



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



EMPLEO JUVENIL: DIFICULTADES Y POSIBILIDADES.

Grado de Gestión y Administración Pública.

Autor: Rubén Fillol Síscar

Director: Marcos García Gallego

Curso Académico: 2020-2021

INDICE

Capítulo 1:	6
Introducción	6
1.1 RESUMEN.....	7
1.2 OBJETIVOS	8
1.3 METODOLOGIA	10
Capítulo 2:	11
Situación en España del empleo juvenil en diferentes sectores: por sexo, por nivel de educación y los países de la U.E.	11
2.1 SITUACION ACTUAL	12
2.2 LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO	15
2.3 SITUACIÓN DE EMPLEO JUVENIL DE ESPAÑA FRENTE A LOS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA.	16
2.4 SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL POR GÉNERO.....	19
2.5 SITUACIÓN DE EL EMPLEO JUVENIL SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS.	21
2.6 SITUACION DE EMPLEO JUVENIL DE LOS TIPOS DE CONTRATOS.....	22
2.6.1 CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE PRESENTAN NIVELES MODERADOS.....	22
2.6.2 SITUACIÓN DE EMPLEO JUVENIL CON LOS CONTRATOS DE PRÁCTICAS:	24
2.7 CONCLUSIONES DEL CAPITULO.....	25
Capítulo 3:	27
Modelos de contratación laboral del empleo juvenil.	27
3.1 CONTRATACIÓN INDEFINIDA FRENTE A CONTRATACION TEMPORAL	28
3.1.1 PRINCIPIOS GENERALES DE CONTRATACIÓN LABORAL.....	28
3.2 LOS CONTRATOS INDEFINIDOS	30
3.3 CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA.....	32
3.3.1 CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES.....	32
3.3.1.1 Contrato para obra o servicio determinados	32
3.3.1.2 Contrato de trabajadores interinos.....	34
3.3.1.3 Contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción... ..	37
3.3.2 CONTRATOS TEMPORALES COYUNTURALES	39
3.4 NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES.....	41
3.4.1 FORMA EN LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	41
3.4.2 EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES:.....	42

3.4.3	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES.	43
3.5	CONTRATOS ESPECIFICOS PARA LOS JÓVENES	44
3.5.1	LOS CONTRATOS FORMATIVOS.....	44
3.5.2.	EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.....	45
3.5.3.	CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	48
3.5.4	NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS.....	53
3.6.	LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:	53
3.6.1.	CONCEPTO Y MODALIDADES	54
3.6.2.	EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMÚN	54
3.6.3.	EL CONTRATO DE TRABAJOS FIJOS-DISCONTINUOS	58
3.6.4.	EL CONTRATO DE TRABAJOS FIJOS-PERIÓDICOS.....	60
3.7.	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)	60
3.7.1.	RELACIÓN ENTRE LA ETT Y LA EMPRESA USUARIA	61
3.7.2.	LA RELACIÓN ENTRE LA ETT Y EL TRABAJADOR	61
3.7.3.	LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA USUARIA	62
3.7.4.	CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	62
3.8.	LIMITES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PRÁCTICAS FRAUDULENTAS.....	63
3.9.	CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO.....	63
Capítulo 4:		65
Propuestas de mejora.....		65
4.1	MEDIDAS DE APOYO Y ORIENTACION PROFESIONAL:	66
4.2	MEDIDAS DE REGULACION Y MEJORA (Regulación De la contratación). 67	
4.3	REGULARIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE FORMACION Y APRENDIZAJE.	67
4.4	REGULARIZACIÓN DE LAS OFERTAS DEL EMPLEO: EL PORTAL EMPLEATE.	67
4.5	ESTATUTO DE PRACTICAS NO LABORALES:.....	68
4.6	PROGRAMAS DE FOMENTO DE LA EMNACIPACION Y LA MOVILIDAD (Programas de apoyo al retorno).	68
4.7	PROGRAMAS DE FORMACION Y EMPLEO (Becas de y escuelas de segunda oportunidad).....	69
Capítulo 5:		70
Conclusiones.....		70
Bibliografía.....		73
Anexos.....		77

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO E INACTIVOS JÓVENES.....	15
TABLA 2 DIFERENCIAS EN CONTRATOS INDEFINIDOS: ORDINARIOS Y DE APOYO A EMPRENDEDORES	31
TABLA 3 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATOS TEMPORAL PARA OBRA Y SERVICIO DETERMINADO	33
TABLA 4 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATO TEMPORAL POR INTERINIDAD.	36
TABLA 5 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL.....	39
TABLA 6 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATO TEMPORAL COYUNTURAL.....	40
TABLA 7 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.....	47
TABLA 8 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	52
TABLA 9 OBJETO Y CARACTERÍSTICAS CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMÚN.	57

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PARA REGISTRADO EN ESPAÑA	13
GRÁFICO 2 EVOLUCIÓN DEL PARA EN ESPAÑA CON RESPECTO A UE DE LOS JÓVENES.	17
GRÁFICO 3 DESEMPLEO POR SEXO MENORES 25 AÑOS.....	19
GRÁFICO 4 DESEMPLEADOS POR NIVELES DE ESTUDIOS.....	21
GRÁFICO 5 LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PRESENTAN NIVELES MODERADOS....	23
GRÁFICO 6 LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS EN EL EMPLEO JUVENIL.....	24

Capítulo 1:

Introducción

1.1 RESUMEN

En lo referente al presente del empleo juvenil español tenemos que destacar que los jóvenes comprendidos entre los 16 a los 35 años, son uno de los sectores que más sufren el desempleo. Ahora mismo y debido a la situación vivida en España desde el último año a causa de la pandemia provocada por el COVID-19, muchas empresas se han visto obligadas a cerrar o a cesar su actividad durante este periodo.

A pesar de las soluciones aportadas por el gobierno como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), el desempleo ha sufrido un aumento debido a todas las empresas que han cerrado o que han disminuido su actividad. Ante esta situación, los jóvenes continúan siendo los más afectados, sobre todo si hablamos de jóvenes universitarios recién titulados. Estos jóvenes recién titulados tienen que hacer frente a numerosos contratos que en algunas ocasiones son utilizados de forma fraudulenta. Un ejemplo de esto pueden ser los contratos formativos o la sucesión de contratos temporales de forma irregular.

Actualmente, el paro juvenil alcanza tasas por encima de la media de desempleo global. No se puede decir que se trate de una situación excepcional sino que se ha mantenido así a lo largo de los años pero habría que destacar que en los periodos de recesión o crisis el desempleo juvenil es el que más sufre las consecuencias y más sube con diferencia.

La población joven, comprendida entre los 16 y los 35 años, es el colectivo que más sufre el desempleo en nuestro país. Dentro de este rango de edad, hay que destacar las dificultades que tienen los recién titulados para encontrar su primer empleo. Pese a los esfuerzos del gobierno para fomentar el empleo de los recién titulados y trabajadores jóvenes, sigue siendo un colectivo desprotegido en muchos aspectos.

1.2 OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es evaluar la situación actual del empleo juvenil en España y realizar, en la medida de lo posible, un pronóstico sobre su evolución a corto y medio plazo.

Para poder llegar a alcanzar el citado objetivo general o principal, habrá que pasar por unos objetivos específicos, dichos objetivos parciales son los que se exponen a continuación:

En primer lugar, se realizará una recogida de los diferentes dificultades que están condicionando la situación actual en cuanto al empleo juvenil, desde que tienen edad para trabajar o mejor dicho desde que entran en el mundo laboral hasta lo acontecido durante la misma. Con algunas variables podremos establecer cuáles son las situaciones reales de los posibles situaciones que están atravesando los trabajadores juveniles. Algunas de las variables que vamos a analizar son las siguientes: por sexo, nivel de estudio, por sectores, y algunos países de la UE comparados con España.

Para realizar este análisis se acudirá a los datos disponibles sobre el empleo de este colectivo de trabajadores para lo cual se realizará un estudio estadístico de dichos datos desde diferentes puntos de vista, así por ejemplo interesa estudiar si el desempleo resulta mayor en mujeres o en hombres dentro de ese rango de edades.

En segundo lugar, se van a abordar los diferentes aspectos que afectan a los jóvenes en la tarea de encontrar un empleo que reúna unas buenas condiciones. En primer lugar y para ubicar el trabajo normativamente, se analizará la legislación relativa a los diferentes contratos de trabajo disponibles en la ella con especial atención a los contratos dirigidos a la población joven. Del mismo modo se prestará atención a los incentivos que existen para las empresas contraten a trabajadores incluidos en ese colectivo (jóvenes de hasta 35 años).

En definitiva, se realizará un repaso a los principales contratos laborales vigentes en España en la actualidad, analizando tanto los que se utilizan específicamente por los trabajadores jóvenes como los que se utilizan por los

trabajadores en general. Este apartado será importante ya que vamos a analizar cómo se lleva a cabo la contratación laboral y el marco normativa que se lleva a cabo, y en él destaca Se hablará las situaciones de fraude de ley que pueden darse en lo relativo a la contratación laboral de los jóvenes..

Además de lo anterior, interesa analizar las condiciones contractuales en que los jóvenes desarrollan realmente su trabajo. Así, habrá que determinar si los datos desvelan que los contratos que se ofrecen a esta población son contratos en prácticas o formativos, o por el contrario son contratados mediante los contratos genéricos disponibles para el conjunto de los trabajadores. También resulta relevante determinar si se producen o no encadenamientos de contratos temporales y si, en tal caso, dichos encadenamiento se producen de forma ilegal.

Del mismo modo, se tratará en este apartado el concepto y funcionamiento de las empresas de trabajo temporal (ETT), por su papel en mercado de trabajo del conjunto de los trabajadores, ya sean pertenecientes al colectivo de jóvenes o no.

Finalmente, se realizará un análisis de cómo la crisis sanitaria causada por el COVID-19 ha afectado al desempleo de la población joven España y si lo ha hecho en mayor o menor medida que respecto de otros colectivos.

Por último, se realizarán una serie de propuestas de mejora que podrían aplicarse para cambiar y mejorar las condiciones del empleo juvenil en particular y del empleo del conjunto de trabajadores activos en general.

1.3 METODOLOGIA

Para realizar el siguiente trabajo se ha tenido en cuenta las diferentes fuentes bibliográficas o artículos y los conocimientos adquiridos en algunas de las asignaturas del grado de gestión y administración pública. han sido los siguientes:

En el capítulo segundo del actual trabajo, hemos utilizado varios artículos que nos ayudaban a saber cómo se encontraba la situación actual de los trabajos para los trabajadores juveniles. Para poder hacer grafico estadísticos hemos tenido que encontrar los datos en el Instituto Nacional de Estadística (INE) y del EUROSTAT, para elaborar los gráficos y algunas fórmulas utilizadas en el trabajo me ha servido los conocimientos obtenidos en la asignatura de Introducción a la Estadísticas del grado en Gestión y Administración Pública.

En el capítulo tercero del presente trabajo final de grado, se ha hablado de los modelos de contratación laboral, una parte de los contratos laborales generales y luego los contratos más específicos de los trabajadores más jóvenes, en este apartado se ha utilizado una fuente principal, la normativa laboral aplicable en materia de los contratos de trabajo, en concreto el Estatuto de los Trabajadores.

Ha sido de gran ayuda los conocimientos que hemos recibido en la asignatura de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en el grado de Gestión y Administración Pública, ya que nos han hablado de los distintos tipos de contratos que existían en la actualidad y par quien iba enfocados actualmente.

Capítulo 2:

Situación en España del empleo juvenil en diferentes sectores: por sexo, por nivel de educación y los países de la U.E.

En este apartado se van analizar cuáles han sido los factores que han llevado el empleo juvenil hasta su situación actual. Se tendrán en cuenta los niveles de formación más básicos hasta la salida de los jóvenes con más formación al mercado laboral. A la situación de los jóvenes en la actualidad al empleo juvenil, desde los primeros años de formación hasta la etapa que se traslada al mercado laboral.

Como se observa, existen unos factores que perjudican a los jóvenes que al resto de la población. Para llevar a cabo este estudio se ha analizado hemos analizado en primer lugar la situación que hay en España y también como se encuentra nuestro país con respecto a otros países de la Unión Europea. Dentro de la Unión Europea nuestro país España.

También se ha realizado un análisis de cuáles son los factores que más importancia tienen en lo referente al empleo juvenil. Diferentes factores que son los que más resaltan para llevar a cabo el análisis del empleo juvenil en España. Estos factores son los siguientes:

- España frente a los otros países de la UE
- Por género
- Por nivel de estudios
- Por los diferentes sectores de trabajo.
- Por Tipos de contratos.

2.1 SITUACION ACTUAL

A continuación se va a exponer cómo está la situación actual de desempleo. En la tercera ola de la pandemia que estamos atravesando, se ha alcanzado una cifra superior de los cuatro millones de parados por primera vez desde el 2016. La cifra de parados es de 44.436 de personas respecto a enero, que ha aumentado un 1.12%.

Aunque también hay que añadir un gran número de trabajadores unos 900.000 que están travesando el proceso de la regulación temporal de empleo (ERTE)

Con los datos que ha publicado el Ministerio de Trabajo de Economía Social, puede observar se que en febrero hay un total de parados de 4.008.789 trabajadores más que en febrero de 2020 y es el peor dato desde 2008.

A continuación os incluye una figura que representa los parados que hemos registrado en España mediante el Ministerio de Trabajo de Economía Social.

Gráfico 1 Evolución mensual del para registrado en España



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Hay algunos sectores que han sido más perjudicados que otros, así el aumento de parados en esos sectores como es el de servicios con un aumento de 36.877, también otro sector que ha salido mal parado es la Agricultura con un aumento de 6.174 personas y el colectivo Sin Empleo Anterior con un aumento de 5.872 personas. No obstante, hay algunos sectores como la industria se mantienen estables.

Sobre el mapa de España lo separamos por regiones, se detecta que son 3 regiones en que el número de desempleados ha descendido. Son las siguientes el País Vasco, Galicia y Extremadura. Po otra parte están todas las siguientes

regiones que sí que han subido el número de desempleados, las regiones que han subido más el número de los desempleados son Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid.

Por otro lado también se observa cuál es el desempleo por género. El desempleo femenino ha subido un 31.404 con un número de mujeres en el paro de 2.304.778. y por otro lado tenemos el paro de los hombres, que también ha aumentado pero no tanto como el de las mujeres, pero también ha subido un 13.032 con un total de 1704.010.

