y la demanda ciudadana sanitaria con la consecuencia de tener que incrementar el gasto social, resintiéndose en sí el modelo de la seguridad social actual existente. Algunas de las soluciones adoptadas por las autoridades competentes han sido el aumento de la edad de jubilación o un recorte en las pensiones, pero la realidad es que dichas medidas adoptadas, lejos de aportar soluciones tangibles, han acarreado consigo el descontento social por gran parte de la población. Cabría plantear la posibilidad de establecer medidas orientadas al “rejuvenecimiento del mercado laboral” enfocadas al fomento de empleo estable en jóvenes, pues son estos los que, con una estabilidad laboral en su proyecto de vida, pueden contribuir a un aumento de la natalidad y solventar así dicho problema. Para ello sería interesante fomentar la utilización de los contratos de relevo, ya que, de esta forma, la persona que se jubila, puede transmitir sus conocimientos al nuevo trabajador que le releva. Asimismo, la utilización de esta modalidad, garantiza la inserción laboral de personas en desempleo o en su caso, personas con contratos temporales, garantizando así una estabilidad económica y un mayor rejuvenecimiento del mercado.
- Por otra parte, la modalidad contractual en aquellos contratos en los que los jóvenes son los principales beneficiarios, como pueden ser los contratos formativos o los contratos en prácticas, se ha resentido durante estos últimos años debido a, entre otros factores, la pérdida de bonificaciones contempladas anteriormente. Dichas modalidades de contratación son primordiales y esenciales para este colectivo, pues suponen una vía de acceso específico de los jóvenes al mercado laboral, permitiendo así adquirir una serie de competencias profesionales para mejorar tanto su formación teórico-práctica, así como su empleabilidad. Por ello es importante tomar medidas que favorezcan estas modalidades de contratación, incentivando a las empresas a usar estas

modalidades en la contratación de jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado laboral, así como de fomentar nuevos instrumentos en políticas activas de empleo para los jóvenes. Asimismo, es primordial garantizar el control del uso adecuado de estos contratos, evitando el uso fraudulento de estos, una práctica muy generalizada y extendida en nuestro país que genera puestos de trabajo precarios y temporales. Para ello sería conveniente revisar la regulación en materia de prácticas no laborables y la aprobación de un “*Estatuto del becario*” que garantice los derechos de los jóvenes en prácticas, así como la revisión de los convenios regulatorios prácticas y las retribuciones percibidas por los jóvenes con estas modalidades de contratación. Igualmente se debe realizar el papel del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo éste, el principal organismo encargado de velar por el cumplimiento de las normas del orden social y exigir responsabilidades a aquellos empresarios que incumplan con sus obligaciones.

- La temporalidad en España es un factor negativo que debilita, hace menos productivo y más injusto nuestro mercado laboral. El 90% de los contratos firmados en el año 2019 eran temporales, consecuencia de las modificaciones legales realizadas con el objetivo de flexibilizar la contratación a tiempo parcial. El principal problema radica en el modelo de crecimiento económico actual adoptado por el país, argumentado en la inversión en sectores con poco valor añadido y con características temporales y rotativas, como la hostelería o el turismo. Por ello es importante ser conscientes de la necesidad de cambiar el modelo actual, enfocándolo a actividades de mayor valor añadido como puede ser la industria. Para lograrlo es imprescindible aumentar las partidas presupuestarias en Investigación y Desarrollo (I+D).
- En el mismo sentido, la precariedad laboral, íntimamente ligada a la temporalidad, es otro de los problemas a combatir. En el contexto actual de “economía globalizada” la subcontratación y la deslocalización, provocan la fragmentación productiva, la cual favorece el dumping social entre las empresas. Por ello se debería de plantear una reforma laboral en la que se ensalce el trabajo, el salario y aquellas condiciones laborales que permitan lograr unas condiciones de trabajo dignas y estables mejorando así la protección frente al

desempleo. La contratación estable debería ser una de las piedras angulares por las que se debería centrar el modelo de crecimiento económico.

