



GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**Las relaciones laborales de los jóvenes y sus primeros pasos en el
mundo laboral. Las Empresas de Trabajo Temporal.**

AUTOR: SANDRA CABRERO DE LA FUENTE

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, a 05 de septiembre de 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACEDÉMICO: 2024 - 2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**Las relaciones laborales de los jóvenes y sus primeros pasos en el
mundo laboral. Las Empresas de Trabajo Temporal.**

Trabajo presentado por: Sandra Cabrero de la Fuente

Tutor/a: María Helena Fernández Cembrero

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Palencia, a 05 de septiembre de 2025

Desde un principio tuve claro que quería orientar mi Trabajo de Fin de Grado hacia el ámbito del Derecho Laboral, área a través de la cual estoy iniciando mi carrera profesional. Tuve la oportunidad de poder elegir la temática de mi Trabajo de Fin de Grado dentro de esta rama jurídica, tuve muy claro que a través de mi TFG quería transmitir y reflejar la situación laboral de la juventud en España, destacando la preocupante temporalidad y precariedad que afectan actualmente y de manera significativa a este colectivo. Una generación que, a pesar de estar cada vez más formada, continúa enfrentándose a importantes obstáculos en el acceso a un empleo estable y digno.

Mi anterior tutor, el profesor Alberto Arzúa, valoró positivamente la propuesta y me sugirió introducir también el papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), teniendo en cuenta el papel tan relevante que actualmente tienen en la sociedad española. Esta aportación enriqueció notablemente el enfoque del trabajo, permitiendo un análisis más completo y crítico de la intermediación laboral y sus consecuencias sobre la estabilidad del empleo juvenil.

Los objetivos que me propuse al desarrollar este TFG fueron, en primer lugar, adquirir una base más sólida en materia de Derecho Laboral; en segundo lugar, profundizar en el conocimiento de las Empresas de Trabajo Temporal; y, por último, conocer a través del estudio de datos oficiales y fuentes estadísticas, la realidad laboral actual en España, especialmente en lo relativo a la juventud trabajadora. Tras el proceso de investigación y redacción, puedo afirmar que he cumplido con éxito los objetivos que me había propuesto.

En este TFG, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

ÍNDICE

ETT: INFORMACIÓN GENERAL	7
CONCEPTO.....	7
FUNCIONAMIENTO DE LAS ETT	7
SUPUESTOS EN LOS QUE UNA EMPRESA PUEDE ACUDIR A UNA ETT	9
CESIÓN ILEGAL DE LOS TRABAJADORES.....	10
ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.....	11
DOCTRINA SOBRE LAS ETT	11
REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA	12
RÉGIMEN SANCIONADOR DE LAS ETT	13
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRATACIÓN CON ETT.....	13
OBLIGACIONES EN MATERIA DE ETT.....	14
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS ETT EN ESPAÑA	16
CONTRATOS FORMALIZADOS A TRAVÉS DE ETT:	17
¿CÓMO SON LOS CONTRATOS LABORALES CONSTITUÍDOS A TRAVÉS DE UNA ETT?	22
INFORMACIÓN ADICCIONAL SOBRE ETT.....	23
ETT ESPAÑOLAS:	24
ETT EN ESPAÑA Y EN OTROS PAÍSES	24
POSIBLES MEDIDAS QUE SE PODRÍAN ADOPTAR PARA PROMOVER Y AUMENTAR LAS EMPRESAS TEMPORALES EN TERRITORIO ESPAÑOL.	25
CRITERIOS PARA SELECCIONAR A LA ETT QUE MÁS SE ADECUA A NUESTRAS NECESIDADES EN EL SUPUESTO DE QUE OPTEMOS POR UNA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT.....	25
2. LA REFORMA LABORAL DE 2021	26
PRINCIPALES CAMBIOS Y SU IMPACTO	26
CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021 EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	27
DESAFÍOS E IMPERFECCIONES:.....	27
3. ACTUALIDAD DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	28
4. RELACIONES LABORALES.....	30
CONCEPTO.....	30
REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES	30
PARTES Y ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	31

PARTES:.....	31
ELEMENTOS:	31
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES:	31
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADO.....	32
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:	32
NOTAS QUE DEBEN DARSE PARA LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL:	33
TIPOS DE RELACIONES LABORALES:.....	34
RELACIÓN LABORAL ORDINARIA.	34
RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL.....	35
LOS TRABAJOS EXCLUÍDOS.....	36
MOTIVOS POR LOS CUALES SE PUEDE EXTINGUIR UNA RELACIÓN LABORAL.	36
5. RELACIONES LABORALES DE LOS JÓVENES EN LA ACTUALIDAD.....	37
FACTORES QUE AUMENTAN LA PROBLEMÁTICA EXISTENTE:.....	39
MEDIDAS PARA UNA MEJORA DEL EMPLEO JUVENIL.....	39
6. LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS JÓVENES.....	40
LA PRECARIEDAD LABORAL DE LAS MUJERES JÓVENES.	41
7. LA FIGURA DEL BECARIO O “PERSONAS EN FORMACIÓN”. LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS. UN PRIMER ACERCAMIENTO AL MUNDO LABORAL.	43
TIPOS DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS	44
OBJETIVO DE LAS PRÁCTICAS	44
TUTORIZACIÓN.	44
MARCO REGULADOR.	45
8. ALGUNOS PROGRAMAS QUE FACILITAN LA INSERCCIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL.....	45
PLAN DE GARANTÍA JUVENIL PLUS.	45
STUDENT JOB ES.....	46
IMPULSA EMPLEO JOVEN.....	46
PLAN DE EMPLEO JOVEN.....	47
SEPE.	47
9. INFORMACIÓN ADICCIONAL SOBRE LAS ETT.....	48
NOTICIAS.....	48
OPINIONES.....	48
INFORMACIÓN ADICCIONAL.....	49
CONCLUSIÓN.....	52