El número de contratos registrados en febrero fue de 1.212.284. de los que en los que están divididos, una parte son indefinidos con un número de 132.431. por otra parte tenemos los contratos a tiempo completo con un total de 86.160, y por último tenemos los contratos a tiempo parcial con un total de 46.271. Luego hay otros contratos que son los de carácter formativo con un total de 6.466 y un total de 1.073.387 de otros tipos de contratos temporales.

También otra de las situaciones que nos encontramos actualmente es la de la pandemia COVID-19, que ha sido un impacto general en todo el mundo y por eso ha subido tanto el paro en todos los rangos de edades. Actualmente la mayoría de la gente que tiene la edad más avanzada ya ha recuperado el trabajo, y por otro lado están los menores de 25 años que son los que más afectados se han visto y no han recuperado el poco trabajo que tenían en el mundo laboral.

Actualmente, los jóvenes son los más afectados ya que por una parte la mayoría no han recuperado su trabajo, o por otra parte están inscritos en el ERTE, que están inscritos en el paro, situando a España en el primer lugar en el desempleo juvenil de toda la Unión Europea.

Por otra parte están los trabajadores con edad avanzada, que son los que no han notado tanto el ERTE, ni el despido de los trabajadores.

Por otra parte están los jóvenes menores de 25 años, que son los que la pandemia ha afectado menos en el motivo de salud y son los que más han notado la pandemia en el momento de perder el trabajo, o que la empresa los ponga en el ERTE.

También se observa que los empleos que son a tiempo parciales son los que los jóvenes utilizan para trabajar, (hostelería tienda de ropa, supermercado) todos están son en épocas de gran producción que emplean a más gente para el trabajo como las épocas de navidad, verano , y siendo así son los que menos protegidos están a efectos de despidos, ERTE, etc.

2.2 LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Según la EPA, en el primer trimestre del 2020, los jóvenes menores de 25 años han tenido un pequeño incremento, con un porcentaje del 14% de la gente de 16 a 64 años (13.9%). (Informe de la secretaria de estado de empleo y economía social).

En los últimos años, la gente joven menores de 25 años han disminuido poco a poco, con una pérdida de casi 450.000 personas, todo esto afecta ya que la gente en España cada vez dura más.

A continuación se incluye una tabla, que representa a los jóvenes de entre los 16 a los 24 años. En esta tabla representa si la gente joven esta en alguna de las siguientes situaciones, activos, ocupados, parados o inactivos.

Tabla 1 Actividad, empleo, paro e inactivos jóvenes.

	2007	2019	2020	abs 2020/2019 (1T)	% 2020/2019 (1T)	abs 2020/2007 (1T)	%2020/2007 (1T)
TOTAL 16 A 24 AÑOS	4692,8	4134,9	4251,7	116,8	2,8	-441,1	-9,4
ACTIVOS	2387,4	1455,1	1473,6	18,5	1,3	-913,8	-38,3
OCUPADOS	1964,4	946,2	987,4	41,2	4,4	-977	-49,7
PARADOS	423,1	508,8	486,2	-22,6	-4,4	63,1	14,9
INACTIVOS	2305,4	2679,7	2778,1	98,4	3,7	472,7	20,5

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de la Secretaria de estado de empleo y economía social.

Como se observa en la anterior tabla, la diferencia entre los trabajadores activos durante los años 2007 y el 2019 hay una gran bajada entre los trabajadores que se encuentran activos ya que en el 2007 hay una tasa de 2387.4 y en el 2019 hay una tasa de 1455.1, en cambio del año 2019 al año 2020 vemos una ligera subida de activos ya que en el 2019 hay una tasa de 1455.1 y en el 2020 hay una tasa de 1473.6.

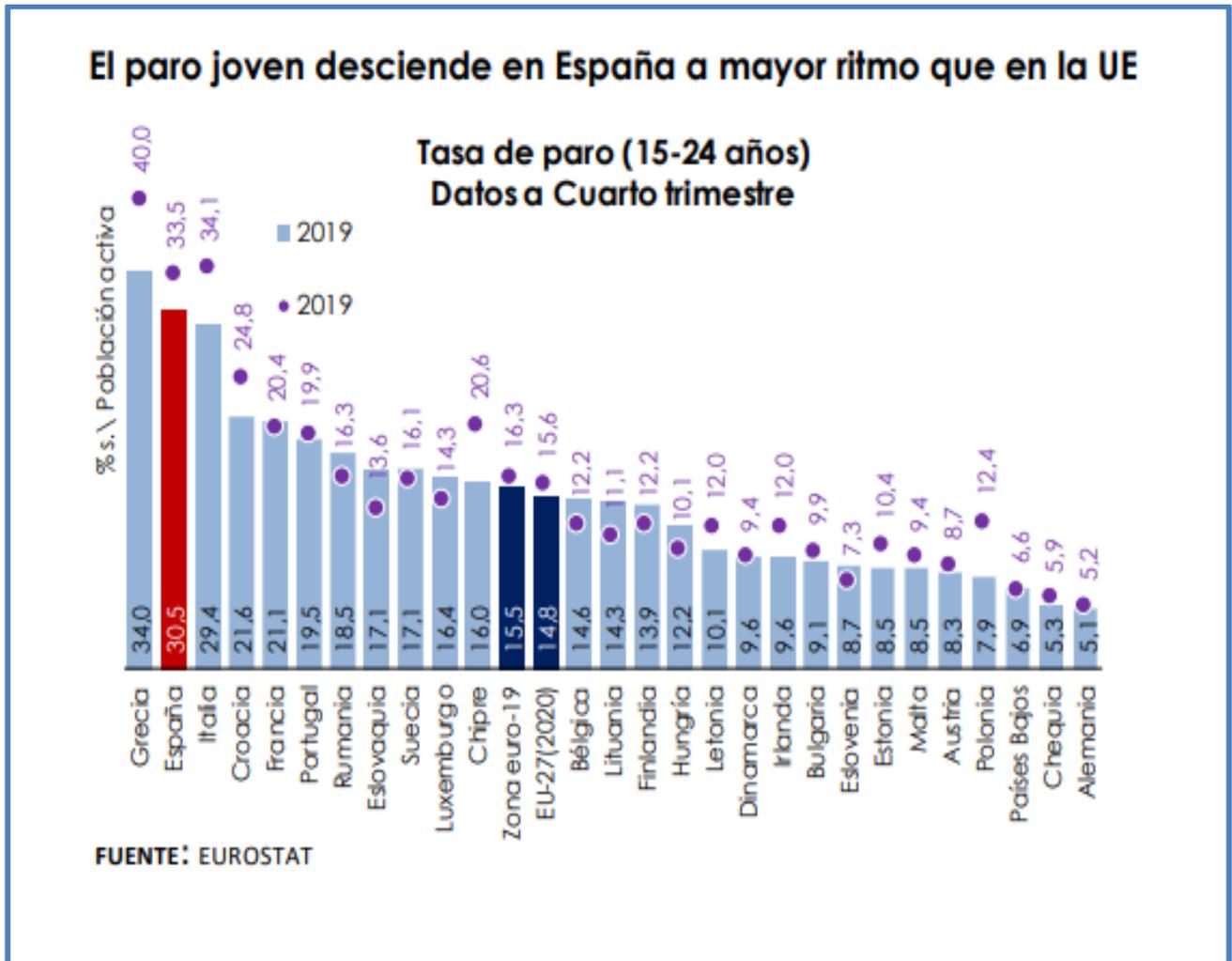
Por otra parte puede destacarse respecto de los ocupados, la diferencia que hay entre los años 2007 y el año 2019 que es una diferencia bastante significativa, porque en el 2007 hay una tasa de ocupados de 1964.4 y en el 2019 hay una tasa más baja de ocupado de 946.2. En cambio en los años 2019 y 2020 hay una pequeña subida de ocupados de 946.2 ha 987.4 en 2020.

También se puede ver que lo parados en 2007 era menos elevada la tasa de parados que en el 2019, ya que en 2007 era de 423.1 y en 2019 era de 508.8, en 2019 hubo más parados porque hubo una crisis y la gente tuvo que cerrar algunos trabajos, despedir a trabajadores, etc. , y en 2020 bajo esa tasa de parados respecto al 2019. Y en cambio en los inactivos puedo observar en la tabla que va creciendo durante los años, el más pequeños es en el 2007 con una tasa de 2305.4 y en 2020 con una tasa de 2778.1.

2.3 SITUACIÓN DE EMPLEO JUVENIL DE ESPAÑA FRENTE A LOS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA.

A continuación, se incluye una figura que representa el paro de los jóvenes dentro de los países de la Unión Europea, y podemos observar que España es una de las más elevadas en este rango de edades de tener un número elevado de paro respecto a los otros países de la Unión Europea.

Gráfico 2 Evolución del paro en España con respecto a UE de los jóvenes.



Fuente: Informe de la Secretaría del Estado de Empleo y Economía Social

Como se observa en la figura anterior, vemos que todos los países de la Unión Europea tienen paro juvenil. Como se observa vemos que algunos países tienen mucho más que los otros.

Si nos fijamos de arriba abajo, se puede observar que el que va en cabeza de desempleo juvenil es Grecia con un actualmente, un 40% aunque antes tenía un 34% como se puede observar en el gráfico. Después de Grecia podemos

observar que está España con una alta tasa de desempleo juvenil de un 33.5% aunque anteriormente teníamos un 30.5%. Luego encontramos otros países que también tienen una tasa de desempleo juvenil elevado.

Como se observa los países que se encuentran en la mitad de este gráfico de desempleo juvenil serían los países de Lituania y Finlandia con un 12.2 de parados.

Luego de Lituania y Finlandia que son la mitad de el gráfico de desempleo juvenil podemos que en contratamos otros países hasta que llegar a los últimos que los nombro en el párrafo posterior.

En cola se puede observar que los 3 países con menos desempleo juvenil son Países Bajos, Chequia y Alemania con una tasa de desempleo de 6.6, 5.9, 5.2.

El desempleo juvenil está desbordado en la Unión Europea, desde que empezó la pandemia en marzo del 2020, se ha desbordado el paro con los jóvenes menores de 25 años en todos los países de la Unión Europea, aunque en algunos de los países pudieron detener un poco la subida del paro, otros como son España, Grecia, Italia y Portugal son los países que más paro juvenil tienen en la actualidad.

Por otra parte uno de los problemas es el sistema educativo que utiliza cada país de la Unión Europea. Por una parte están los que carecen de estudios para encontrar un trabajo, y por otra parte están los que están sobre cualificados y esperan a encontrar algo que estén valorando sus estudios y dejan pasar algunas oportunidades de trabajo.

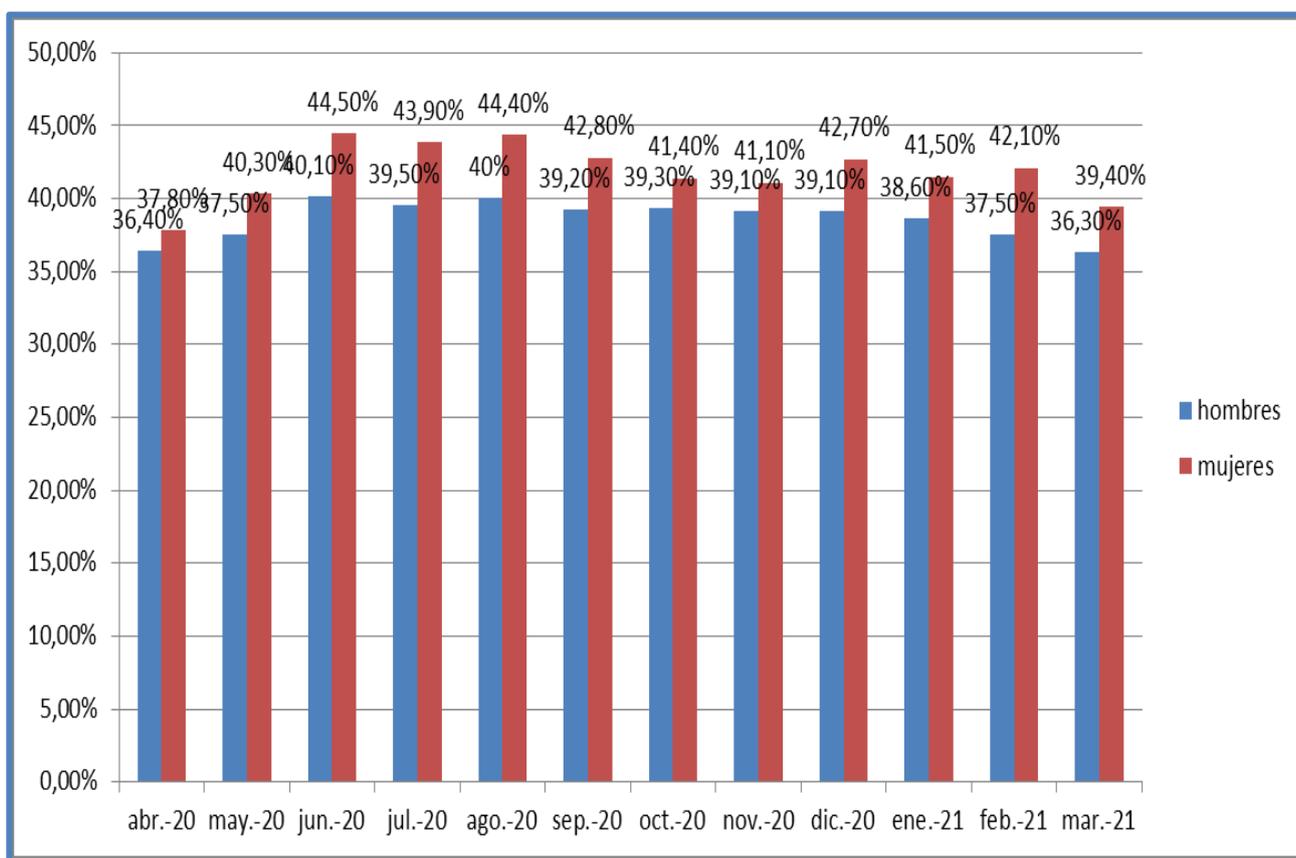
Si lo miramos por la parte económica, una parte muy reducida del desempleo juvenil es positiva, ya que esa parte de jóvenes que están trabajando están recaudando unos impuestos y una mínima experiencia laboral.