- La formación juega un papel fundamental a la hora de encontrar trabajo, siendo ésta el eje director de la identidad y el futuro profesional de los jóvenes, permitiendo a éstos insertarse al mercado laboral. Los centros educativos, junto a las familias suponen el principal núcleo transmisor de los valores y conocimientos de los jóvenes, y en ellas se deciden muchas de las decisiones más importantes de la vida, como es el futuro profesional. En el mismo sentido, la tasa de abandono escolar en España, aunque ha disminuido con respecto a años anteriores, sigue siendo uno de los problemas más graves del sistema educativo español, provocando efectos negativos tanto económicos como sociales. Gran parte de este problema radica las características personales y familiares, ya que la gran mayoría de los jóvenes que abandonan los estudios, lo hacen por la falta de ingresos de sus hogares, viéndose obligados a aceptar trabajos precarios y peor remunerados y conllevando a un menor acceso al ocio, al deporte y a la cultura, lo cual, genera una limitación en sus competencias, en su desarrollo y en su futuro, repercutiendo de forma negativa tanto a nivel individual como en la sociedad del mañana. Por ello cabe recalcar la importancia de la educación en los jóvenes, concienciando a los estudiantes sobre el valor que tienen los estudios, ya que el nivel de aprendizaje alcanzado será determinante a la hora de encontrar un trabajo de calidad y con mejores remuneraciones, aumentando el capital humano del mercado laboral y mejorando la capacidad de innovación de la economía del País. Asimismo, sería conveniente dotar de una mayor flexibilidad al sistema educativo permitiendo obtener títulos académicos en un mayor periodo de tiempo e incidir en el desarrollo de políticas activas de empleo que unan el mundo laboral y la educación de forma que los jóvenes puedan compaginar su formación profesional con el trabajo remunerado.
- Otra característica preocupante en este análisis es la brecha de género existente. A pesar de los avances logrados, la brecha de género es una de las tareas pendientes abordar en España. En el ámbito laboral, las mujeres siguen estando en desventaja con respecto al hombre en la mayoría de indicadores y

además se enfrentan a constantes discriminaciones ya sean de forma directa o indirecta, provocando ciertas dificultades como el ascenso a puestos de la alta dirección o sufriendo condiciones laborales precarias vinculadas a tareas de limpieza o cuidado de personas.

Aunque actualmente no existe una diferencia tan característica con respecto a años anteriores, el “*sexismo institucionalizado*”, también conocido como “*brecha de género*” es uno de los claros ejemplos de las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral hoy en día, ya que la supremacía de los varones en puestos directivo, no es debido a que su formación y cualificación sea más amplia sino a un claro ejemplo de sexismo institucionalizado actual. Los datos extraídos en dicho análisis muestran una elevada brecha de género existente en diferentes indicadores como la tasa de paro y de actividad, así como en las retribuciones obtenidas. Esta brecha de género existente, muestra un agravio en dos colectivos especialmente vulnerables, los jóvenes menores de 25 años y los mayores de 55 años, alcanzando cifras que llegan a superar el doble con respecto al resto de edades. Por tanto, la brecha salarial sigue siendo una de las principales causas de desigualdad económica y social existentes en nuestro país, y es por ello que debe ser uno de los retos importantes a abordar por nuestro Gobierno, a través del denominado “Pacto de Estado”. Para ello, a nivel normativo, sería conveniente adoptar algunas medidas (al menos a corto-medio plazo) como por ejemplo establecer políticas educativas donde se fomente la educación sin estereotipos y donde se impulse el acceso de las mujeres en sectores de actividad donde su presencia es escasa, fomentando su promoción a los puestos directivos. También sería interesante promover una Ley de Igualdad Salarial donde se establezcan una serie de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Asimismo, sería interesante bonificar a aquellas empresas que fomenten la contratación paritaria, especialmente en aquellos sectores donde las mujeres quedan infrarrepresentadas y en aquellos grupos de edad donde la brecha de género es mayor, así como de penalizar a aquellas empresas y administraciones que discriminen a mujeres en razón de su sexo.