BIBLIOGRAFÍA.....	55
-------------------	----

INTRODUCCIÓN

El marco económico y laboral actual de España se plantea como un escenario incierto y complejo que afecta a la población en su conjunto pero que, si bien es cierto, incide masivamente sobre determinados grupos o colectivos, de entre los que se encuentra los que procederemos a analizar detalladamente, los jóvenes.

A lo largo de este capítulo analizaremos las relaciones laborales de los jóvenes (sus primeros pasos en el mundo laboral, la precariedad laboral entre los jóvenes, las elevadas y crecientes tasas de desempleo, así como de trabajo temporal), gran relevancia también tendrá el ámbito de las ETT (Empresas de Trabajo Temporal).

Cómo todos sabemos, en la actualidad existe un evidente problema que cada vez sufren más jóvenes españoles: la precariedad laboral. Este fenómeno, que se manifiesta de muy diversas formas hace que el empleo sea poco atractivo y difícil de mantener para muchos jóvenes trabajadores en España.

La precariedad laboral se manifiesta a través de muy diversas formas: jornadas laborales inestables, trabajos mal remunerados, elevado desempleo, excesiva contratación temporal... en definitiva, inestabilidad laboral. Esta situación no solo afecta a la economía personal de los trabajadores jóvenes, sino también a su bienestar emocional y su calidad de vida, tal y como analizaremos más adelante.

Dentro de este contexto, analizaremos el papel ambivalente que juegan las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que, por una parte, permiten a los jóvenes adquirir experiencia laboral e ingresar al mercado de forma más rápida. Pero, por otra parte, tienden a consolidar la temporalidad y la rotación constante de trabajadores, lo que impide alcanzar una estabilidad real.

Así mismo, también analizaremos de qué manera incide a los jóvenes la precariedad laboral, ya que no afecta a todos los jóvenes por igual. Existe una dimensión de género que también debe analizarse: las mujeres jóvenes sufren mayores niveles de temporalidad y parcialidad involuntaria, lo que profundiza las desigualdades existentes.

1. ETT: INFORMACIÓN GENERAL

CONCEPTO

¿Qué es una ETT (Empresa de Trabajo Temporal)? *“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.”* Es decir, se trata de una entidad intermediaria cuyo objetivo es la contratación temporal de los trabajadores adecuados para la cobertura de un determinado puesto de trabajo en otra empresa.

Algunas otras posibles definiciones de ETT son:

“Agencias privadas de empleo como entidades que intermedian en la contratación de trabajadores con fines lucrativos, y que pueden incluir desde servicios de colocación hasta la cesión de trabajadores a terceros. Estas agencias deben operar conforme a principios de respeto a los derechos laborales, no discriminación, igualdad de oportunidades y condiciones dignas de trabajo.” (Definición de Empresas de Trabajo Temporal de la Organización Internacional de Trabajo)

“Entidad autorizada legalmente para contratar trabajadores con el fin de cederlos temporalmente a otras empresas usuarias. Su función principal es facilitar la cobertura de necesidades puntuales o estacionales de personal en las empresas clientes.”

FUNCIONAMIENTO DE LAS ETT

Su funcionamiento se basa en una relación triangular entre tres partes:

- La ETT
- El trabajador
- La empresa usuaria

El proceso se inicia en el momento en el que la empresa usuaria solicita a la ETT la contratación de uno o varios trabajadores para cubrir una **necesidad temporal**.

Tras esto, la ETT y la empresa usuaria firman un contrato de puesta a disposición, que establece los detalles de la cesión del trabajador: duración del contrato, tareas a realizar, requisitos del puesto y condiciones laborales.