Si lo miramos por la otra parte, un país con un elevado números de tasa desempleo juvenil indica que hay una elevado o mejor dicho un tope de demanda laboral, y ya no puede subir más esa demanda laboral. Muchos de los jóvenes son porque piensan que estudiando no van a encontrar ningún trabajo que este al nivel de los estudios que tienen.

2.4 SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL POR GÉNERO

En este apartado se va a exponer cómo se encuentra la situación de desempleo juvenil, dependiendo del género de la persona. Porque es uno de los barómetros que se está llevando a cabo, para que las mujeres y los hombres estén equitativos en los trabajos en la sociedad. A continuación se incluye la siguiente figura que representa como esta en la actualidad el desempleo juvenil en las personas por su sexo.

Gráfico 3 Desempleo por sexo menores 25 años



Fuente: Elaboración propia (INEM)

Como se observa en el gráfico que anterior, parece claro que las mujeres tienen más dificultad para encontrar trabajo respecto de los hombres.

De acuerdo con los datos representados en el gráfico, destaca que en los primeros meses del 2020 están los porcentajes más equitativos pero conforme van pasando los meses los porcentajes entre hombres y mujeres se van distanciando. Conforme se avanza en 2021 se van separando los porcentajes de modo que el desempleo de los hombres va bajando y mientras el de las mujeres también baja pero no tanto como en los hombres.

Como también se ve el mes que más desempleo han tenido han sido en los meses de junio y agosto con un porcentaje del 44`40 % en los porcentajes de las mujeres, respecto a los hombres lo meses con más desempleo juvenil han sido los meses junio y julio con unos porcentajes alrededor del 40%.

En este grafico se ve que las tasa de desempleo son elevados tanto en hombres como mujeres, estos niveles tan alto vienen a consecuencia de algunas circunstancias, algunas de estas circunstancias son la diferencia entre hombres y mujeres aunque ahora ya se está normalizando lo de que una mujer este en sitios de trabajos más elevados con más cargo, antes estas situaciones no se tenía en cuenta.

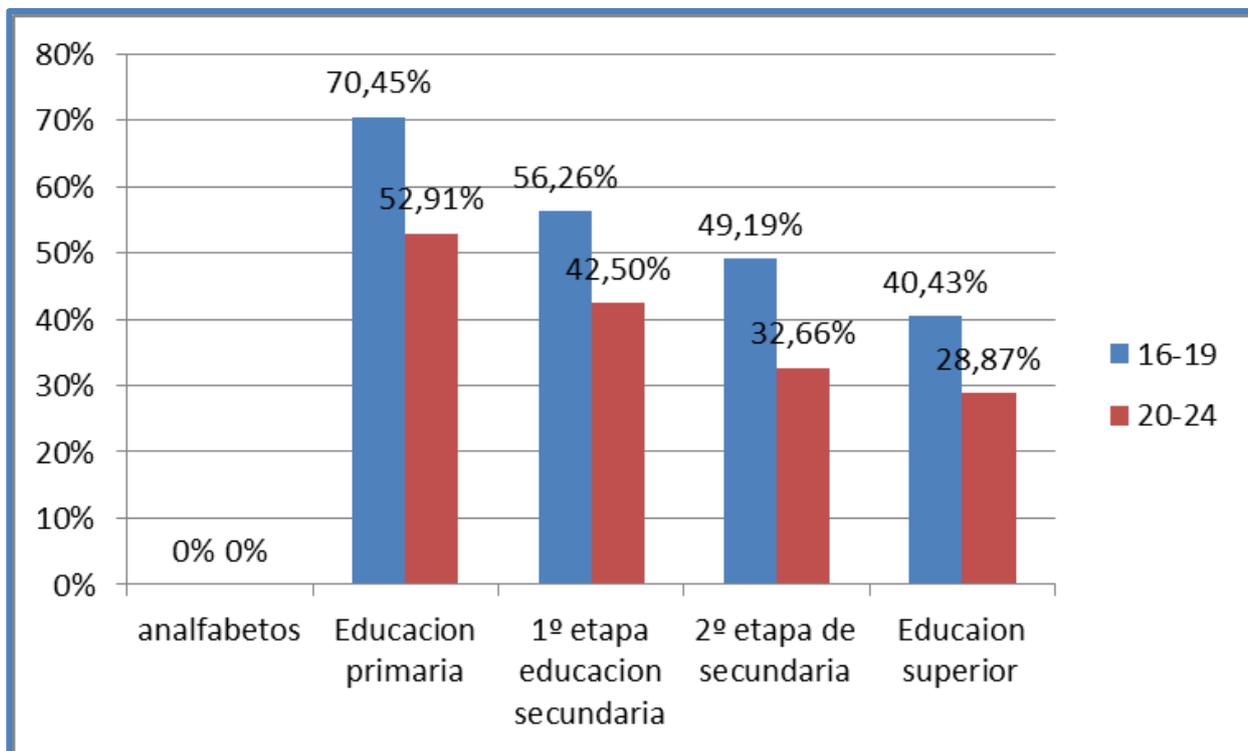
Otra de las circunstancias es la pandemia COVIS 19 que estamos atravesando que por culpa de este virus muchos empleos han tenido que ser cerrados y mucha gente ha tenido que ser despedida de sus respectivos sitios de trabajo , y estas situación ha afectado más a las mujeres que a los hombres.

2.5 SITUACIÓN DE EL EMPLEO JUVENIL SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS.

En este apartado vamos a estudiar la situación de los jóvenes según el nivel de los estudios.

A continuación, se incluye una figura que representa el empleo juvenil según el nivel de estudios que han realizado la gente joven de los 16 años hasta los 24 años.

Gráfico 4 Desempleados por niveles de estudios



Fuente: INE. Elaboración propia

Puede verse en la gráfica anterior que analfabetos no hay en ninguno de los dos tipos de rango de edades.

También en la siguiente etapa de estudios que es la educación primaria, puedo observar que son los porcentajes que están más elevados que el resto de estudios, Aunque entre los dos niveles de rangos también existe una gran diferencia.

A continuación están los niveles de educación secundaria la primera y la segunda etapa que aquí se puede observar que va bajando porque hay más gente que estudia y hay menos nivel de desempleo juvenil. Aunque también son niveles un poco elevados respecto a los de educación superior, pero a los de educación primaria se ve una gran diferencia en el nivel de estudios.

Finalmente podemos observar que en la educación superior hay una gran diferencia con el resto de estudios, ya que en la educación superior los jóvenes ya están mas cualificados y encuentran antes trabajo y por eso el nivel de desempleo es menos elevado.

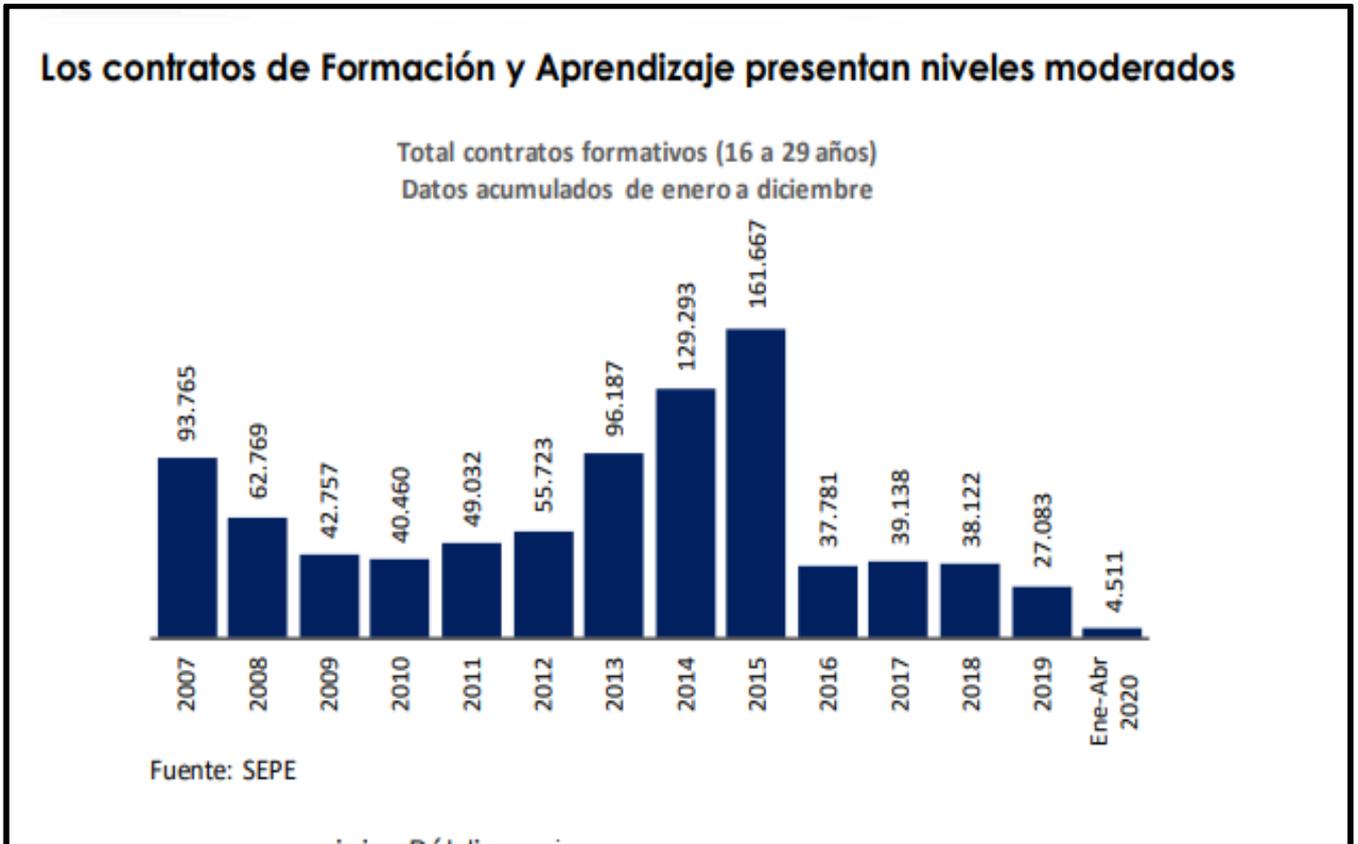
2.6 SITUACION DE EMPLEO JUVENIL DE LOS TIPOS DE CONTRATOS

2.6.1 CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE PRESENTAN NIVELES MODERADOS.

En este apartado voy a exponer la evaluación mediante una figura representativa la evaluación que ha tenido los contratos de formación en el empleo juvenil.

A continuación os incluyo una figura que representa la evaluación que ha tenido los contratos de formación en el empleo juvenil.

Gráfico 5 Los contratos de Formación y el Aprendizaje presentan niveles moderados.



Fuente: SEPE

Los datos del grafico muestran que entre los años 2007 hasta el año 2010 los datos van descendiendo pero en el año 2011 se ve como aumentan los contratos de formacion y aprendizaje. Cuando más se utilizan los contratos de formación fue en el año 2015 con una cifra que alcanza los 161.667 contratos.

Es curioso como tan solo un año después, en el año 2016, la cifra es tan solo 37.781 contratos en un año. Esto es debido a que a partir de 2016 se introducen cambios en cuanto a los procedimientos que se debian de seguir para poder usar este tipo de contratos.

Los datos del SEPE se ve que desde el 2007 hasta el 2010 hay una bajada pero a partir del 2011 hay un incremento en la hora de utilizar estos contratos de formación y aprendizaje. El punto más elevado de utilizar estos contratos es en el 2015 con una cifra 161.667.

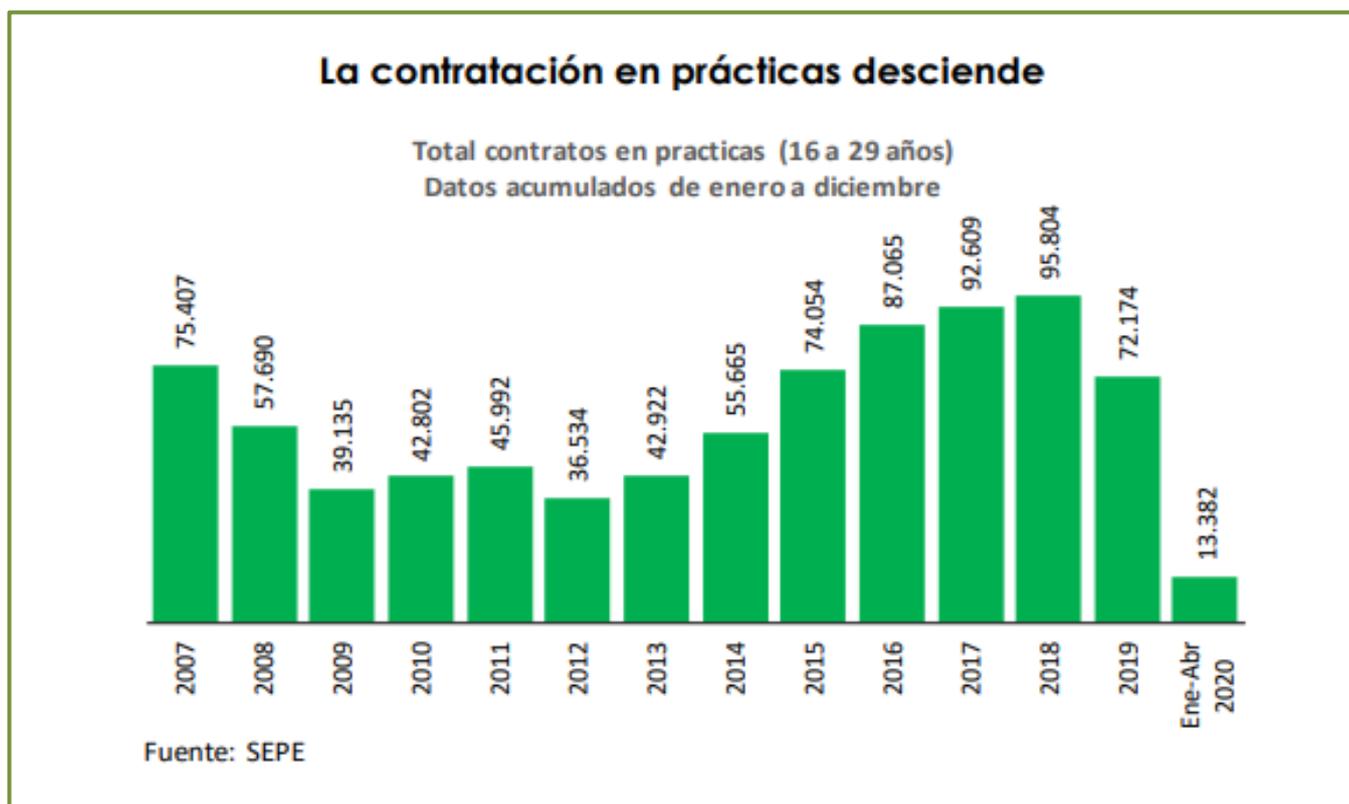
A partir del 2016 se tenía que formalizar un certificado para poder utilizar estos contratos por eso a partir del 2016 este tipo de contrato se ha reducido a la hora de utilizarlo.