- En otro sentido, la emancipación es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan los jóvenes de hoy en día. España es uno de los países europeos con la tasa de emancipación más alta, situándose en los 29,5 años de edad de promedio, viéndose agravada esta cifra a consecuencia de crisis sanitaria actual originada por la COVID-19. La principal causa que explica este problema, radica en las grandes dificultades que tienen los jóvenes a la hora de emanciparse, en gran parte, debido al excesivo precio de los alquileres en las grandes ciudades, donde los jóvenes deben desembolsar una cifra económica que alcanza con creces sus ingresos económicos y donde sus bajos sueldos “mieuristas” y las pocas garantías de solvencia económica que ofrecen, se les imposibilita acceder a la compra de una vivienda. Todo ello, unido a los empleos temporales y condiciones precarias que éstos sufren, provocan grave problema en los jóvenes que, desmotivados y desilusionados ven truncados sus proyectos de futuro, debiendo en muchos casos emigrar al extranjero en busca de mejores oportunidades. La generalización de este problema supondría un gran problema estructural en la economía española, poniendo de manifiesto nuestro actual sistema de la seguridad social, provocado por el envejecimiento de la población. La principal solución ante el problema suscitado sería mejorar las condiciones laborales de los jóvenes, pues con ello se mejoraría notablemente la estabilidad y capacidad económica de los jóvenes, permitiendo así su emancipación. Para ello, sería interesante establecer políticas de vivienda encaminadas a favorecer un proyecto de vida a los jóvenes, como por ejemplo alquileres específicos para jóvenes, hipotecas especiales para jóvenes, abaratamiento de las Viviendas de Protección Oficial (VPO) o apostar por la rehabilitación de viviendas. Asimismo, sería conveniente ser conscientes del problema actual del sistema inmobiliario, así como de su necesidad de regulación, de forma que se garantice el acceso a una vivienda digna a los jóvenes (y no tan jóvenes).
- La situación actual en España, caracterizada por la precariedad y la temporalidad del mercado laboral ha generado cierto impacto sobre la percepción de los jóvenes, los cuales han incorporado una consciencia donde la posibilidad de contar con una estabilidad y seguridad permanente y un trabajo “para toda la vida” no entra en sus proyectos de vida. El trabajo y la situación

económica constituyen la principal fuente de preocupación de este colectivo y, aunque se muestran, en cierto modo optimistas, la confianza en un escenario futuro favorable y la posibilidad de alcanzar metas y realizar planes se manifiesta de forma muy escasa y de forma muy diferente a sus antecesores, contemplando un futuro muy incierto y condicionado, en cierto modo, por múltiples factores que pueden influir en la evolución y comportamiento del mercado de trabajo. La forma de afrontar dicha situación es muy diversa: mientras unos prefieren refugiarse en los estudios para seguir formándose o, buscar trabajo por cuenta ajena, otros jóvenes deciden apostar por el emprendimiento. No obstante, factores como la falta de experiencia, de ayuda financiera y/o técnica, así como del miedo al fracaso suponen una barrera de entrada que la mayoría de veces propicia la renuncia de éstos al emprendimiento y a su posterior refugio en los estudios y en la búsqueda de empleos parciales para poder costear dichos estudios. Asimismo, de estos jóvenes, tras acabar su formación y ver como no se cumplen sus expectativas encontrar un empleo, pasan a formar parte de un colectivo cuanto menos polémico, los llamados “ninis”. Un colectivo vulnerable caracterizado por la desmotivación, desconfianza y frustración, generando una serie de datos preocupantes para el ámbito sociocultural y económico del país. Por ello debemos abordar dicho problema desde la corresponsabilidad, de forma que se garantice la participación de todas las instituciones y actores políticos, de forma independiente a sus ideologías o políticas, en un modelo de atención integral hacia estos jóvenes orientado en la inserción laboral y social de este colectivo, recalcando la importancia de la formación y del “apoyo emocional” de las familias así como potenciar e impulsar aquellas actitudes emprendedoras en la inversión de proyectos innovadores.

- En definitiva, la temporalidad y la precariedad laboral en España a, son patrones que reflejan la situación actual de los jóvenes, un colectivo que a pesar del potencial que aportan como capital humano a la sociedad, se ven enfrentados a un modelo laboral basado en el desarrollo de actividades de poco valor añadido y caracterizado por la eventualidad, precariedad y discriminación salarial, conllevando a una gran dificultad de éstos a la hora de insertarse en el mercado laboral. La educación juega un papel importante a la hora de insertarse al