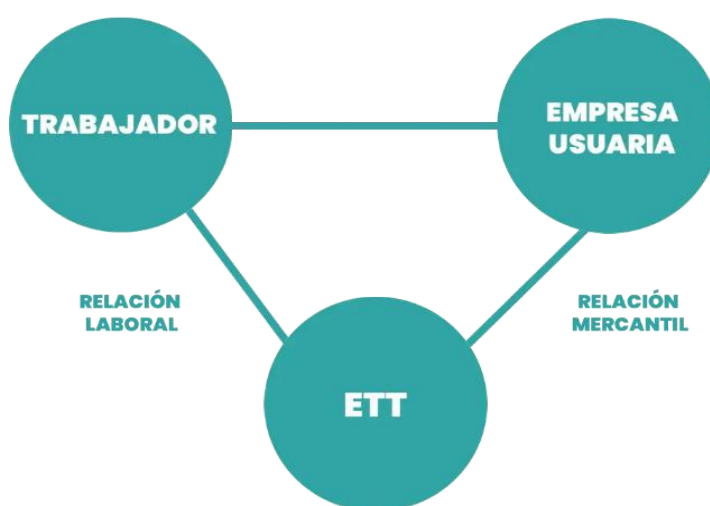
Posteriormente, la ETT lleva a cabo el proceso de selección de personal y el de contratación. El trabajador firmará el correspondiente contrato únicamente con la ETT

(cedente), y no con la empresa usuaria. Cabe destacar que las ETT son los empleadores legales de aquellos trabajadores cedidos a las empresas usuarias, por lo que adquieren de manera inmediata la totalidad de las responsabilidades salariales y de Seguridad Social.

Una vez llevada a cabo la contratación, el trabajador comenzará a prestar sus servicios de manera remunerada y bajo el ámbito de supervisión y dirección de la empresa usuaria.

Durante la totalidad de la prestación de los servicios por parte del trabajador cedido, la empresa usuaria deberá garantizar que el trabajador reciba unas mismas condiciones laborales y una igualdad de trato que los empleados que conforman la empresa.

Cuando finaliza el periodo establecido en el contrato de cesión, el trabajador puede volver a quedar disponible para otros encargos con la ETT, prorrogar su contrato, o incluso ser contratado de manera indefinida por la empresa usuaria si ambas partes así lo acuerdan.



Respecto a la igualdad de trato entre trabajadores cedidos a la empresa usuaria por la ETT y los trabajadores de la empresa, el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, se pronuncia sobre esto:

“Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.”

El fragmento establece que los trabajadores cedidos por una ETT deben tener las mismas condiciones de trabajo y empleo al igual que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria. Al mismo tiempo defiende la igualdad en materia de retribución y la no discriminación por sexo, edad, discapacidad, etc.

Sobre esta temática se pronuncian las siguientes sentencias: Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019 y Sentencia Audiencia Nacional nº 36/2019 del 07 de marzo de 2019, las cuales establecen que los trabajadores cedidos a una empresa a través de una ETT deben tener las mismas condiciones tanto laborales como salariales que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria. Esto incluye medidas para combatir la discriminación por razón de sexo.

SUPUESTOS EN LOS QUE UNA EMPRESA PUEDE ACUDIR A UNA ETT

Para que una empresa usuaria pueda acudir legalmente a una ETT debe existir alguna de las causas reguladas en los artículos 11 (contratos formativos), 15 (contratos de duración

determinada: de sustitución o por circunstancias de la producción) y 16 (contrato fijo – discontinuo) del Estatuto de los Trabajadores, fuera de estos supuestos acudir a una ETT es fraude de ley.

Una ETT vende mano de obra a sus clientes, se produce una cesión de mano de obra que únicamente puede llevar a cabo una ETT.

Por lo tanto, las ETT solo pueden usarse en situaciones legalmente permitidas, algunos ejemplos de circunstancias en las que la contratación es lícita y muy habitual a través de ETT son:

- Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto.
- Exceso de pedidos, acumulación de tareas.
- Campañas estacionales.
- Puestos vacantes en procesos de selección.

CESIÓN ILEGAL DE LOS TRABAJADORES

Según la STS 183/2018, podemos definir cesión ilegal de trabajadores de la siguiente manera: *"Existe cesión ilegal cuando se transfiere a un tercero el poder de dirección, organización y control del trabajador, sin que exista una relación jurídica válida que lo justifique, de forma que se simula una relación de prestación de servicios entre empresas que en realidad encubre una relación laboral directa con la empresa usuaria."*

La jurisprudencia ha reiterado que cualquier puesta a disposición de trabajadores que no se canalice a través de una ETT autorizada constituye cesión ilegal, con independencia de la denominación formal de los contratos o de la relación jurídica entre las partes (Sentencia del TSJ de Comunidad de Madrid, sala social nº 363/2023 del 18 de abril de 2023; Sentencia del TSJ de Cataluña, sala social nº 5374/2021 del 27 de octubre de 2021).

Tal y como establece el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores en su primer apartado: *"La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan."*

Según la legislación se produce una cesión ilegal en los siguientes supuestos:

- El objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limita a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.
- La empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable.