2.6.2 SITUACIÓN DE EMPLEO JUVENIL CON LOS CONTRATOS DE PRÁCTICAS:

En este apartado voy a exponer la situación o mejor dicho la evolución que ha tenido la contratación en prácticas en empleo juvenil.

A continuación se incluye la siguiente figura que representa la evolución de los contratos en prácticas.

Gráfico 6 La contratación en prácticas en el empleo juvenil.



Fuente: SEPE

Con los datos que he encontrado en el SEPE podemos saber que estos contratos tiene como objeto proporcionar la formación y experiencia para los jóvenes para que puedan entrar en el mercado laboral. Como puede observarse en el gráfico es un poco irregular ya que tiene muchas diferencias entre los años con varias subidas y bajadas.

Por otro lado puedo observar que desde el año 2007 desciende el uso de este tipo de contratos hasta los años 2010 y 2011 que se observa una ligera subida sin embargo en el año 2012 desciende de nuevo pero desde este año hasta el año 2018 este contrato registra subidas año tras año en su uso.

Hasta el 2009. Desde el 2009 hasta el 2014 hubo unas subida y bajadas bastantes regulares hasta que desde el año 2014 hubo una subida porque se utilizaban bastante estos contratos hasta el 2018 con 95804 contratos luego en el 2019 hubo una gran bajada.

2.7 CONCLUSIONES DEL CAPITULO

Los jóvenes con el potencial que han recibido durante los años que han estudiado, se pone en contra a los efectos del modelo laboral flexible que va ligado a la precariedad de los jóvenes , con esta precariedad es lo que conlleva a que los jóvenes no pueden entrar a mundo laboral y coger experiencia laboral.

Esto es un problema, lo de la precariedad, ya que cada vez hay más cambios tecnológicos y sociales, ya que ha sido un gran impedimento en el desarrollo de los jóvenes.

Hemos visto en el trabajo que los jóvenes del rango de edad de los 16 a los 19 años, tienen un problema a la hora de entrar en el mundo laboral y por eso carecen de experiencia laboral en el mundo laboral. Y como podemos observar en el trabajo vamos viendo que los del rango de edad de los 20 a los 25 años, tiene más experiencia laboral, y cada vez más elevada la edad tienen más experiencia laboral en el mundo laboral.

Este problema ya viene de hace años el problema de la experiencia laboral de los jóvenes, y si no hacemos nada veo que en el futuro también estará este

problema con los jóvenes sobre la experiencia laboral para poder entrar en el mundo laboral.

Además, los jóvenes que tienen unos niveles de estudios más elevados , tienen menos problemas para poder encontrar trabajo y poder entrar en el mundo laboral y poder coger la experiencia laboral para un futuro.

No obstante, no podemos poner a todos en el mismo grupo, ya que las mujeres como podemos observar son los que tienen más facilidad en encontrar trabajo ya que las mujeres son las que tienen unos niveles de estudios más elevados en comparación con los hombres, ya que no tienen unos niveles de estudios tan elevados.

Aunque hay que poner alguna solución al fracaso escolar y dar visibilidad a la formación profesional para poder dar más oportunidades a los jóvenes para poder enfocarlos a encontrar empleo y a la formación.

Capítulo 3:

Modelos de contratación laboral del
empleo juvenil.

En este apartado del trabajo final de grado se van exponer los principales contratos laborales que se pueden aplicar o utilizar en la contratación de los trabajadores jóvenes, de entre 16 y 30 años.

Más adelante se puede comprobar que algunos contratos están destinados a una parte específica y principal al colectivo de los trabajadores jóvenes y no tienen ninguna experiencia laboral previa. Por otra parte, hay otros contratos que analizamos que no tienen un destinatario concreto, sino que sirven para la contratación tanto trabajadores jóvenes como trabajadores con una edad más elevada.

3.1 CONTRATACIÓN INDEFINIDA FRENTE A CONTRATACION TEMPORAL

3.1.1 PRINCIPIOS GENERALES DE CONTRATACIÓN LABORAL

El Estatuto de los Trabajadores plantea una preferencia clara de los contratos indefinidos respecto a los contratos temporales, también denominados contratos de duración determinada.

Esta preferencia de los contratos indefinidos respecto de los contratos temporales, se debe principalmente a favorecer en relación con la política en materia de trabajo, la máxima estabilidad posible en el empleo. En otras palabras, los contratos indefinidos proporcionan la estabilidad en el empleo y la duración de los empleados y por eso tienen efectos positivos en el en conjunto de la economía nacional.

No obstante lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores no prohíbe que se puedan celebrar los contratos temporales o de duración determinada, sino que en algunos supuestos o en algunas épocas del año son más recurrentes los contratos de duración determinada.

En definitiva, no se permite que el empresario celebre por su cuenta y libremente unos contratos u otros. Al contrario el Estatuto de los Trabajadores enumera los supuestos de contratación temporal, como una excepción a la

contratación indefinida, y siempre que se produzcan un serie de causas objetivas. En estos casos se habla de contratación temporal estructural.

A continuación, se exponen los supuestos que establece el Estatuto de los Trabajadores, que es un listado cerrado de los supuestos de contratación temporal:

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

A parte de los contratos anteriores de contratación temporal, El Estatuto de los Trabajadores prevé otros tipos de contratos temporales que no responden a la necesidad de la empresa contratar a trabajadores de forma temporal, sino que tienen un objetivo que es dar la oportunidad a los trabajadores entrar en el mercado a ciertos colectivos de personas que tienen dificultad de encontrar empleo, por ejemplo en caso de discapacidad. En estos casos se habla de contratación temporal coyuntural.

También existen diferentes contratos como los contratos temporales, también los contratos formativos, cuya finalidad consiste en incluir a los trabajadores que no tienen experiencia laboral, y con estos contratos se proporciona al mismo tiempo un trabajo y coger experiencia y una formación teórica y práctica.

En resumen, el Estatuto de los Trabajadores solo permite los siguientes tipos de contratos temporales:

- Contratos de duración determinada para dar respuesta a situaciones objetivas del mercado de trabajo. Esos contratos reciben el nombre de contratación temporal estructural.
- Contratos temporales para el fomento del empleo de determinados colectivos con especiales dificultades para encontrar trabajo, por ejemplo discapacitados. Esos contratos reciben el nombre de contratación temporal coyuntural.

- Contratos formativos, son aquellos en los que el trabajador, además de prestar un servicio, también recibe una formación por parte de la empresa.

3.2 LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Los contratos indefinidos son los contratos que tienen una fecha de inicio pero no tienen establecido desde su inicio una fecha concreta de finalización. Este contrato no tiene por qué ser escrito, cuando un contrato se celebra verbalmente se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido.

Dentro de la modalidad de los contratos indefinidos existe una modalidad específica, denominada, contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Se trata de una modalidad de contratos de trabajo, que solo se puede celebrar en empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económicas, apuestan por la creación de empleo.

Requisitos:

- Solo se pueden celebrar los autónomos y las empresas que tengan menos de 50 empleados.
- El contrato se celebra a tiempo indefinido y jornada completa, y se formalizaran por escrito en el modelo oficial. Si el contrato no se hace por escrito, se entenderá que el contrato se presume que será un contrato indefinido ordinario.
- Se podrá celebrar estos contratos si la tasa de desempleo en nuestro país está por debajo del 15 por ciento.

La empresa tiene una serie de incentivos fiscales:

- Las entidades que contraten a su primer trabajador, menor de 3 años a través del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores podrán deducirse 3.000 euros .de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades que les corresponda durante los dos primeros años del contrato.

- Además de lo anterior, las entidades que su plantilla en la empresa es inferior a 50 trabajadores, se podrán deducir de la cuota íntegra del impuesto de sociedades el 50 por ciento del menor de los siguientes importes:

- El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- El importe corresponde a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocido.

Las deducciones de los apartados anteriores se aplican cuando se finaliza el periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contratos y estarán al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio.

A continuación se muestra una tabla en la que podéis observar todas las características de los contratos indefinidos.

Tabla 2 Diferencias en contratos indefinidos: ordinarios y de apoyo a emprendedores

CONTRATOS INDEFINIDOS		
	ORDINARIO	APOYO A EMPRENDEDORES
Finalidad	Estabilidad en el empleo	Creación de empleo
Forma	No precisa	Escrito en modelo oficial
Requisitos		<ul style="list-style-type: none"> - Jornada completa - < 50 trabajadores - Tasa desempleo mínimo 15%
Incentivos		Deducir del Impuesto de Sociedades: <ul style="list-style-type: none"> - 3.000€ por 1ª trabajador, menores de 30 años. - Importe prestación desempleo pendiente(momento contratación) - 12 mensualidades prestación desempleo.

Fuente: Elaboración propia.

3.3 CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA

Son los contratos temporales aquellos contratos que tienen una duración determinada, o también están aquellos que cuya duración se hace depender de un determinado acontecimiento.

Los contratos temporales solo se pueden celebrar en los supuestos que establezca el Estatuto de los Trabajadores, y no tiene libertad el empresario en contratar temporalmente a los trabajadores.

Estos contratos solo son válidos cuando respondan a las causas o a los motivos objetivos establecidos en la ley, por eso se denominan contratos causales. Hay 3 tipos de contratos de duración determinada y temporal.

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

Estos contratos temporales forman parte de lo que se denomina la contratación temporal estructural. Estos contratos no van dirigidos a ningún colectivo concreto, sino se puede contratar a cualquier trabajador con independencia de sus condiciones de edad, sexo o formación.

Aunque estos contratos no van para la contratación de los trabajadores jóvenes, los empresarios los utilizan para contratar tanto a los jóvenes como el resto de los trabajadores.

3.3.1 CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES

3.3.1.1 Contrato para obra o servicio determinados

El objeto de este contrato es según el Estatuto de los Trabajadores “la realización de una obra o un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”. Estos

contratos se pueden utilizar para hacer trabajos que no estén relacionados o que no sean propios de la empresa contratante. En el segundo caso han de ser específicos y delimitados del resto de la actividad de la empresa, con autonomía y sustantividad propia.

Características del contrato:

1.- Forma del Contrato: En cuanto a la forma del contrato, éste debe figurar por escrito y en el mismo se debe especificar con claridad y precisión la obra o servicio determinado de la contratación.

2.- Duración del Contrato: La duración será el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio aunque puede también incluirse una duración determinada, con carácter orientativo, manteniéndose su verdadera causa, que no es otra que la realización de la obra o el servicio concretos.

3.- Extinción del Contrato: El contrato se termina cuando finalice la obra o servicio para el que fue contratado el trabajador. Este tipo de contrato no tiene ningún tipo de prórroga, ya que depende la circunstancias propias de la actividad, es decir, lo que dura la obra o el servicio determinantes del contrato.

4.- Modalidades de contratación: Este contrato puede celebrarse tanto bajo la modalidad de tiempo completo como la de tiempo parcial.

A continuación se incluye una tabla con el resumen de las características de los contratos de obra o servicio determinado.

Tabla 3 Objeto y características contratos temporal para obra y servicio determinado

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADOS

Objeto	Realización de una obra o un servicio determinado.
Forma	Tiene que estar por escrito y tiene que especificar claramente la obra o servicio determinado. Si no se hace el contrato por escrito se presumirá de un contrato indefinido.
Duración	El tiempo que dure la obra o el servicio determinado, tiene un máximo de 3 años. Solo se puede ampliar 1 años más.
Extinción	Fin del contrato de la obra o servicio determinado. Sino será un despido
Modalidades de contratación.	Puede ser tanto como tiempo completo o como tiempo parcial.

Fuente: Elaboración propia

3.3.1.2 Contrato de trabajadores interinos

Estos contratos tienen un objetivo que puede ser doble:

- Uno de esos objetivos es sustituir al trabajador que se encuentra ausente en su puesto de trabajo por alguna causa (incapacidad temporal, maternidad, etc.) pero que conserva un derecho de reserva de

su puesto de trabajo. El empleado interino que sustituya al trabajador que se encuentra ausente del puesto de trabajo tendrá las mismas funciones que el trabajador sustituido.

- También se utiliza para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por vacante).

Esos contratos se tienen más en consideración en las empresas privadas por que utilizan la interinidad por sustitución que interinidad por vacante. Estos contratos se utilizan mucho en la Administración Pública.

Existe una excepción al uso de este contrato referida al caso en que los trabajadores hicieran uso de su derecho de huelga. En tal caso no sería posible contratar interinos para sustituir a los trabajadores que están haciendo huelga por expresa prohibición legal.

Características del contrato de interinidad.

1.- Forma del Contrato: En relación con la forma del contrato, este tipo de contrato se debe celebrar por escrito, y en el mismo deberá constar la identidad del trabajador sustituido y la causa de la sustitución pudiendo el trabajador interino realizar las mismas funciones que el trabajador sustituido o se le podrán asignar otras tareas distintas.

En otras palabras, en el contrato de interinidad debe constar, la identificación (datos personales) del trabajador sustituido y la causa por la cual ha sido sustituido, y deberá constar si el trabajador que han contratado es el que ocupará el puesto de trabajo o será otro trabajador de dentro de la empresa.

Se deberá presentar el contrato por escrito porque si no el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a tiempo completo.