mercado laboral, ya que aquellos jóvenes con mayor nivel de estudios, tendrán menos dificultades de acceder al mercado de trabajo; sin embargo, los bajos ingresos de los hogares y la necesidad de sobrevivir de forma económica, conlleva el abandono temprano de la educación de muchos jóvenes, provocando un serio problema estructural que repercutirá de forma notoria en el crecimiento de la economía del país. En el mismo sentido, la falta de experiencia, estabilidad y solvencia económica de los jóvenes unida a la escasa regulación del sector inmobiliario suponen serias dificultades para la emancipación de este colectivo, viéndose obligados en algunos casos a tener que emigrar de su lugar de origen en busca de mejores condiciones laborales y una mayor calidad de vida, provocando consigo la fuga de capital humano y el envejecimiento de la población, poniendo en entredicho el actual sistema de la Seguridad Social. Toda esta situación ha generado cierto impacto sobre la percepción de los jóvenes, percibiendo la realidad muy diferente a la que lo hacían sus antecesores, y contemplando un futuro muy incierto y lleno de dificultades, condicionado por múltiples factores que pueden influir en la evolución y comportamiento del mercado de trabajo. Cabe señalar que los jóvenes representan el activo básico para la renovación del capital humano de generación en generación, y por ello, es de vital importancia proteger su integración social e identificar obstáculos que dificultan e impiden su pleno acceso a la sociedad. Por tanto, la actuación de las instituciones y políticas sobre los jóvenes debe ser clara y eficaz, guiada por modelos económicos de mayor valor añadido y actividades estables, con el fin de asegurar que dicho colectivo se integre plenamente en la vida social y económica.

CUADRO RESUMEN

PROBLEMAS	ALTERNATIVAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El envejecimiento demográfico pone de manifiesto el sistema actual de la Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “Rejuvenecimiento del mercado laboral”. ➤ Fomentar contrato relevo.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resentimiento en modalidades contractuales específicas para jóvenes. ➤ Uso fraudulento de estas modalidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incentivos a empresas en materia de contratación. ➤ Nuevos instrumentos en políticas activas de empleo. ➤ Revisar regulación en materia de prácticas no laborables. ➤ “Estatuto del becario”. ➤ Realzar el papel del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo económico actual centrado en actividades de poco valor añadido. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfocar el modelo hacia actividades de mayor valor añadido, siendo primordial la inversión en I+D.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Precariedad laboral. La Subcontratación y deslocalización favorecen el dumping social entre empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reforma laboral en la que se ensalce el trabajo, el salario y condiciones dignas, con mayor protección frente al desempleo. ➤ Contratación estable como “<i>pedra angular</i>” del modelo de crecimiento económico.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abandono escolar temprano en busca de trabajos precarios debido a la falta de ingresos de los hogares. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concienciar de la importancia de la educación. ➤ Mayor flexibilidad al sistema educativo. ➤ Políticas activas de empleo para compaginar la formación con trabajo remunerado.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brecha de género existente en los diversos indicadores, conllevando a discriminaciones directas e indirectas y dificultando la promoción de las mujeres en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ley de igualdad salarial. ➤ Bonificar la contratación paritaria (especialmente en sectores infrarrepresentados y en grupos de edad vulnerables). ➤ Penalización a empresas y administraciones que discriminen a la mujer.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dificultad de la emancipación juvenil debido al alto precio de las viviendas y los bajos ingresos de éstos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alquileres e hipotecas específicas para jóvenes. ➤ Abaratamiento de las Viviendas de Protección Oficial (VPO). ➤ Apostar por la rehabilitación de viviendas.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de experiencia, ayuda financiera y/o técnica como barrera de entrada al emprendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo integral orientado al apoyo e inserción laboral de este colectivo. ➤ Resaltar la importancia de la educación y del apoyo emocional de las familias. ➤ Potenciar e impulsar aquellas actitudes emprendedoras e invertir en proyectos innovadores.

Bibliografía

- Instituto de la Juventud. (2020). *Informe Juventud en España 2020*. Instituto de la juventud. Recuperado el 22 de abril de 2021, de <http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2021/03/informe-juventud-en-espana-2020-resumen-ejecutivo.pdf>
- Alvarez, E. A., & Rastrollo, A. (noviembre de 2017). *Constitución española*. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de Sinopsis artículo 40: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=40&tipo=2>
- Armenteros, J. H. (2019). Financiación y gasto universitario en España. *La Cuestión Universitaria*(6), 26. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6970054>
- Burguillo, R. V. (19 de Enero de 2019). *Conomipedia*. Recuperado el 26 de Octubre de 2020, de Haciendo facil la economía : <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>
- Caurin, J. (1 de Febrero de 2019). *Economía*. Recuperado el 26 de Octubre de 2020, de Simple.net: <https://www.economiasimple.net/glosario/tasa-de-desempleo>
- Centro Reina Sofia. (2020). *Índice Sintético de desarrollo juvenil comparado. ISDJC-2020*. Madrid: Fundación de Ayuda contra la dogradicción. doi:10.5281/zenodo.4088577
- Closingap. (2020). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo*. Recuperado el 7 de abril de 2021, de https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/09/Informe_Empleo_compressed.pdf