- La empresa no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Las principales consecuencias que conllevará la cesión ilegal de trabajadores son las siguientes:

- Tanto la empresa cedente como la cesionaria responderán de manera solidaria frente a las obligaciones contraídas tanto con los trabajadores cedidos como con la Seguridad Social. Esto implica que el trabajador puede reclamar indistintamente a cualquiera de las dos empresas el cumplimiento de sus derechos laborales y de Seguridad Social, y que ambas pueden ser objeto de reclamaciones administrativas y judiciales por las deudas generadas durante el periodo de cesión ilegal (Sentencia del TSJ de Andalucía (Granada), sala social nº 22/2021 del 14 de enero de 2021).
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece en su artículo 8.2 como infracción muy grave en materia de relaciones laborales en ETT la cesión de trabajadores prohibida en la legislación vigente, es decir, aquella cesión que infrinja lo dispuesto en el artículo 43 del ET. La cuantía de la sanción atendiendo a su gravedad oscila entre los 7.501 a los 225. 018 euros.
- La infracción puede abarcar incluso responsabilidades penales en el ámbito laboral.
- Los trabajadores ilegalmente cedidos adquirirán la condición de indefinidos en la empresa.

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas en la empresa, tal y como establece la Sentencia del nº 2235/2022 del 08 de noviembre de 2022.

DOCTRINA SOBRE LAS ETT

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) son consideradas por diversos estudios y autores como instrumentos de flexibilidad laboral y como una vía de acceso al mercado

laboral para aquellos colectivos con dificultades, especialmente jóvenes y personas sin experiencia. Múltiples investigaciones, como las del Observatorio Social de la Fundación “la Caixa” y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirman que un gran porcentaje de quienes acceden al mercado laboral a través de ETT logran posteriormente la contratación indefinida en empresas usuarias.

REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en España se encuentran reguladas jurídicamente a través de un marco legal específico que establece las condiciones en las que estas empresas pueden operar y los derechos y obligaciones tanto de las ETT, de los trabajadores contratados y de las empresas usuarias.

Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal.

Esta norma legalizó el funcionamiento de las ETT en España. La Ley 14/1994 permite la cesión de trabajadores de forma temporal y regulada. Dispone lo siguiente:

- Las ETT deben tener autorización administrativa previa para poder llevar a cabo su actividad.
- Únicamente podrán contratar trabajadores para cederlos de manera temporal a las empresas usuarias cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- El trabajador contratado llevará a cabo las funciones y tareas objeto de su contrato bajo la supervisión, organización y dirección de la empresa usuaria.
- Los trabajadores cedidos por una ETT deberán tener las mismas condiciones laborales y salariales que los trabajadores que han sido contratados por la empresa usuaria y que ocupan los mismos puestos.
- La ETT tiene la obligación de informar al trabajador de todas las cuestiones relevantes de las condiciones de trabajo previamente a la incorporación del trabajador al puesto de trabajo con la empresa usuaria.

Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo

Por este Real Decreto se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 14/1994. Detalla y complementa los aspectos técnicos y administrativos del funcionamiento de las ETT, garantizando una aplicación efectiva y controlada de la ley.

Regula aspectos cómo:

- Requisitos para la autorización administrativa de las ETT (capital mínimo, obligaciones legales, garantías económicas).
- Procedimiento de inscripción y mantenimiento en el Registro de Empresas de Trabajo Temporal.
- Obligaciones de las ETT en materia de formación, seguridad y salud laboral.
- Control y supervisión por parte de la Inspección de Trabajo.
- Obligación de las ETT de entregar un contrato de puesta a disposición a la empresa usuaria, que debe reflejar claramente el motivo de la contratación y las condiciones.

RÉGIMEN SANCIONADOR DE LAS ETT

El régimen sancionador de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en España está regulado principalmente por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT, y por el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Infracciones y sanciones

Las infracciones atenderán a criterios de proporcionalidad, tipicidad e intencionalidad y serán calificadas como leves, graves o muy graves. Habitualmente las sanciones son de tipo económico, pero en ciertos supuestos pueden suponer incluso la pérdida de la autorización para operar como ETT.

A. Infracciones leves

Sanción: multas de hasta 750 €.

B. Infracciones graves

Sanción: De 751 € a 7.500 €, según gravedad y número de trabajadores afectados (en algunas sanciones la cuantía se multiplica por el número de trabajadores a los que afecta).

C. Infracciones muy graves

Sanción: de 7.501 € hasta 225.018 €. Además, pueden suponer la pérdida de la autorización para actuar como ETT e incluso la inhabilitación temporal o definitiva.

CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRATACIÓN CON ETT

- El trabajador contratado deberá de cumplir con los objetivos y obligaciones estipulados por el correspondiente supervisor que la empresa usuaria le asigne.

- El salario del trabajador será el correspondiente al convenio de la empresa usuaria, siendo su cómputo el correspondiente al que recibiría un trabajador del mismo puesto, condiciones y características contratado directamente por la empresa usuaria.
- Igualdad de derechos en materia de lactancia, maternidad, igualdad de género, etc., entre los trabajadores de la empresa usuaria y aquellos contratados por ETT.
- Obligación de información por parte de la empresa usuaria sobre el desempeño, permisos y vacaciones del trabajador a la ETT.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE ETT.

OBLIGACIONES POR PARTE DE LA ETT:

El artículo 12 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal establece una serie de obligaciones que las ETT deben de cumplir en el desarrollo de su actividad:

Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

“1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

3 bis. Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.”

OBLIGACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS:

1. Desempeñar las tareas y funciones asignadas objeto de la contratación.
2. Acatar aquellas cuestiones dispuestas en el convenio colectivo y en la normativa interna de la empresa.
3. Debe comunicar a la ETT cualquier incidencia relevante en la relación con la empresa usuaria (por ejemplo, accidentes, cambios de puesto no autorizados, etc.)
4. Deber de confidencialidad y de buena fe contractual.
5. Cumplir con las disposiciones relacionadas con salud y seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales.

OBLIGACIONES POR PARTE DE LA EMPRESA USUARIA

1. Garantizar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo al trabajador cedido por la ETT.
2. No prolongar en ningún supuesto de manera ilegal la cesión.
3. Ofrecer al trabajador cedido por la ETT las mismas condiciones en materia de retribución, salud y seguridad y tiempo de trabajo que a los trabajadores indefinidos pertenecientes a la empresa usuaria, sin incurrir en ningún tipo de discriminación.
4. Obligación de informar: características del puesto, prevención de riesgos laborales, etc.

¿Puede tener la empresa usuaria obligaciones con la ETT? Si, la empresa usuaria puede tener obligaciones con la ETT, de carácter solidario y de carácter subsidiario.

- Subsidiaria: Ambas partes (ETT y empresa usuaria) son responsables al mismo nivel. El trabajador puede reclamar el cumplimiento de sus derechos a cualquiera de las dos partes. Obligaciones salariales, de Seguridad Social e indemnización por extinción del contrato.
- Solidaria: en supuestos de incumplimiento.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS ETT EN ESPAÑA

Ventajas de las ETT

Para los trabajadores:

- Oportunidad de acceso al mercado laboral: inserción en el mercado laboral con rapidez, especialmente en aquellos sectores con alta rotación.
- Conocer el mundo laboral más en profundidad (diferentes empresas y sectores) e ir adquiriendo experiencia laboral, a la vez que ir completando el ámbito profesional de su CV (Curriculum Vitae)
- Adquirir formación adicional: numerosas ETT ofrecen cursos de formación a sus empleados.

Para las empresas:

- Adaptar la plantilla de la empresa a las necesidades de mercado (picos de trabajo, campañas, sustituciones...).
- Reducción de tiempo y gasto en selección de personal: la ETT se encarga del completo proceso de reclutamiento de personal.
- Reducción de la carga administrativa: la ETT asume la gestión laboral, nóminas y cotizaciones.

Desventajas de las ETT

Para los trabajadores:

- Las contrataciones habitualmente son de duración muy breve, sin opciones de continuidad en la empresa, lo que se traduce en una gran inestabilidad laboral.
- Condiciones desiguales: a pesar de que la legislación exige igualdad de condiciones entre trabajadores cedidos por ETT y trabajadores de la plantilla de la empresa, en la práctica puede haber diferencias respecto a los trabajadores indefinidos de la empresa.

- Dificultad para planificar: ingresos variables y falta de previsibilidad.

Para las empresas:

- La contratación a través de ETT supone un aumento del coste económico debido a las comisiones o márgenes de beneficio.
- La elevada rotación al igual que tiene efectos negativos sobre los trabajadores también tiene dichos efectos sobre las organizaciones empresariales, las cuales pueden ver afectada de manera negativa su cultura organizacional y su productividad.
- Delegar la totalidad de la selección de personal en la ETT supone unas grandes limitaciones al control del perfil de personal contratado.

CONTRATOS FORMALIZADOS A TRAVÉS DE ETT:

- FIJO DISCONTINUO:

La contratación fijo-discontinua por parte de las ETT en España se encuentra actualmente permitida y regulada por la legislación laboral, a partir de la Reforma laboral de 2021, siempre y cuando se ajusten a las limitaciones legales actuales.

En primer lugar, la ETT puede celebrar un contrato fijo discontinuo con un trabajador para cubrir necesidades temporales de diversas empresas usuarias, pero cada contrato de puesta a disposición debe estar plenamente determinado en cuanto a su objeto, duración y causa, y debe responder a una necesidad temporal legítima de la empresa usuaria.

En segundo lugar, existen limitaciones sobre los sectores y actividades que pueden acogerse a esta modalidad, así como sobre los periodos de inactividad. La ETT no puede celebrar contratos de puesta a disposición para trabajos especialmente peligrosos, como por ejemplo aquellos que impliquen exposición a agentes cancerígenos.

En tercer lugar, no pueden ser utilizados en ninguna circunstancia para la cobertura de necesidades ordinarias de la empresa. Las necesidades ordinarias obligatoriamente deben de cubrirse mediante contratos indefinidos.

Por último, respecto a los periodos de inactividad cabe añadir que a efectos de calcular la antigüedad computan, pero no computarán a efectos de cálculo indemnizatorio por despido.

Los contratos fijos discontinuos se regulan jurídicamente en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece bajo que circunstancias se puede celebrar este tipo de contrataciones, en qué condiciones, requisitos y demás peculiaridades relevantes.