2.- Duración del Contrato: En los contratos de interinidad por sustitución, la duración será lo que dure el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido, ya que estos contratos no tienen un fecha exacta de duración.

En la interinidad por vacante, el contrato durará el tiempo que dure el proceso de selección para cubrir definitivamente el puesto de trabajo, y no puede ser superior a 3 meses, solo hay un caso que es si es un proceso de selección de las Administraciones Públicas en que la duración será la prevista en la normativa específica. Cuando ya haya pasado el tiempo no puede celebrarse otro contrato con el mismo objetivo.

3.- Extinción del Contrato: El contrato se da por terminado cuando el trabajador que estaba ausente en su puesto de trabajo vuelve a su sitio de trabajo en el plazo legal establecido, también puede ser por el vencimiento del plazo que está establecido.

Todo esto si por el convenio colectivo establece algunos derechos más favorables para el trabajador interino o cuando la empresa quiera contratarlo como fijo en la plantilla.

El contrato de interinidad por vacante se termina cuando se incorpora el trabajador que estaba ausente en su puesto de trabajo o porque el plazo era de 3 meses y ya han pasado. El contrato de los trabajadores interinos no admite ninguna clase de prórroga.

4.- Modalidades de contratación: Los contratos de interinidad lo normal es que sean de jornada completa, aunque hay algunos casos que utilizan la jornada a tiempo parcial ya que se trata de sustituir a trabajadores que estaban a tiempo parcial o algunos casos que van a cubrir puestos de trabajos que serán de tiempo parcial.

A continuación se incluye una tabla con el resumen de los contratos de interinidad.

Tabla 4 Objeto y características contrato temporal por interinidad.

CONTRATO DE INTERINIDAD		
	Por sustitución	Por vacante

Objeto	Sustituir al trabajador que está ausente con derecho a reserva del puesto	Cubrir el puesto por selección /promoción.
Forma	Por escrito e identificar el trabajador sustituido, la causa y puesto a desempeñar	Por escrito e identificar el puesto a cubrir tras el proceso de selección. En el caso contrato, se presume indefinido.
Duración	EL tiempo que se encuentre el trabajador que estaba ausente sin ir al puesto de trabajo	Tiempo de proceso de selección máximo de 3 meses
Extinción	Reincorporación del trabajador sustituido o por el vencimiento plazo legal.	Incorporación nuevo trabajador seleccionado o por el fin del tiempo de los 3 meses
Modalidades	Tiempo completo o tiempo parcial	

Fuente: Elaboración propia.

3.3.1.3 Contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción.

Estos contratos se utilizan cuando en la empresa por circunstancias de producción, se acumulan tareas o hay un exceso de pedidos, aunque sea la actividad normal de la empresa. No siempre puede celebrarse esta modalidad de contratos, solo en casos puntuales dentro de la actividad de la empresa.

Para celebrar este tipos de contratos se tiene que tener una necesidad extraordinaria de trabajo a atender y el carácter temporal de esa necesidad.

El convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, o en su defecto, sectorial de ámbito inferior, se tendrá en cuenta las actividades por las que se podrán contratar a los trabajadores eventuales. Y estos contratos tienen un porcentaje

máximo para contratar dependiendo de la plantilla, y tendrá un número máximo para contratar con los contratos eventuales.

Características del contrato de trabajadores eventuales:

1.- Forma del Contrato: Los contratos eventuales se tienen que celebrar por escrito, cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas o cuando se celebren a tiempo parcial.

En el contrato se debe especificar la causa o la circunstancia de la eventualidad y tiene que estar especificada la duración del mismo. Si no se especificase la duración exacta o la causa que justifica la existencia del contrato, el mismo se presumirá celebrado por tiempo indefinido, de modo que, mientras no se demuestre lo contrario se considerará celebrado por tiempo indefinido.

2.- Duración del Contrato: La duración de este tipo de contrato es de seis meses , como máximo, dentro de un periodo máximo de doce meses que se cuentan desde el momento en que se produzcan las causas de la eventualidad. Por otra parte hay que señalar que este tipo de contrato no tiene establecida una duración mínima. Además de la duración del contrato la ley pone una duración máxima de la eventualidad, de lo que la eventualidad se transforma en normalidad, lo que exige ya una contratación por tiempo indefinido.

En el convenio sectorial estatal, se podrá modificar la duración máxima de los contratos como el tiempo que se puedan concertar, o también puede hacerse las dos cosas a la vez. Las causas de eventualidad se producen desde el momento en que se computa el periodo hábil de contratación, desde que empieza a contar los doce meses para poder contratar.

Si el contrato se celebrase por un tiempo inferior, se podrá prorrogar por el tiempo máximo legal o el previsto en el convenio colectivo.

3.- Extinción del Contrato: Los contratos eventuales se extinguen, cuando se termina el plazo para los que han sido contratados. Estos contratos dan derecho al trabajador a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.

4.- Modalidades de contratación: Los contratos eventuales se pueden celebrar tanto como a tiempo completo como a tiempo parcial. En los contratos eventuales se pueden celebra a tiempo parcial con la jornada recudida todos los días hábiles. O completa pero no se trabajan todos los días, aunque su duración computara incluyendo todos los días, aunque la jornada es inferior, y sin que quepa excluir los días que no se trabajan.

A continuación aparece una tabla con el resumen de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Tabla 5 Objeto y características contrato temporal eventual.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.	
Objeto	Contratar a trabajadores en los momentos con más trabajo puntualmente
Forma	Por escrito, cuando sea por un tiempo de 4 semanas o sea tiempo parcial, en el contrato tiene que especificar la causa y la duración del contrato . En caso contrato el contrato se presume indefinido, y si se aplica a tiempo completo.
Duración	Máximo legal es de 6 meses en un periodo de 12 meses Por convenio colectivo son 12 meses con un periodo de 18 meses Tienen la posibilidad de una prórroga.
Extinción	Fin del plazo /prórroga, y tiene una indemnización
Modalidades de contratación.	Puede ser a tiempo completo y a tiempo parcial

Fuente: Elaboración propia

3.3.2 CONTRATOS TEMPORALES COYUNTURALES

Estos contratos no responden a una causa o una necesidad objetiva que tenga la empresa sino que se trata de contratos que son utilizados como contratación temporal a modo de medida de fomento de empleo. En otras palabras, estos

contratos sirven para favorecer a aquellas personas que tienen dificultades en acceder al mercado de trabajo, como son las personas que tienen una discapacidad o que están en riesgo de exclusión social, y sin que sea necesario justificar la concurrencia de alguna de las causas anteriores propias de la contratación temporal estructural.

Esta modalidad contractual va dirigida en la actualidad a favorecer el acceso al mercado de trabajo de los trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad y que al mismo tiempo se encuentren en situación legal de desempleo.

Para utilizar estos tipos de contratos, tienen que tener los siguientes requisitos:

- Tienen que estar inscritos en la Oficina de empleo los trabajadores desempleados.
- Estos contratos se tienen que hacer siempre por escritos y tienen que estar presentados en la Oficina Pública de Empleo correspondiente. Tienen un modelo oficial de contrato que se facilita por los Servicios de Empleo.

La duración de estos tipos de contratos no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Además, conviene señalar que este tipo de contrato admiten una o dos prórrogas por los periodos de tiempo no inferiores a 12 meses.

Los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. No obstante, si la empresa hace fijo al trabajador, el trabajador al finalizar el contrato no tendrá derecho al abono de dicha indemnización.

Finalmente, conviene tener en cuenta que estos contratos pueden celebrarse tanto como a tiempo completo como a tiempo parcial.

A continuación se inserta una tabla con el resumen de los contratos temporales coyuntural.

Tabla 6 Objeto y características contrato temporal coyuntural

CONTRATO TEMPORAL COYUNTURAL	
Objeto	Contrato para introducir a personas que tengan especiales dificultades de acceso al mercado
Forma	Por escrito y presentado a través de la Oficina Pública de Empleo con un modelo oficial.
Duración	Mínimo 12 meses superior 3 años . Prórrogas si es inferior el periodo a 12 meses y hay una o dos prórrogas con estos contratos.
Extinción	Fin del plazo del contrato y con una indemnización o conversión a indefinido.
Modalidades de contratación	Los contratos pueden ser tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia.

3.4 NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos de duración determinada tienen unas formalidades, que de no cumplirse tienen algunas consecuencias negativas para las empresas.

El Estatuto de los Trabajadores tiene un listado de principios que se aplican a los contratos temporales. Dicho listado hace referencia a la forma de los contratos temporales, a cómo deben concurrir para la existencia y para los derechos que tienen los trabajadores temporales.

3.4.1 FORMA EN LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Todos los contratos temporales se deben hacer por escrito, especificando en cada uno de ellos la situación específica que justifica. Los únicos que no están

obligados a hacer los contratos de trabajo por escrito son los trabajos eventuales que tengan una duración inferior a 4 semanas.

Si los contratos temporales no se hacen por escrito, se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a tiempo completo. Es decir, el contrato se considerará celebrado por tiempo indefinido y a tiempo completo salvo que se demuestre lo contrario.

Además, La empresa tiene la obligación de dar una copia del contrato a los trabajadores de su centro de trabajo. De este modo la administración laboral pretende que no haya contrataciones fraudulentas y así la administración tienen un control de los contratos.

3.4.2 EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES:

En este tipo de contratos, hay que tener en cuenta dos requisitos que deben producirse a su extinción. Por un lado, se exige un procedimiento específico para proceder a la extinción de esta modalidad de contratos. Y por otro, corresponde, en algunos casos una indemnización a favor del trabajador a la finalización de algunos contratos de duración determinada.

3.4.2.1. Procedimientos para la extinción de los contratos temporales:

Los contratos temporales tienen que llevar un procedimiento específico para su extinción, en caso contrario pueden darse consecuencias legales contrarias a los intereses de la empresa.

Los contratos temporales exigen una denuncia previa a su finalización. La denuncia previa implica que cuando se esté terminando el contrato de duración determinada, cualquiera de las dos partes interesadas tienen que comunicar a la otra que se está finalizando el contrato, y por lo tanto se está extinguiendo la relación laboral. La denuncia previa tienen que comunicarse 15 días de antelación cuando el contrato tuviera una duración superior o igual a un año.

Lo habitual será que el empresario sea el que denuncie el contrato cuando se termine la duración del contrato, aunque el trabajador también lo puede hacer, porque la falta de denuncia tiene las siguientes consecuencias:

- Si el trabajador contratado sigue en su puesto de trabajo cuando se ha terminado el tiempo de duración del contrato, y el contrato tiene prórrogas o las admite, esto significa que tiene prórrogas automáticamente hasta la duración máxima de lo que dure el contrato.
- Si el trabajador continúa en el puesto de trabajo cuando ha terminado el tiempo que dura el contrato y no tienen ninguna clase de prórroga, el contrato pasa a ser a tiempo indefinido.

3.4.2.2 Indemnización por la finalización de los contratos temporales:

Los contratos temporales por obra o servicio determinados y los contratos eventuales tienen establecida legalmente una indemnización por la simple finalización del periodo de tiempo concertado. Dicha indemnización corresponde al trabajador y su cuantía es de 12 días de salario por año de servicio. Esta cuantía de la indemnización puede variar dependiendo el convenio colectivo que tenga aplicado ese sector.

Como se ha mencionado, esta indemnización sólo corresponde en caso de contrato para obra o servicio determinado o para contratos de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción, de modo que los contratos de Interinidad no tienen asignada legalmente una indemnización a su finalización.

Por otro lado, los contratos temporales formalizados para el fomento del empleo de trabajadores con discapacidad tienen igualmente una indemnización de doce días de salario por año trabajado.

3.4.3 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES.

Todos los trabajadores tienen los mismos derechos aunque tengan contratos temporales o contratos de duración indefinida, nos referimos a que tienen los

mismos derechos por ejemplo, el salario, vacaciones, los días libres, las pagas extraordinarias, etc.

Pero en algunas ocasiones puede variar porque dependiendo de la duración del contratos, porque un contratos temporal no tienen la misma duración que un contrato indefinido, lo más normal es que los contratos de duración temporal las vacaciones sean disfrutadas pero son recompensadas con dinero, pero no es lo normal.

También existe el principio de igualdad no impide, sino lo contrario, pueden tener algunos beneficios que no tienen los otros como puede ser disfrutar de algunos pluses de eventualidad, en atención a su situación contractual.

3.5 CONTRATOS ESPECIFICOS PARA LOS JÓVENES

3.5.1 LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos tienen como finalidad por una parte una remuneración por los servicios que esta prestando y por otra parte proporcionar al trabajador una formación teórica y/o practica a cargo de la empresa. En estas ocasiones sirve para los trabajadores que no tienen experiencia, cojan experiencia para acceder al mercado de trabajo y tener más facilidad en encontrar un trabajo.

Los contratos formativos son temporales, y la finalidad de estos contratos no es otra que los trabajadores que no tienen experiencia laboral puedan acceder al mercado de trabajo y tener una formación para poder acceder a otros tipos de trabajos.

Estos contratos también sirve para el fomento del empleo juvenil y desde el punto de vista de la empresa, sirven para seleccionar al personal de la empresa.

El Estatuto de los trabajadores distingue los contratos formativos en dos tipos: por un lado el contrato en prácticas y por otro lado el contrato para la formación.

3.5.2. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

3.5.2.1 Concepto del contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas sirve para poder incluir al mundo laboral a los trabajadores que tienen una gran formación teórica, y no tienen una práctica en empresas adecuado a los niveles de estudios que tienen el trabajador. El puesto de trabajo que adquiere los trabajadores que son contratos en prácticas, deberán permitir adquirir la experiencia profesional que no tienen , y por lo tanto el puesto de trabajo tienen que ser adecuado a la titulación de estudios que acredite el empleado.

En definitiva, los contratos en prácticas sirve para incorporar a los trabajadores que tiene una nivel de estudios pero no tienen ninguna experiencia laboral. Las empresas que conceden estos contratos tienen que tener unos beneficios, y ser un puesto de trabajo adecuado a los estudios o titulación adquirida.

3.5.2.2. Requisitos del contrato en prácticas.

En los contratos en prácticas la ley exige al trabajador unos requisitos para poder acceder a esos contratos.

- Estar en la titulación que necesitan para el puesto de trabajo: Los contratos en prácticas requieren que el trabajador esté en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior , como los títulos oficiales reconocidos como equivalentes a los ejercicios profesionales.