- Fundacion SM. (2021). *Jóvenes españoles 2021. Ser joven en tiempos de pandemia*. Observatorio de la Juventud en Iberoamérica. Recuperado el 29 de marzo de 2021, de https://www.fundacion-sm.org/wp-content/uploads/2021/01/SM_DOSSIER_JE2021_4as.pdf
- Galán Gutierrez, C. (2019). *Nóminas, seguridad social, contratación laboral*. Madrid: Fundación Confemetal. Recuperado el 2 de Diciembre de 2020
- Garcia Leal , C., Gago Garcia, M., López Barra , S., & Ruiz Otero, E. (2014). *Formación y orientación laboral*. Madrid: McGrawHill. Recuperado el 2 de marzo de 2021, de La Unión Europea : <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448191595.pdf>
- Gestha. Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda. (2020). *Brecha salarial y Techo de cristal*. Recuperado el 7 de abril de 2021, de <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=661>
- González, B. M. (Junio de 2017). *Juventud y mercado laboral. La segregación ocupacional y sus consecuencias económicas*. (U. e. Doctorales, Ed.) Recuperado el 4 de Enero de 2021, de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/48040>
- Guías Jurídicas. (s.f.). *Contrato de trabajo*. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAUMjQ0NTtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwwQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoADg4FPDUAAAA=WKE Concepto:
- INE. (2020). *Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género*. Recuperado el 26 de Octubre de 2020, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=Definiciones-,Tasa%20de%20empleo,poblaci%C3%B3n%20en%20edad%20de%20trabajar.

INE. (2021). *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4206&L=0>

Injuve. (2013). *Situación actual del empleo Juvenil en España*. Bilbao: Instituto de la Juventud. Recuperado el 26 de octubre de 2020, de <http://www.injuve.es/sites/default/files/Estudio%20situacion%20actual%20del%20empleo%20juvenil%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (24 de septiembre de 2018). *Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018*. Recuperado el 19 de abril de 2021, de Notas de prensa: https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios. EILU. Año 2019*. Recuperado el 19 de abril de 2021, de Última Nota de prensa: https://www.ine.es/prensa/eilu_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (24 de septiembre de 2020). *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Recuperado el 21 de abril de 2021, de https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (16 de noviembre de 2020). *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y comunicación en los hogares*. Recuperado el 4 de mayo de 2021, de https://www.ine.es/prensa/tich_2020.pdf

M., Z., Martín , L., L.Learte , P., Rodriguez, L., & Zorrín, J. (2021). *El éxodo urbano de España: La nueva despoblación del siglo XXI*. Recuperado el 20 de abril de 2021, de https://www.elconfidencial.com/economia/2019-09-27/exodo-urbano-espana-migraciones-provincias_2240119/

Manuel, J., Ramírez Marínez, J., & Garcia Ortega, J. (2019). *Curso básico de derecho del trabajo y de la seguridad social* (15 ed.). Valencia, Valencia , España : Tirant lo blanch. Recuperado el 28 de febrero de 2021

Ministerio de trabajo y economía social. (2020). *Modalidades de contrato de trabajo*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2020, de

http://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm

Ministerio de trabajo y Economía Social. (2020). *Modalidades de contrato de trabajo*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2020, de http://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Jóvenes y Mercado de Trabajo*. Estadístico. Recuperado el 15 de abril de 2021, de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf

Ministerio de Universidades. (2021). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 20202021*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Universidades. doi:097-20-003-2

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado el 28 de Octubre de 2020, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Navarro, J. (noviembre de 2018). *Definición ABC*. Recuperado el 03 de marzo de 2020, de Definición de Pirámide de Kelsen: <https://www.definicionabc.com/derecho/piramide-de-kelsen.php>

Observatorio de Empleo Joven. (s.f.). *Unión General de Trabajadores*. Recuperado el 13 de Enero de 2021, de http://portal.ugt.org/juventud/condiciones_de_trabajo/

Observatorio de emancipación. (2020). *Observatorio de emancipación. Balance general. 1º semestre 2020*. Consejo de la Juventud de España. Recuperado el 22 de abril de 2021, de <http://www.cje.org/descargas/cje7625.pdf>

Observatorio de Igualdad y Empleo. (2021). *Estadísticas del mercado laboral*. Recuperado el 30 de marzo de 2021, de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/>

Observatorio de las ocupaciones. (2019). *Infoeme del Mercado de Trabajo de los Jóvenes. Estatal*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. doi:120-20-053-5