Según lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato fijo discontinuo se podrá celebrar en las siguientes circunstancias: *“El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.”

El contrato fijo discontinuo deberá formalizarse por escrito haciendo constar lo siguiente:

- La duración de la actividad.
 - La forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
 - La jornada laboral estimada y el horario de trabajo.
- TEMPORAL O DE DURACIÓN DETERMINADA: artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se trata del tipo de contratación más común que se lleva a cabo a través de las ETT y se caracteriza principalmente por ser un contrato de una duración máxima de 12 meses, aunque cabe la posibilidad de prorrogar.

Según lo establecido por Ley, para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Tipo de contratos temporales que puede firmar una ETT:

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

El contrato por circunstancias de la producción obedece a las siguientes circunstancias: *“A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible”.*

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

“Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días, o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, no podrán ser utilizados de manera continuada”.

En el convenio colectivo de aplicación al contrato de trabajo, se podrán determinar las actividades por las que un trabajador puede ser contratado como eventual por circunstancias de la producción, así como fijar criterios en cuanto a la proporción de trabajadores empleados bajo esta modalidad y el número de trabajadores totales de la empresa.

De sustitución: artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá celebrar un contrato de sustitución en las siguientes circunstancias:

- Sustitución de un trabajador cuya relación laboral está suspendida y tiene reserva del puesto de trabajo.
- Sustituir a un trabajador que va a realizar funciones dentro de la empresa en otro departamento, pero de manera temporal.

- Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción de dicho puesto.
- Sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Deberá especificarse en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La duración de este tipo de contratos no está sometida a un plazo fijo.

- CONTRATOS FORMATIVOS: artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores

Aunque no es lo más habitual ni característico de las ETT, cabe señalar que pueden celebrar contratos formativos, siempre que la ETT cumpla con los requisitos legales y asuma las obligaciones formativas del contrato.

Tipos de contratos formativos que puede celebrar una ETT:

Contrato de formación en alternancia.

Tiene como objetivo compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro, entidad de formación o la propia empresa, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, ni al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente Plan Formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un sólo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el correspondiente Plan Formativo.

Además, cabe añadir lo siguiente:

- Este tipo de contrato es únicamente compatible con una ETT si garantiza la formación efectiva del trabajador.
- Debe estar vinculado a estudios oficiales o certificados de profesionalidad.
- La ETT debe coordinarse con el centro formativo.

Contrato para la obtención de la práctica profesional.

- El trabajador debe poseer un título universitario, FP, máster o certificado de profesionalidad.
- El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- La ETT puede formalizar dicho contrato y posteriormente poner al trabajador a disposición de una empresa usuaria.
- La duración establecida por ley es de un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:

- No se puede usar este tipo de contrato si el puesto no permite el desarrollo efectivo de la formación o la práctica.
- La empresa usuaria deberá de colaborar y permitir que el trabajador realice las actividades propias del contrato.
- El contenido del Plan Formativo o del programa de prácticas debe quedar bien definido.

CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS EN LAS ANTERIORES CONTRATACIONES:

Todos aquellos contratos que no se adecúen a la normativa legal, y que no cumplan los requisitos anteriormente indicados tendrán la consideración de indefinidos, especialmente aquellos que:

- No se hayan formalizado por escrito.

- En los que los trabajadores no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social.
- Si sobrepasada la duración máxima del contrato se continuara realizando la prestación laboral.
- Si la relación laboral continúa después de que haya finalizado la causa que lo motivó.

Así mismo, el artículo 15. 5 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente: *“las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.”*

¿CÓMO SON LOS CONTRATOS LABORALES CONSTITUÍDOS A TRAVÉS DE UNA ETT?

En primer lugar, debemos aclarar la idea más importante, ya que es fundamental conocer que el contrato se firma únicamente entre el trabajador y ETT, la empresa o entidad usuaria no interviene en la firma.

Además, es imprescindible que el contrato se formalice por escrito y que sea comunicado a la oficina de empleo correspondiente.

El trabajador debe tener una copia del contrato.

En el contrato se debe hacer constar:

- Causa de la contratación: Incapacidad Temporal (IT) por maternidad o paternidad o por enfermedad común, por sustitución con derecho a reserva de puesto de trabajo, por circunstancias de la producción, etc.
- Duración del contrato de trabajo.
- Lugar y horario del puesto de trabajo.
- Remuneración: sueldos y salarios, pagas extrasalariales, plus por determinadas características del puesto de trabajo, cómo, por ejemplo, nocturnidad.
- El convenio colectivo de aplicación tanto de la empresa usuaria como de la ETT.

- La identidad tanto de las partes contratantes cómo de la empresa usuaria.