El título de bachiller no supone una titulación porque no está específica en ninguna materia que puede ejercerse en el mercado para encontrar trabajo.

- El contrato se tiene que celebrar en un periodo de cinco años desde que ha finalizado los estudios correspondiente. Tratándose de trabajadores con discapacidad el periodo es de siete años. Si el contrato

en prácticas se celebra fuera del periodo que hemos nombrado anteriormente, el contrato pasará automáticamente a un contrato de trabajo de duración indefinida.

Con este tipo de contrato, no sólo se pretende que el trabajador adquiriera una experiencia profesional de la que carece sino que además dicha experiencia debe ser acorde a los estudios que tienen acreditados el trabajador.

3.5.2.3. Forma y duración del contrato en prácticas.

Esta clase de contratos tienen que estar formalizados por escrito y tienen un modelo oficial. En contratos deberá constar el puesto que va a ocupar en la empresa, la titulación que posee el trabajador, la duración del contrato, etc. Si por algún caso el contrato no es formalizado por escrito el contrato pasara a ser un contrato a tiempo indefinido.

Los contratos en prácticas tienen una duración que no puede ser menor de 6 meses ni superior a dos años. Los dos años de duración pueden transcurrir en la misma o en diferentes empresas.

No podrá estar en un contrato de prácticas más de dos años en la misma empresa o en distintas empresas en base a la titulación. El empresario podrá pedir para averiguar si el trabajador a estado más de dos años en el contrato de prácticas un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que especificara el tiempo que ha estado en estos contratos el trabajador que está en posición para el puesto de trabajo.

El certificado tiene que emitirse en un plazo de 10 días, si pasados los días el empresario no lo recibe, queda totalmente retirado de un posible incumplimiento de los requisitos de la duración máxima. Los contratos en prácticas tienen unas prorrogas que son dos y el periodo de estas prorrogas no pueden ser inferiores a seis meses.

3.5.2.4. Derechos del trabajador en prácticas

En los contratos de trabajo en prácticas tienen los siguientes derechos:

- El puesto de trabajo ofrecido tiene que estar relacionado con los estudios cursados. Cuando el trabajador es dado de alta tiene que estar relacionado la titulación del trabajador con la categoría profesional asignada en la empresa y las funciones que tenga esa categoría profesional asignada en caso contrario de hacer otras funciones están haciendo un fraude de ley y el contrato pasara a ser un contrato indefinido salvo que las funciones discordantes no tengan de duración relevante.
- La cuantía del salario por las prestaciones desempeñadas en la empresa no puede ser inferior al 60% el primer año del salario del convenio del trabajador y del 75% el segundo año, que está puesto en el convenio colectivo y se tendrá que especificar también en el contrato del trabajador.

La cuantía del salario, por tanto, es inferior a la de los trabajadores del mismo puesto de trabajo y categoría, que se justifica porque el trabajador en prácticas tiene menos experiencia y productividad, y también por la enseñanza que está obteniendo y por otra parte las prácticas que está realizando.

- El empresario está obligado a entregar a los trabajadores un certificado, en el que conste lo relacionado con el contrato de prácticas, como su duración, las funciones que ha realizado dentro de la empresa, los sitios que ha ocupado dentro de la empresa, etc.

En el certificado solo debe especificar los datos objetivos como son los que hemos nombrado anteriormente, y no se especifica las valoraciones que tienen el empresario sobre el trabajador.

A continuación se incluye una tabla resumen las características de los contratos en prácticas,

Tabla 7 Objeto y características contrato de trabajo en prácticas

CONTRATOS EN PRACTICAS

Objeto	<ul style="list-style-type: none"> - Dar la oportunidad a los trabajadores que tiene un nivel de estudios pero no tienen experiencia laboral
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Poseer título habilitante (universitario o formación profesional medio o superior) - El tiempo máximo es de 5 años desde que se termina los estudios y para las persona minusválidas es de 7 años
Forma	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato tiene que ser por escrito y con el modelo oficial, y debe figurar la titulación que posee, la duración del contrato, y si no lo especifica pasara a ser un contrato indefinido.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> - La duración es la siguiente no puede ser menor de 6 meses y ni mayor de 2 años , el tiempo puede ser en la misma o en diferentes empresas. - Este tipo de contrato tiene o puede a ver 2 prorrogas con un tiempo máximo de 6 meses.
Derechos Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene que estar relacionado la titulación que posee el trabajador con la categoría profesional asignada, si no es así hay un fraude de ley y el contrato pasaría a ser indefinido - La cuantía a cobrar sería el primer año del 60% y el segundo año e 75%. - La empresa está obligada en entregar al trabajador un certificado especificando la duración del contrato, el puesto que desempeñada, y las funciones que hacia el trabajador.

Fuente: Elaboración propia

3.5.3. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

3.5.3.1. Concepto del contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos de formación y aprendizaje van dirigidos a los trabajadores jóvenes, aunque siempre hay alguna excepción, son los jóvenes que no tienen una formación previa. Y estos contratos también están hechos para que el trabajador pueda coger experiencia a cambio de una remuneración y por otro lado que reciba una formación teórica y práctica que le permita que en un futuro pueda acceder con menos impedimentos al mercado de trabajo.

El contrato de formación tiene dos objetivos, el primero es incorporar a la gente joven al mundo laboral, y por otro lado darle una formación profesional para que lo pueda desempeñar en esa empresa o cuando cambie de empresa tenga una experiencia.

3.5.3.2. Requisitos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje para celebrarse válidamente deben contener los siguientes elementos:

- El rango de edad para celebrar estos tipos de contratos es mayores de los dieciséis y menores de veinticinco años, salvo para los trabajadores discapacitados que no tienen un límite de edad.

Si la tasa de parados es inferior al 15% en España se podrán realizar contratos de formación y aprendizaje con trabajadores menores de 30 años. Estos límites de edad pueden variar dependiendo en el momento que se hace el contrato, y por lo tanto se puede pasar durante la vigencia del mismo.

- El trabajador no puede tener el nivel de estudios que necesitan para poder hacer un contrato de prácticas en el puesto de trabajo objeto del contrato.
- No podrán celebrar contratos de formación si el trabajador ya ha desempeñado durante un periodo superior de 12 meses en el mismo puesto de trabajo.

- Si el trabajador ya tiene la formación que se pretende dar a los trabajadores, no podrá celebrar el contrato.

3.5.3.3. Forma y duración del contrato para la formación y el aprendizaje:

Estos contratos y sus prórrogas, deben formalizarse por escrito en el modelo oficial, y ellos se debe especificar el puesto de trabajo y el objeto de la formación, también el tiempo que va a durar y la distribución de la formación teórica, y por ultimo también la duración que va a durar el contratos y los datos del tutor que va a llevar a cabo el contrato y la formación del trabajador. Si el contrato no se pusiera por escrito y no especificase todo lo nombrado anteriormente se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

Estos tipos de contratos no tienen periodo de prueba pero si el trabajador y el empresario están de acuerdo pueden acordar un periodo de prueba, el tiempo de ese tiempo de prueba será de dos meses con carácter general, y puede ser de 3 meses si la empresa que está contratado hay menos de veinticinco trabajadores en la empresa.

El tiempo de estos contratos es mínimo de un año y como máximo de tres años. Por convenio colectivo puede especificar una duración diferente, como mínimo seis meses y como máximo superior a tres años.

Si por algún caso la duración del contrato fuera inferior a la máxima, se podrá prorrogar si las dos partes están de acuerdo, se podrá hacer dos prórrogas, nunca podrá ser cada prórroga inferior a seis meses y que la duración total del contrato no puede exceder de la duración máxima.

3.5.3.4. Obligaciones formativas de la empresa

Este tipo de contrato para que sea válido tiene que tener una formación teórica y por otra parte una formación práctica sino tienen estas dos formaciones no será válido ya que para que sea válido el contrato es necesario estas dos formaciones.

1.- La primera formación que es la teórica se debe que desempeñar a cargo de la empresa y se debe ajustar a los principios legalmente previstos, Se podrán prestar:

- En un centro formativo que sea del Sistema Nacional de Empleo.
- También se puede desempeñar en la misma empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.

Si por algún caso la empresa no impartiera la formación teórica a los trabajadores que son contratados en los contratos de formación y aprendizaje, se considera un incumplimiento empresarial y una posible sanción administrativa y por lo tanto de debería paralizar o no continuar con el contrato por haber incurrido en fraude de ley.

2.- En la formación práctica para el trabajador es necesario que la prácticas estén relacionadas con las actividades formativas y que estén relacionadas con la actividad laboral que va a desempeñar dentro de la empresa. A tal efecto la empresa debe nombrar un tutor para el trabajador en formación.

El trabajador tiene el derecho de obtener un certificado, el certificado tiene que especificar la cualificación o competencia profesional que adquiere a través del contrato de la formación y el aprendizaje. Tanto como formación teórica como la formación practican se incluirán en el citado certificado.

3.5.3.5. Tiempo de trabajo y retribución del contrato para la formación y el aprendizaje.

La duración de la jornada de trabajo efectivo es la que pone en el convenio colectivo. Ésta no podrá ser mayor del 75% durante el primer año y el 85% durante los dos siguientes años, el resto de la jornada debe dedicarse a la formación teórica del trabajador.

La retribución que debe obtener el trabajador tiene que ser la que establece el convenio colectivo, dependiendo del trabajo efectivo, nunca puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, en dicha proporción.

El trabajador en formación no puede realizar horas extraordinarias, solo se podrán hacer horas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, no podrán hacer trabajo nocturno ni trabajo a turnos.

A continuación se incluye una tabla con el resumen de las características de los contratos para la formación y el aprendizaje.

Tabla 8 Objeto y características contrato de formación y aprendizaje

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	
Objeto	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir y formar profesionalmente a los trabajadores más jóvenes.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Edad entre los 16 a los 25 años, los discapacitados no tienen límite de edad. Y hay una regla que si una tasa de desempleo del 15% de España el número de edad es hasta los 30 años. - No haber ejercido en la misma empresa durante 12 meses en el mismo puesto de trabajo. - No tener la formación que es necesaria. - Puesto de trabajo con cierta cualificación.
Forma	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato se debe formalizar por escrito y con el modelo oficial, en el contrato debe poner la duración del contrato, el puesto que va a desempeñar, los datos del tutor, etc. - En caso de que no se haga el contrato escrito pasara a ser un contrato indefinido y tiene un periodo de prueba de 2 o 3 meses como máximo.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> - La duración del contrato es de 1 a 3 años. Si es por convenio la duración de superior a 6 meses e inferior a 3 años. - Tiene derecho a 2 prórrogas, cada una de las prórrogas tiene un periodo de 6 meses como máximo.
Obligaciones formativas empresa	<ul style="list-style-type: none"> - La formación teórica en el centro formativo reconocido. En caso contrario se produce fraude de ley y el contrato se convierte en indefinido - Formación en prácticas tiene que tener relación con la formación teórica, sino tienen nada que ver puede producirse fraude de ley, y el contrato pasaría a ser un contrato indefinido. - Cuando terminen las dos formaciones la empresa está obligada en dar a los trabajadores un certificado
Modalidades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo completo, el tiempo dedicado a las dos formaciones y al trabajo. El primer año será un 75% y los dos siguientes el 85%.
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - El salario será establecido por convenio colectivo, nunca

	<p>puede ser inferior al salario mínimo profesional</p> <ul style="list-style-type: none">- Estos tipos de contratos no admite horas extraordinarias, no pueden horas nocturnos ni turnos de noche.
--	---

Fuente: Elaboración propia

3.5.4 NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Las dos modalidades existentes de contratos formativos tienen unas normas en común que son las siguientes:

- Ambos tipos de contratos deben celebrarse por escrito, y con la obligación de especificar los datos en el contrato tales como el puesto de trabajo, el título y la duración del contrato. Si el contrato no se hubiera celebrado por escrito, el contrato pasaría a ser un contrato indefinido.
- La extinción de los contratos formativos exige la denuncia previa, ya que ha pasado el tiempo que tenían en el convenio.
- Límites al uso de los contratos formativos:
 - Los contratos formativos que no estuvieran cumplieran con los requisitos exigidos en el Estatuto de los Trabajadores, se considerarán celebrados en fraude de ley. Si hay fraude de ley automáticamente el contrato pasara a ser un contrato indefinido.
 - No se puede superar el tiempo máximo en una empresa o varias empresas con un contrato formativo, esta regla no se aplica si los contratos formativos se han realizado para otras titulaciones o en relación con oficios distintos.

3.6. LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

3.6.1. CONCEPTO Y MODALIDADES

Los contratos a tiempo parcial son aquellos contratos que diseñados para prestar servicios en un periodo inferior a la jornada completa establecida en los convenios colectivos o en su defecto, a la jornada máxima legal. Se puede ver que hay tres modalidades de contrato a tiempo parcial.

- Contrato a tiempo parcial común.
- Contrato a tiempo parcial para trabajadores fijos discontinuos.
- Contrato de relevo que se celebra en caso de jubilación parcial.

3.6.2. EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMÚN

3.6.2.1. Concepto de contrato a tiempo parcial común.

Los contratos a tiempo parciales comunes son los contratos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para cubrir un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada completa en relación con un trabajador a tiempo completo comparable.

Los convenios colectivos sí que pueden especificar cuantas horas son las mínimas en la jornada para que se considere un contrato a tiempo parcial. Pero si especifica cuantas horas son las que se pueden realizar en la jornada parcial, porque si el trabajador se pasa sobre las horas, se considera que el trabajador está a tiempo completo en todos los efectos.

Las características de esta modalidad de contrato de trabajo son las que se detallan en los párrafos siguientes:

- En los contratos a tiempo parcial tienen una duración de jornada inferior, y para ello se tiene en cuenta el número de horas al día, a la semana, al mes o al año.
Esto quiere decir que el contrato a tiempo parcial tiene varias posibilidades en cuanto a la distribución de sus horas:
 - Realizar un número de horas inferior al día todos los días.

- Realizar un número de días inferior a la semana, al mes, al año pero los días que se realiza el trabajo es a tiempo completo.
- Y por último una mezcla de ambas modalidades.

También es importante definir el concepto de trabajador a tiempo completo comparable.