Observatorio del emprendimiento. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor*. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria. Recuperado el 05 de mayo de 2021, de https://gemspain-my.sharepoint.com/personal/comunicacion_gem-spain_com/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fcomunicacion%5Fgem%2Dspain%5Fcom%2FDocuments%2FINFORMES%2FNACIONALES%2FInforme%20GEM%20Espa%C3%B1a%202019%2D20%20Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fcom

ODS. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2020, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

ONU. (2020). *Informe sobre las migaciones en el mundo*. Suiza: Organización Internacional para las Migraciones. doi:978-92-9068-812-9

Organización Internacional del Trabajo. (2019). El futuro del trabajo que queremos. *Conferencia Nacional Tripartita* (pág. 550). Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Recuperado el 13 de abril de 2021, de <https://www.ccoo.es/1d0e335387706fc6e82c44f887cb8a1a000001.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Programa de la OIT sobre empleo juvenil*. Recuperado el 24 de febrero de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_627866.pdf

- OXFAM Intermón. (Júnio de 2020). *ESENCIALES*. Recuperado el 9 de Enero de 2020, de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/trabajadores-trabajadoras-esenciales-coronavirus.pdf>
- Palomeque López, M. (2003). *El modelo social en la Constitución española de 1978*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones. Recuperado el 07 de marzo de 2021
- Pinar, J. L.-N., Sieira, S., & Rastrollo Ripollés, A. (diciembre de 2017). *Constitución española*. Recuperado el 8 de marzo de 2021, de Sinopsis artículo 37: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=37&tipo=2#:~:text=37.1%2C%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20como,%C3%A1mbito%20de%20la%20acci%C3%B3n%20sindical.&text=En%20otro%20orden%20de%20cuestiones,fuerza%20vinculante%20>
- RAE. (2020). *Real Academia Española*. Recuperado el 2020 de Noviembre de 2020, de <https://www.rae.es/>
- Riaño , A., & Martnez, G. (2020). *Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos*. Recuperado el 20 de mayo de 2021, de España pierde una cuarta parte de sus jóvenes autónomos en la última década: <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/02/np-aut%C3%B3nomos-%C3%BAltima-decada-jovenes-1.pdf>
- Rodriguez Cardo , I. (junio de 2011). La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español. *DIREITOS FUNDAMENTAIS & JUSTIÇA*, 5(15), 23. Recuperado el 09 de marzo de 2021
- Roldán, P. N. (18 de noviembre de 2016). *Economipedia*. Recuperado el 28 de febrero de 2021, de Tratado de Lisboa: <https://economipedia.com/definiciones/tratado-de-lisboa.html#:~:text=El%20tratado%20de%20Lisboa%20es,a%20finales%20del%20a%C3%B1o%202009.>

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. (2020). *Informe. Jóvenes y mercado de trabajo*. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, Madrid . Recuperado el 16 de enero de 2021, de http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2020/Junio2020.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). *Garantía Juvenil*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2020, de Preguntas Frecuentes: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/preguntas-frecuentes-garantia-juvenil>

Servicio Público de Empleo Estatal. (Marzo de 2020). *Guía de contratos*. Recuperado el 7 de diciembre de 2020, de ¿Conoces nuestra guía de contratos?: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2019/Junio/&detail=publicaciones--guia-contratos>

Servicio Público de Empleo Estatal. (marzo de 2021). *Estadísticas Contratos*. Recuperado el 13 de marzo de 2021, de Datos estadísticos de contratos: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>

Soto, J. D. (2016). *Informe Juventud España*. Instituto de la Juventud.

Subdirección General de Estadística y Estudios. (2020). *Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa*. Recuperado el 10 de mayo de 2021, de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:59f6b4f0-b2a9-4781-b298-96fb27eea0c8/notaresu.pdf>

World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Switzerland. Recuperado el 8 de abril de 2021, de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

ANEXO NORMATIVO

Normativa internacional

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 29) sobre el trabajo forzoso, 1930, C029.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949. C087.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 88) sobre el servicio del empleo, 1948, C088.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951, C100.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, C105.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, C111.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 132) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, C132.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 138) sobre la edad mínima, 1973, C138.*