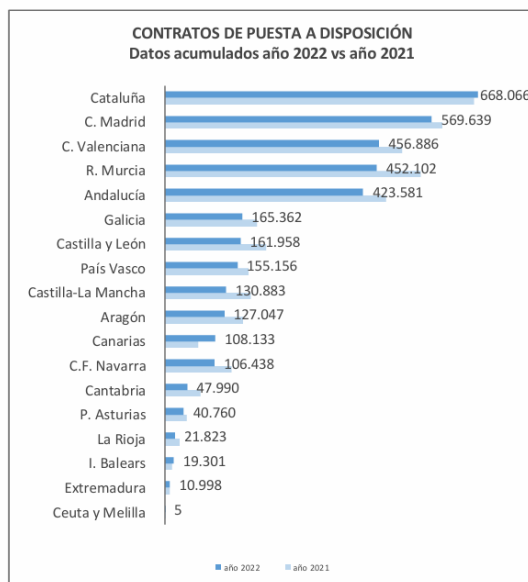
La empresa usuaria por su parte deberá aportar su correspondiente número de identificación fiscal y el código de cuenta a la Seguridad Social.

INFORMACIÓN ADICCIONAL SOBRE ETT.

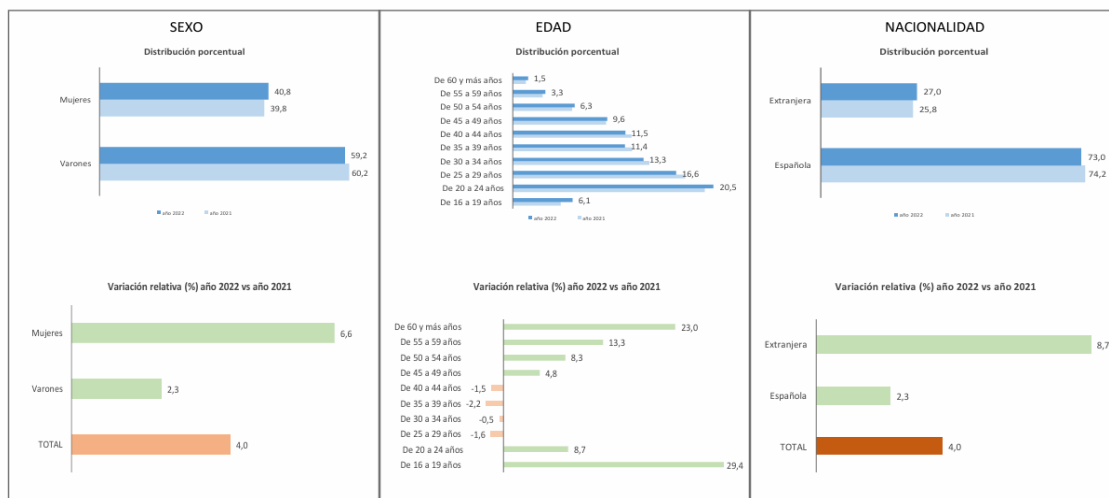
Según los datos estadísticos recogidos a través del INE y a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, los sectores que actualmente llevan a cabo más contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal son los siguientes:

- Industria manufacturera.
- Hostelería.
- Agroalimentario.
- Transporte.
- Comercio.
- Actividades administrativas

Además, según datos obtenidos a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y tal y como podemos ver a continuación las Comunidades Autónomas con un mayor número de contratación a través de ETT son, podemos observar Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana, Murcia y Andalucía.



Además, existen claras diferencias en función de factores como el sexo, la edad o la nacionalidad, siendo mayor el porcentaje de hombres jóvenes y de nacionalidad española que acude a buscar empleo a una ETT.



ETT ESPAÑOLAS:

Algunas de las EET más conocidas a nivel nacional son:

ADECCO: empresa de Recursos Humanos con gran variedad de ofertas de trabajo destinadas a una generalidad de sectores cómo el automovilístico, audiovisual, tecnológico, de seguros, etc.

Grupo EULEN: empresa de trabajo temporal cuyo objeto es la prestación de servicios generales tanto a empresas privadas como a instituciones y administraciones públicas. Su labor se basa en valores como el compromiso, la innovación, el liderazgo y la sostenibilidad empresarial. Además, han adquirido un compromiso empresarial en materia de derechos humanos, medioambiente y anticorrupción.

Grupo Norte ETT: una de las compañías líderes en trabajo temporal con capital 100% español que oferta servicios de limpieza y mantenimiento, servicios sociales, outsourcing y centros especiales de empleo.

Nortempo España: compañía cuyo objeto es el desarrollo y ejecución de acciones, proyectos y programas con el objetivo de ofrecer formación y asesoramiento a aquellas personas que se encuentran en riesgo de exclusión social para así facilitar su integración en el mercado laboral.

ETT EN ESPAÑA Y EN OTROS PAÍSES

Según los últimos informes recogidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, las Empresas de Trabajo Temporal suponen actualmente un 16 % de los contratos temporales.

En diferentes zonas europeas actualmente existen Empresas de Trabajo Temporal tanto públicas como semipúblicas con diferentes políticas de empleo.