El Estatuto de los Trabajadores lo define como un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y el mismo centro de trabajo, y con el mismo contrato de trabajo, y que lo que realice sea idéntico o similar.

Si por alguna razón en la empresa no hubiera ningún trabajador que tuviera un contrato a tiempo completo comparable, se considerara la jornada a tiempo completo la que estuviera establecida en el convenio colectivo, o en su defecto la máxima legal.

Los contratos a tiempo parcial deben especificar si el contrato tiene una reducción de jornada a iniciativa del trabajador, por si es un solo durante un tiempo, y no es una modificación del contrato.

Puede ser que el empresario quisiera cambiar o reducir las horas a algún trabajador y pasar de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial, pero para celebrar este contrato hay que comunicárselo a el trabajador y que esté de acuerdo.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo, el empresario no le quedara más remedio que no llevar a cabo la reducción de jornada del contrato y tener que despedir al empleado por causas objetivas, económicas u organizativas si se diera el caso.

Los contratos tiempo parcial se pueden llevar a cabo con otros contratos indefinidos y con la mayoría de los contratos temporales. Sin embargo en los contratos de trabajadores interinos que puede ser por sustitución, si el trabajador que va a sustituir a otro trabajador tienen un contrato a tiempo parcial él puede ser a tiempo parcial, pero si el sustituto es a tiempo completo , el interino es necesario que sea a tiempo completo.

Esos tipos de contratos no se pueden llevar a cabo con los contratos de formación y aprendizaje , pero en los únicos que puede utilizarse estos tipos de contratos a tiempo parcial son en los contratos en prácticas.

3.6.2.2. La forma del contrato a tiempo parcial común.

Los contratos a tiempo parcial deben formalizarse por escrito y se deberá especificar el número de horas ordinarias de trabajo y cuál sería la distribución de las horas que va a realizar el empleado al día, a la semana, al mes o al año.

Si no se hace por escrito el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, de modo que el empresario debería probar o acreditar el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas que se hubiera contratado.

3.6.2.3. Horas complementarias y horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial.

Las horas complementarias son horas acordadas entre las dos partes del contrato a tiempo parcial para realizar un número de horas superior a la jornada a tiempo parcial inicialmente pactada, teniendo en cuenta que mediante dicho pacto no se puede superar las horas a una jornada a tiempo completo.

Estas horas complementarias tienen las siguientes características:

- Tienen que haber un acuerdo entre las dos partes del contrato. Si por algún caso el trabajador dice que no quiere realizar esas horas complementarias no se considera motivo de sanción hacia el trabajador.
- Las horas complementarias deben pactarse por escrito para que tengan validez.
- Las horas complementarias solo se pueden incluir en contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

- Solo se puede acordar en concepto de horas complementarias., el 15% de horas ordinarias de las que tienen pactadas en los contratos, puede ser ampliable al 60% si lo especifica el convenio colectivo.
- No puede superar la jornada completa sumando las horas complementarias y las horas ordinarias.
- Para la distribución de las horas tendrá que tener en cuenta lo que establezca el convenio colectivo y el acuerdo de las horas complementarias.
- El empresario debe comunicar al trabajador qué día empieza a realizar las horas complementarias, y el periodo para comunicárselo al trabajador es de siete días de antelación.

3.6.2.4. Derechos de los trabajadores a tiempo parciales:

Todos los trabajadores tienen los mismos derechos con independencia del tipo de contrato que hubieran celebrado, ya sea un contrato a tiempo parcial o un contrato a tiempo completo, en cualquier caso se aplica el principio de igualdad.

No obstante, sí que pueden aparecer diferencias en la hora de tratar ya que pueden aplicar el principio de proporcionalidad, normalmente en las condiciones de trabajo cuantificables.

A continuación se incluye una tabla resumen de las características de los contratos a tiempo parcial común.

Tabla 9 Objeto y características contrato a tiempo parcial común.

TIEMPO PARCIAL COMÚN	
Objeto	<ul style="list-style-type: none"> - Prestación de servicio durante un tiempo menor al comprobante o al máximo establecido. - Todos los días inferiores de número de horas. - Inferior de horas a la semana, al mes o al año en la jornada completa. - Combinación de las dos anteriores.
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Para el trabajador es un periodo de tiempo establecido y no puede modificarse. - Para el empresario si necesita modificarlo puede modificarlo pero tienen que estar de acuerdo las dos partes el empresario y el trabajador.
Horas	<ul style="list-style-type: none"> - Complementarias: deben estar por escrito lo pactado entre el empresario y trabajador y solo puede hacer como máximo un 15% en los contratos indefinidos, y por convenio colectivo puede ser un 60% pero nunca puede superar la jornada completa. - Para las horas extraordinarias son voluntarias o si hay un aumento de producción el empresario puede concederte horas extraordinarias. Solo puede ser un 80% al año pero depende de la proporción de la jornada. Nunca puede ser superior a la jornada completa.
Derechos del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los trabajadores tienen los mismos derechos los de tiempo a parcial que los de tiempo completo, salvo el principio de proporcionalidad.

Fuente: Elaboración propia.

3.6.3. EL CONTRATO DE TRABAJOS FIJOS-DISCONTINUOS

3.6.3.1. Concepto de contratos fijos- discontinuos.

Los contratos para trabajos fijos-discontinuos son contratos a tiempo parcial que se utilizan para realizar trabajos que se repiten cíclicamente en determinadas empresas en ciertas épocas del año, en los que existe incertidumbre sobre el inicio y el final de esa temporada de actividad.

Los contratos fijos- discontinuos se pueden darse en estas ocasiones:

- Cuando una empresa ejerce su actividad productiva durante todo el año pero es bastante irregular dicha actividad, de modo que tiene en puntos estacionales, o exceso de trabajo y que se repiten ciertos en ciertas épocas del año.
- O también puede ser en empresas que no están todo el año en marcha sino que solo tienen un funcionamiento discontinuo, cíclico o intermitente.

Lo que llama la atención de estos contratos es que son celebrados a tiempo indefinido, ya que la actividad se reanuda en fechas no exactas, y el trabajador tiene derecho a su puesto de trabajo según el orden y la forma que se determina en los convenios colectivos de estos contratos.

También llama la atención que este tipo de contrato no está regulado en el Estatuto de los Trabajadores sino que su regulación está básicamente en los convenios colectivos.

3.6.3.2. La obligación de llamamiento al trabajo:

En estos tipos de contratos se caracterizan por la incertidumbre de cuándo será el inicio y el fin de la actividad que los justifican. Por ello, el empleado tiene que ser avisado o llamado por el empresario cada vez que vaya a poner en marcha la empresa.

Este derecho de llamamiento se justifica en lo imprevisible de la fecha del inicio y el volumen del trabajo, y además, durante la campaña de trabajo puede haber interrupciones y algunos periodos de inactividad. El derecho de llamamiento en los contratos de trabajos fijos-discontinuos se caracteriza por lo siguiente:

- Los trabajadores tienen derecho a saber los criterios aplicables al llamamiento, lo que permite establecer tanto el orden de entrada como el de salida de la incorporación al trabajo. En este sentido, la forma de llamamiento será la que especifique el convenio colectivo. Lo más normal que establece es por antigüedad dentro de cada especialidad.

- Si el empresario incumple la obligación de llamamiento, equivale a un despido del trabajador.
- Si el empresario llama al trabajador y el trabajador no acude al puesto de trabajo, se considera abandono de puesto de trabajo. No obstante, si el trabajador es llamado y por causa justificada no puede incorporarse podrá hacerlo en otro momento, además si no fuera posible incorporarse en esa campaña tendrá el derecho de conservar su sitio de trabajo en otras temporadas siguientes.

3.6.4. EL CONTRATO DE TRABAJOS FIJOS-PERIÓDICOS.

Son contratos que se repiten en las mismas fechas periódicas de forma cíclica, pero en fechas exactas o ciertas.

Esta falta de incertidumbre en cuanto a las fechas de inicio y fin de la actividad es lo que los distingue de los contratos para trabajos fijos- discontinuos. De este modo, no se hace necesario articular un derecho de llamamiento de los trabajadores por lo que en este contrato se aplican las reglas generales del contrato a tiempo parcial común.

3.7. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las empresas tienen dos formas de contratar temporalmente a trabajadores: por una parte utilizando algunos contratos temporales que permite el Estatuto de Trabajadores y por otro lado a través de las empresas de trabajo temporales (ETT).

Las ETT son empresas que se utilizan para poner a trabajadores a disposición de otras empresas (llamadas empresas usuarias o empresas clientes) para satisfacer las necesidades de mano de obra temporal de las mismas.

Se tiene que tener en cuenta la diferencia a la hora del funcionamiento de las agencias de colocación con las ETT. Las agencias de colocación son las agencias que seleccionan y buscan a trabajadores para que otras empresas los

contraten a cambio de una remuneración, mientras que las ETT son las que contratan directamente a los trabajadores y luego los ceden temporalmente a las empresas que solicitan a cambio también de una remuneración.

Hay tres clases de relaciones entre las ETT y las empresas y son las siguientes:

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

3.7.1. RELACIÓN ENTRE LA ETT Y LA EMPRESA USUARIA

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

- Una estructura organizativa adecuada
- No tener obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social
- Numero máximo de 12 trabajadores contratados
- Obtener una autorización para realizar las actividades propias de una ETT.

La relación entre una ETT y una empresa usuaria se hace mediante un contrato mercantil que recibe el nombre de contrato de puesta a disposición.

3.7.2. LA RELACIÓN ENTRE LA ETT Y EL TRABAJADOR

Estos tipos de contratos entre La ETT y el trabajador sirve para prestar servicios en la empresa, con carácter laboral. El contrato debe hacerse por escrito y la duración puede ser indefinido o por duración determinada.

De estos contratos surgen unos derechos y obligaciones:

- Los trabajadores deben tener derecho a la gratuidad de los servicios.
- Las ETT están obligados a pagar el salario y la Seguridad Social.

- Las ETT tienen el derecho de formar a los trabajadores sobre los puestos que van a trabajar o mejor dicho informarlos.
- Las ETT tienen el derecho de llamar y tener una vigilancia periódica a los trabajadores.

3.7.3. LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA USUARIA

La empresa usuaria tiene la obligación de llevar a cabo el deber de dirección respecto a los trabajadores que han sido cedidos por la empresa de trabajo temporal. Además, tiene la facultad de llevar la vigilancia y control de la actividad laboral correspondiente de la empresa. Así mismo, la empresaria usuaria debe comprobar que el trabajador que le ha enviado la ETT está cualificado y es apto para el trabajo.

Si el trabajador incumple con el trabajo puede ser sancionado, la sanción no la pone la empresa usuaria, sino que la empresa usuaria debería comunicárselo a la ETT y sería ésta la que aplicaría la sanción que corresponda.

Del mismo modo, el salario del trabajador cedido y las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador lo paga la ETT, salvo que la ETT se hallase en situación de insolvencia.

3.7.4. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

La cesión temporal de trabajadores que no se realice a través de una ETT, válidamente constituida, y siguiendo los requisitos expuestos en los apartados anteriores dará lugar a una cesión ilegal de trabajadores que produce entre otras, las siguientes consecuencias.

Por un lado, la cesión ilegal de trabajadores es constitutiva de una infracción administrativa grave imputable tanto a la empresa cedente del trabajador como a la empresa cesionaria. Por otro lado el trabajador que ha sido cedido ilegalmente pasará a ser considerado como trabajador indefinido en la empresa cedente o en la empresa cesionaria, a elección de aquél.

3.8. LIMITES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PRÁCTICAS FRAUDULENTAS

El Estatuto de los Trabajadores tiene unos límites para el empresario para los contratos temporales.

Se produce fraude de ley cuando un contrato aparentemente se utiliza de manera normal el contrato temporal, pero la finalidad que tienen es el contrario al objetivo y quiere perjudicar al trabajador.

También se considera fraude de ley cuando se despide a un trabajador fijo y luego se contrata con un contrato temporal.

También desde el 1974 que se reformó el Código Civil hay unos nuevos requisitos para saber si hay fraude de ley o no, que son los siguientes:

- Debe hacerse el acto jurídico, no es suficientes haber solo hecho la intención, al amparo de una norma vigente.
- La norma jurídica que se utiliza con un fin en concreto, distinto de la norma que se pretende eludir.
- La acción que realiza tiene como resultado una situación o contraria a alguna norma del ordenamiento.

Se dice que un negocio que hace un fraude de ley se supone que se ha utilizado una norma como cobertura o enmascaramiento de una situación con el objeto de evitar un resultado concreto, el de la norma que se debe aplicar a ese caso.

El fraude de ley implica que el contrato se hace automáticamente en indefinido.

3.9. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

También otro de los problemas es el existente de hace años, los tipos de contratos que se realizan a los jóvenes, ya que como no tienen experiencia les hacen los contratos temporales y en prácticas. También otro de los problemas en el tema de los contratos es que a casi nadie de la gente joven les hacen un contratos indefinido ya que a los jóvenes les contratan para las temporadas de navidad y de verano, que son las temporadas que suben la producción.

La situación se agrava en las temporadas que suben la producción ya que se junta la temporalidad con parcialidad , ya que se da en muchos casos. Ya que si miramos atrás vemos que muchos de los jóvenes que se encuentran trabajando a tiempo parcial se hace de forma involuntaria. Ya que en muchas

ocasiones los contratos son de una cierta de horas y luego en la hora de las practicas se hacen muchas más horas que las que ponen en los contratos.

Finalmente, como podemos observar a día de hoy existen bastantes diferencias entre los jóvenes y el resto de la población en el mundo laboral. Los patrones que hemos visto que se tienen en la actualidad es la temporalidad con la parcialidad ya que actualmente existen, y esperamos que no estén en el futuro. No solo hay que hacer esos cambios, sino también cambiar la medidas de la gente que tienen un niveles de estudios elevados con la gente que no tienen estudios, y también las mejoras condiciones para empezar a trabajar y para poder coger experiencia laboral para poder entrar en la vida del mundo laboral.

Capítulo 4:

Propuestas de mejora

A continuación en este apartado vamos a exponer las posibles propuestas de mejoras, que he encontrado para apoyar a los jóvenes para que encuentren un trabajo o por lo menos que puedan tener un poco de experiencia laboral.