Normativa comunitaria

- Tratado de Lisboa, Lisboa, 13 de diciembre de 2007. *Boletín Oficial del Estado núm. 286, de 27 de noviembre de 2009, p. 100309-100500.*
- Tratado de Niza, Niza, 26 de febrero de 2001. *Boletín Oficial del Estado núm. 267, de 7 de noviembre de 2001, p. 40336-40369.*
- Tratado de Ámsterdam, Ámsterdam, 2 de octubre de 1997. *Boletín Oficial del Estado núm. 109, de 7 de mayo de 1999, p. 17146-17202*
- Tratado de Maastricht, Maastricht (Países Bajos), 7 de febrero de 1992. *Boletín Oficial del Estado núm. 11, de 13 de enero de 1994, p. 858-926*

- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, París, 18 de abril de 1951. *Boletín Oficial del Estado* núm. 1, de 1 de enero de 1986, p. 3-687.
- Versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, Roma, 25 de marzo de 1957. *Diario Oficial de la Unión Europea* n. 327/1, de 26 de octubre de 2012, p. 1-107.
- Acta Única Europea Luxemburgo, 17 de febrero de 1986 y la Haya, 28 de febrero de 1986. *Boletín Oficial del Estado* núm. 158, de 3 de julio de 1987, p. 20172-20182
- Reglamento (UE) n ° 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n° 492/2011 y (UE) n° 1296/2013. *Diario Oficial de la Unión Europea*. L n° 107, de 22 de abril de 2016.
- Reglamento (UE) n ° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión Texto pertinente a efectos del EEE. *Diario Oficial de la Unión Europea*. L n° 141, de 27 de abril de 2011.
- Reglamento (CE) n° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. *Diario Oficial de la Unión Europea*. L n° 284, de 30 de octubre de 2009,
- Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. *Diario Oficial de la Unión Europea*. L n° 166, de 30 de abril de 2004.
- Reglamento (UE) n ° 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad. *Diario Oficial de la Unión Europea*. L n° 149, de 5 de julio de 1971.

Normativa nacional

- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado, 6 de diciembre de 2018, núm. 294.*
- España. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. *Boletín Oficial del Estado, 28 de julio de 2011, núm. 180.*
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado, 24 de marzo de 2007, núm. 71.*
- España. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *Boletín Oficial del Estado, 8 de Agosto de 1985, núm. 189.*
- España. Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa. *Boletín Oficial del Estado, 24 de julio de 1980, núm. 177.*
- España. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. *Boletín Oficial del Estado, 17 de octubre de 2014, núm. 252.*
- España. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado, 27 de julio de 2013, núm. 179.*
- España Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245.*
- España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado, 30 de diciembre de 2006, núm. 312.*
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269.*
- España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

- hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 07 de marzo de 2019, núm. 57.
- España. Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de diciembre de 2016, núm. 310.
 - España. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de febrero de 2013, núm. 47.
 - España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261.
 - España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255.
 - España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189.
 - España. Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de julio de 2017, núm. 180.

Jurisprudencia

- Sentencia del Tribunal Constitucional 243/2015, de 30 de noviembre de 2015. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de enero de 2015, núm. 10.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2015, de 28 de mayo de 2015. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de julio de 2015, núm. 159.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 88/2014, de 9 de junio de 2014. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de julio de 2014, núm. 162.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 135/2012, de 19 de junio de 2012. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de julio de 2012, núm. 163.

- Sentencia del Tribunal Constitucional 68/2007, de 28 de marzo de 2007.
Boletín Oficial del Estado, 26 de abril de 2007, núm. 100.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 66/2002, de 21 de marzo de 2002.
Boletín Oficial del Estado, 16 de abril de 2002, núm. 91.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 150/1994, de 23 de mayo de 1994.
Boletín Oficial del Estado, 25 de junio de 1994, núm. 151.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 227/1993, de 9 de julio de 1993.
Boletín Oficial del Estado, 12 de agosto de 1993, núm. 192.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 208/1993, de 28 de junio de 1993.
Boletín Oficial del Estado, 2 de agosto de 1993, núm. 183.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 107/1984, de 23 de noviembre de 1984.
Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 1984, núm. 305.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 36/1986, de 31 de marzo de 1986.
Boletín Oficial del Estado, 9 de abril de 1986, núm. 85.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril de 1985.
Boletín Oficial del Estado, 5 de junio de 1985, núm. 134.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 90/1984, de 5 de octubre de 1984.
Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 1984, núm. 261.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 118/1983, de 13 de diciembre de 1983.
Boletín Oficial del Estado, 11 de enero de 1984, núm. 9.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 37/1983, de 11 de mayo de 1983.
Boletín Oficial del Estado, 20 de mayo de 1983, núm. 120.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio de 1981.
Boletín Oficial del Estado, 20 de julio de 1981, núm. 172.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril de 1981.
Boletín Oficial del Estado, 25 de abril de 1981, núm. 99.

ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

Cabe recordar que la Agenda 2030 es un plan de acción que fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas y firmado por los miembros de las Naciones Unidas, siendo España uno de sus miembros. Dicho acuerdo tiene como principal objetivo lograr un desarrollo sostenible para el año 2030. Para lograrlo, cuenta con 17 objetivos principales desagregados en 169 metas a alcanzar. A diferencia de su antecesor (los Objetivos del Desarrollo del Milenio), la Agenda 2030 plantea una visión multidimensional del desarrollo humano sostenible configurándose a través de cinco dimensiones: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas.

En el análisis del presente Trabajo de Final de Grado se abordará tanto de forma directa como de forma indirecta la consecución de los Objetivos de desarrollo sostenible, ya que algunos aspectos como el paro juvenil, la brecha de género, el modelo de crecimiento económico o la educación serán algunos de los temas a tratar en este TFG.

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es analizar la situación de los jóvenes, un colectivo vulnerable que ha sufrido niveles de desempleo sobredimensionados y que actualmente se encuentra en una situación de temporalidad y precariedad laboral. Por ello, si prestamos atención a los 17 objetivos principales de Desarrollo Sostenible, se pueden establecer diversas relaciones con dicho análisis, en concreto las siguientes:

En el presente trabajo, se abordará de forma directa sobre el objetivo número 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), numero 10 (Reducción de las desigualdades) y numero 5 (igualdad de género), pues se presentarán determinados datos estadísticos relativos a la temporalidad, precariedad y calidad del empleo juvenil, así como las diferentes dificultades de estos para insertarse al mercado de trabajo (Capítulo 5). Asimismo, se propondrán diversas alternativas para alcanzar, entre otros, un empleo pleno, estable y decente (objetivo 8.5), especialmente en jóvenes vulnerables (objetivo 8.6) así como la promoción de políticas que apoyen las actividades productivas (objetivo 8.3). Asimismo, en el capítulo 5, se abordará de forma directa sobre la brecha de género (también conocido como “*sexismo institucionalizado*”) existente en diversos indicadores económicos donde se podrá ver reflejado las constantes discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral, provocando ciertas dificultades como el ascenso a puestos de la alta dirección (“*techo de cristal*”) o sufriendo condiciones laborales precarias vinculadas a tareas de limpieza o cuidado de personas (“*suelo pegajoso*”). Por ello se propondrán alternativas basadas en el impulso del acceso de las mujeres en sectores de actividad donde su presencia es escasa, fomentando su promoción a los puestos directivos y garantizando la igualdad de oportunidades (objetivos 5.5 y 10.3) así como de políticas orientadas a hacer efectivo el derecho a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (objetivos 8.5 y 10.4).

Por otra parte, en el capítulo 6 del presente trabajo, el objetivo número 9 (Industria, Innovación e infraestructura) jugará un papel fundamental, pues se abordará sobre la necesidad de enfocar nuestro actual modelo económico hacia actividades de mayor valor añadido como es la industria (objetivo 9,2), siendo necesario para ello una mayor inversión en investigación y desarrollo (I+D), fomentando la innovación y aumentando el número de personas que trabajan en I+D (Objetivo 9.5). Además, en el mismo capítulo, se incidirá de forma directa sobre el objetivo número 4 (educación de calidad), donde se realzará la importancia de la educación, siendo ésta el eje director de la de la identidad y el futuro profesional de los jóvenes, permitiendo a éstos insertarse al mercado laboral. Para ello se establecerá medidas enfocadas a reducir la tasa de

abandono temprano de los estudios y una serie de políticas activas de empleo que unan el mundo laboral y la educación de forma que los jóvenes puedan compaginar su formación profesional con el trabajo remunerado, adquiriendo las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo (objetivo 4.4).

Finalmente, cabe destacar que dicho análisis busca abordar la consecución de un modelo económico basado en actividades de mayor valor añadido y con y con condiciones laborales más beneficiosas el cual mejorará considerablemente la calidad de vida de los jóvenes y su solvencia económica, reduciendo consigo el número de personas en riesgo de exclusión social. Por ello, se incidirá también de forma indirecta en los objetivos número 1 (fin de la pobreza), número 2 (hambre cero) y numero 3 (salud y bienestar).