Estas propuestas de mejoras van desde posibles cursos de formación, ya que actualmente todo a cambiado o mejor dicho se ha modernizado con la tecnología, también otras propuestas son cursos para poder preparar a las personas a encontrar trabajo o mejor dicho para tener una buena entrevista, como ir vestido, como hablar o expresarse en una entrevista.

4.1 MEDIDAS DE APOYO Y ORIENTACION PROFESIONAL:

Uno de los problemas que nos encontramos la mayoría de los jóvenes es que no se sabe cómo se encuentra el mercado, las oportunidades o opciones que se pueden encontrar en el mercado laboral.

Por eso se ha llevado un programa que se llama ORIENTAJOVEN, que estos programas consisten en unas personas especializadas que te orientan y asesoran como buscar trabajo dependiendo los estudios y aptitudes que tiene la persona que busca trabajo.

Estos programas se emplearan herramientas como el registro informático de la Garantía Juvenil, donde se encuentran los jóvenes que se inscriben. Se hace un informe de acuerdo con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y como seguir la base de su perfil para llevar un control y un seguimiento.

También existe un programa que se encarga del programa del problema de riesgo de exclusión juvenil, por el motivo territorial o social. Estos programas ayudan a apoyar profesional o educativo para que vuelta al colegio o en su inserción al mundo laboral.

También podrían poner unos programas de formación que puedan que todas las personas puedan alcanzar su desarrollo personal y lograr una buena vida en la sociedad. Actualmente el SEPE si ofrecen programas de formación para que la gente con poco estudios y experiencia laboral pueda incorporarse en el mundo laboral.

4.2 MEDIDAS DE REGULACION Y MEJORA (Regulación De la contratación).

Otra de las propuestas son las medidas de la regulación y mejora de la contratación.

Uno de estos problemas es la contratación temporal con la falta de control, ya que muchos son contratos fraudulentos o de hacer más horas que las que pone en el contrato laboral. Ya que en el Plan de Choque se encuentran unas medidas para regular una mejora de calidad del empleo con el tema de la contratación.

También hay que buscar una gran reformar del contrato de relevo, ya que estos contratos tienen que explicar al que será su sustituto parcialmente, todos los conocimientos que ha conseguido por todos los años que lleva trabajando.

4.3 REGULARIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE FORMACION Y APRENDIZAJE.

Otra propuesta es sobre el contrato de formación y aprendizaje que se emplea con la formación dual que quiere decir que por un lado tienes la parte teórica con ir a la formación, y por la otra parte es coger experiencia laboral mediante las practicas externas.

4.4 REGULARIZACIÓN DE LAS OFERTAS DEL EMPLEO: EL PORTAL EMPLEATE.

Otra propuesta que he encontrado es la regulación de las ofertas de empleo. En los portales que existen.

Por ejemplo un portal es el de EMPLEATE, este programa lo lleva a cabo el SEPE, que es un portal donde solo salen las ofertas de empleo de los contratos de formativos, tanto como en la parte de la formación y la parte del aprendizaje.

De esta manera para los jóvenes es más fácil encontrar todas las ofertas que son o que sirven para los jóvenes de las ofertas laborales en el tema de las

modalidades de la contratación. Estas plataformas funcionan como cualquier otro sitio donde se busca empleo, en estos programas son los jóvenes los que entran y se escriben a las ofertas que desean y por otra parte los empresarios podrán inscribir la oferta de trabajo para encontrar al trabajador más cualificado o con mayor experiencia para poder emplearlo para que tenga un poco de experiencia laboral en el mundo laboral.

4.5 ESTATUTO DE PRACTICAS NO LABORALES:

Por otra parte, otra propuesta es la de los estatutos de las prácticas no laborales. Con la poca revisión de la regulación en los convenios de prácticas no laborales de los estudiantes con las empresas, se formula un estatuto que establezca los derechos y las obligaciones que tienen los que intervienen.

Tienen como finalidad la garantía de tener un carácter formativo de los convenios de prácticas, y tener la protección y el apoyo a retribución de los estudiantes durante el periodo que se realice las prácticas. Y tener un buen horario y no hacer más horas de las que pueden hacer.

En los convenios tienen que constar los requisitos mínimos, para tenerla de una forma más clara la relación que hay entre el estudiante con la empresa y el centro, dando bastante importancia lo que va hacer en la actividad y el objetivo de la empresa. Tendrán que tener claro quien serán los tutores de la empresa que quiere decir el que va estar supervisando al estudiante que está haciendo las prácticas en la empresa.

4.6 PROGRAMAS DE FOMENTO DE LA EMNACIPACION Y LA MOVILIDAD (Programas de apoyo al retorno).

Otra propuesta es la de los programas de apoyo al retorno, que quiere decir la gente que por cualquier situación se dejó de estudiar por tener que irse al extranjero.

Estas propuestas son las que ayudan a los jóvenes Españoles que se tuvieron que ir al extranjero a buscar trabajo, y ahora se vuelven porque quieren retomar los estudios, estas ayudas son las que ayudan a los gastos del desplazamiento y alojamiento hasta las ayudas a la contratación o al emprendimiento.

4.7 PROGRAMAS DE FORMACION Y EMPLEO (Becas de y escuelas de segunda oportunidad).

Esta es otra propuesta la de dar una segunda oportunidad a los que por alguna ocasión o circunstancia se han dejado los estudios antes de finalizar la etapa Secundaria Obligatoria.

Estas oportunidades son unas becas. Por una parte están los que no tienen trabajado entre las edades de los 18 a los 30 años , que por alguna circunstancia han tenido que dejar los estudios y quieren volver a estudiar en los centros de persona adultas.

Y por el otra lado están los que también se han dejado los estudios, pero en esta ocasión son con las mismas edades de los 18 a los 30, pero quieren estudiar un ciclo formativo medio o superior , para tener esta beca tienen que haber permanecido fuera del sistema educativo por lo menos dos cursos académicos.

Para poder llevar a cabo estas becas hay que tener una buena relación entre las administraciones laborales y los educativos con la organización. Por eso cada persona tiene un caso y necesita unas necesidades.

Capítulo 5:

Conclusiones

Los jóvenes con el potencial que han recibido durante los años que han estudiado, se pone en contra a los efectos del modelo laboral flexible que va ligado a la precariedad de los jóvenes , con esta precariedad es lo que conlleva a que los jóvenes no pueden entrar a mundo laboral y coger experiencia laboral.

Esto es un problema, lo de la precariedad, ya que cada vez hay más cambios tecnológicos y sociales, ya que ha sido un gran impedimento en el desarrollo de los jóvenes.

He visto en el trabajo que los jóvenes del rango de edad de los 16 a los 19 años, tienen un problema a la hora de entrar en el mundo laboral y por eso carecen de experiencia laboral en el mundo laboral. Y como podemos observar en el trabajo vamos viendo que los del rango de edad de los 20 a los 25 años, tiene más experiencia laboral, y cada vez más elevada la edad tienen más experiencia laboral en el mundo laboral. Como estoy observando este problema ya viene de hace años el problema de la experiencia laboral de los jóvenes, y si no hacemos nada veo que en el futuro también estará este problema con los jóvenes sobre la experiencia laboral para poder entrar en el mundo laboral.

Como he observado los jóvenes que tienen unos niveles de estudios más elevados , tienen menos problemas para poder encontrar trabajo y poder entrar en el mundo laboral y poder coger la experiencia laboral para un futuro.

No obstante, no podemos poner a todos en el mismo grupo, ya que las mujeres como podemos observar son las que tienen más facilidad en encontrar trabajo ya que las mujeres son las que tienen unos niveles de estudios más elevados en comparación con los hombres, ya que no tienen unos niveles de estudios tan elevados.

Aunque hay que poner alguna solución al fracaso escolar y dar visibilidad a la formación profesional para poder dar más oportunidades a los jóvenes para poder enfocarlos a encontrar empleo y a la formación.

También otro de los problemas es el existente de hace años, los tipos de contratos que se realizan a los jóvenes, ya que como no tienen experiencia les

hacen los contratos temporales y en prácticas. También otro de los problemas en el tema de los contratos es que a casi nadie de la gente joven les hacen un contrato indefinido ya que a los jóvenes les contratan para las temporadas de navidad y de verano, que son las temporadas que suben la producción.

La situación se agrava en las temporadas que suben la producción ya que se junta la temporalidad con parcialidad, ya que se da en muchos casos. Ya que si miramos atrás vemos que muchos de los jóvenes que se encuentran trabajando a tiempo parcial se hace de forma involuntaria. Ya que en muchas ocasiones los contratos son de una cierta de horas y luego en la hora de las prácticas se hacen muchas más horas que las que ponen en los contratos.

Finalmente, como podemos observar a día de hoy existen bastantes diferencias entre los jóvenes y el resto de la población en el mundo laboral. Los patrones que hemos visto que se tienen en la actualidad es la temporalidad con la parcialidad ya que actualmente existen, y esperamos que no estén en el futuro. No solo hay que hacer esos cambios, sino también cambiar las medidas de la gente que tienen un niveles de estudios elevados con la gente que no tienen estudios, y también las mejoras condiciones para empezar a trabajar y para poder coger experiencia laboral para poder entrar en la vida del mundo laboral.

Bibliografía

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

Datos Macro. (Junio de 2019). Desempleo de España. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana>

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

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

EL ECONOMISTA. (2 de Marzo de 2021). Tasa de paro y los ERTEs. Obtenido en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11079126/03/21/El-paro-supera-los-cuatro-millones-por-primera-vez-desde-2016-y-los-Erte-rozan-los-900000.html>

EL ECONOMISTA. (22 DE Marzo de 2021). El motivo por el cual el paro juvenil es tan elevado. Obtenido en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11117225/03/21/Por-que-el-empleo-juvenil-sigue-hundido-en-Espana-mientras-los-mayores-de-50-ya-se-han-recuperado.html>

EL INDEPENDIENTE. (7 de Diciembre de 2018). Estas son las principales medidas del Plan de Choque por el Empleo Joven. Obtenido de <https://www.elindependiente.com/economia/2018/12/07/estas-las-principales-medidas-del-plan-choque-empleo-joven/>

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

INJUVE. (3 de Marzo de 2014). Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Obtenido de <http://www.injuve.es/noticia/estrategia-de-emprendimiento-y-empleo-joven>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). Anuario Estadístico de España: Mercado laboral.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Tasa de paro por nivel de formación y por sexo. Obtenido en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6393>

Mar Tomico. (18 de Septiembre de 2020.)Tasa de las Universidades en España. Obtenido en <https://www.newtral.es/transparencia-tasas-universitarias-precio-grado-espana/20200918/>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f). La contratación para la formación y el aprendizaje. Obtenido en <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-formacion-aprendizaje.html>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f.). La Contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato. Obtenido de http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Junio 2020) Informe de los jóvenes y el mercado de trabajo. Obtenido en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2020/Junio2020.pdf

Portal Empleo: (16 de Junio de 2020). Contratos en prácticas. Obtenido en <http://portalvirtualempleo.us.es/contrato-en-practicas-12-cosas/>

Secretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). Informe: Jóvenes y mercado de trabajo (Marzo 2018).

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (8 de Diciembre de 2018). Plan de choque por el empleo joven 2019-2021. Madrid, Madrid, España.

Taberna, F., & Campos, L. (2014). Calidad empleo joven, becarios y prácticas. inPactos.

Anexo

ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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

Podría decir que mi trabajo tiene una relación de forma directa con 3 de los 17 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El primero de ellos es el objetivo número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”. Este objetivo se basa en impulsar el crecimiento económico de cada país mediante la creación de empleos decentes y dignos para los ciudadanos. Como se ha visto en el trabajo los más afectados por el desempleo son las personas jóvenes entre 16 y 29 años. Este sector de la sociedad se afectada principalmente por trabajos temporales y con remuneraciones muy bajas en comparación con otros contratos. Este tipo de contratos no favorecen el trabajo decente ya que los jóvenes se ven obligados a encadenar contratos temporales incluso de forma irregular. Esto reduce las posibilidades de crecimiento que tienen los jóvenes, por ejemplo, con los contratos temporales los jóvenes tienen problemas para comprar un piso e incluso para poder alquilar un piso. Es importante decir que tanto el crecimiento económico de los países así como la creación de puestos de empleo decente se han visto afectados por la crisis causada por la COVID-19.

Por otro lado, el objetivo número 1 “Fin de la pobreza” también está relacionado de alguna manera con el tema de mi trabajo. El empleo es una parte muy importante en la economía de los países. El hecho de que los jóvenes tengan dificultades en el mercado laboral, en algunos casos acarrea consecuencias a largo plazo. Una de estas consecuencias es que a causa de los contratos a los que se tienen que enfrentar en el futuro son quienes más problemas van a tener para poder llevar una vida digna alejada de la pobreza. A día de hoy existen familias jóvenes que viven en riesgo de pobreza por la dificultad de encontrar un trabajo decente, al igual que en el objetivo anterior, la crisis de la COVID-19 ha empeorado esta situación. Son muchas empresas las que se han visto obligadas a disminuir su plantilla de trabajadores e incluso algunas han tenido que cesar su actividad y cerrar. Esto ha llevado a aumentar el paro y a que familias menores de 30 años se tengan que enfrentar a situaciones muy difíciles como puede ser comprar alimentación o productos básicos así como el pago de la vivienda o de los suministros.

Por último, el objetivo número 2 “Hambre cero” está relacionado con el objetivo anterior el número 1 y por tanto también con el tema del trabajo. Como ya he dicho hay familias que se ven obligadas a pasar hambre porque no cuentan con un empleo digno y en buenas condiciones. Algunas de estas familias están formadas por menores de 29 años que en muchas ocasiones tienen contratos temporales para algunos meses o incluso para días puntuales por lo que se ven obligados a acudir a puntos de ayuda para familia para recoger alimentos e incluso a buscar en contenedores.

En conclusión, si se lograra cumplir el objetivo 8 se lograría disminuir las cifras de otros de los objetivos relacionados con el trabajo y el crecimiento de los países. Si los jóvenes lograran empleos en buenas condiciones y con salarios dignos, tendrían más opciones para un futuro mejor. La creación de puestos de trabajo depende principalmente de las empresas pero también juegan un papel muy importante los gobiernos. Si los gobiernos fomentan la creación de empleos dignos y en buenas condiciones a largo plazo se conseguiría que todos los jóvenes, independientemente de si son mujeres o hombres, logren forjarse un futuro mejor.