Además, en diversas universidades europeas de Francia, Alemania y Países Bajos han constituido delegaciones de Empresas de Trabajo Temporal cuyo objetivo es la cobertura de contratos a tiempo parcial mediante estudiantes, facilitándoles con esto el acceso al mercado laboral y permitiendo a los jóvenes estudiantes compaginar estudios y empleo. Se trata de una iniciativa positiva que podríamos poner en práctica en España.

Según un estudio realizado por Randstad en el cual se evaluó la relación entre la tasa de penetración de las ETT en España y el cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU concluye lo siguiente *“Ampliar la presencia de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en España tendría un impacto directo en la reducción de la pobreza y la disminución de la desigualdad, así como en la generación de equidad de género y educación de calidad.”*

Según los datos obtenidos por Randstad una mayor penetración de las ETT en España supondría lo siguiente:

- 443.00 mujeres más ocupadas en diez años y un incremento del 8% de las mujeres en puestos de alta dirección.
- 483.000 jóvenes conseguirían un empleo.
- 66.000 jóvenes abandonarían la situación de desempleo.

POSIBLES MEDIDAS QUE SE PODRÍAN ADOPTAR PARA PROMOVER Y AUMENTAR LAS EMPRESAS TEMPORALES EN TERRITORIO ESPAÑOL.

- Optimizar la contratación fijo – discontinua en aquellas actividades cuya naturaleza es estacional, pero de carácter fijo.
- La reducción de las limitaciones al sector en los convenios colectivos, los cuales, en muchas ocasiones dificultan a diversos sectores ampliar su productividad.
- Garantizar la igualdad para todas las empresas en la aplicación de las tarifas de cotización relacionadas con la siniestralidad laboral.

CRITERIOS PARA SELECCIONAR A LA ETT QUE MÁS SE ADECUA A NUESTRAS NECESIDADES EN EL SUPUESTO DE QUE OTEMOS POR UNA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT.

✚ En primer lugar, debemos seleccionar un listado de todas aquellas ETT que más se adecúen a nuestras necesidades teniendo en cuenta los sectores que abarcan, su funcionamiento e incluso especializaciones que puedan llegar a tener en un determinado tipo de industria.

✚ En segundo lugar, debemos evaluarlas con el objetivo de establecer un criterio de selección de las mismas, considerando ámbitos como, por ejemplo: la reputación de cada una de las ETT en el mercado, opiniones de otras empresas y de personas que hayan buscado un puesto de trabajo a través de ellas.

✚ Y, en tercer lugar, e indispensable, debemos de verificar su cumplimiento con la legislación laboral vigente y el cumplimiento de la normativa referente a la existencia de una relación laboral.

Es importante que tener en cuenta otro tipo de aspectos también relevantes cómo las opiniones de trabajadores y empresas que con anterioridad han buscado trabajo a través de la ETT.

2. LA REFORMA LABORAL DE 2021

La reforma laboral de 2021 cambió la regulación de los contratos temporales en España con la finalidad de reducir la temporalidad y al mismo tiempo fomentar la estabilidad en el empleo.

Los resultados no han sido los esperados ya que, a pesar de haberse producido un incremento en la contratación indefinida, también se ha producido una mayor incertidumbre y rotación laboral. Por lo tanto, debemos hacernos la siguiente pregunta, ¿estos cambios han producido una mejora en la estabilidad laboral?

PRINCIPALES CAMBIOS Y SU IMPACTO

- ❖ Descenso de la temporalidad, pero con mayor rotación.

La reforma laboral ha disminuido considerablemente la contratación laboral temporal. Por ejemplo, en España, la tasa de temporalidad pasó de alrededor del 25% al 16%. En el caso de los primeros empleos, en 2019 el 78% de los contratos eran temporales, mientras que en 2023 esa cifra se redujo al 35%.

- ❖ Los contratos fijos discontinuos

Con la reforma ha surgido una nueva figura de contratación, los contratos fijos discontinuos, cuya finalidad radica en la cobertura de necesidades temporales pero

estacionales o cíclicas de empresas. Esta medida diseñada para proporcionar estabilidad a los trabajadores ha derivado en lo siguiente: incertidumbre, amplios periodos de desempleo y despidos durante las fases de baja demanda.

- ❖ Aumento del número de despidos.

Los datos demuestran que en 2024 las extinciones de empleo por despido o por no superar el periodo de prueba aumentaron un 87,9% en comparación con el periodo anterior a la reforma. Esto se ha llevado a cabo principalmente en sectores como la hostelería.

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021 EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

- Adaptación a la nueva normativa: la contratación fijo-discontinua ha permitido a las ETT continuar operando dentro de la legalidad y ofrecer soluciones a sectores con necesidades estacionales. Ahora las ETT pueden celebrar contratos fijos discontinuos para cubrir necesidades temporales en varias empresas. Esto ayuda a mejorar la estabilidad de los trabajadores al permitirles contar con periodos de inactividad regulados entre las asignaciones.

- Mayor protección para los trabajadores: la reforma ha reforzado los derechos laborales de los trabajadores temporales buscando condiciones más justas y protegiéndolos frente a la precariedad.

- Ha producido una mayor claridad regulatoria.

- Aumento de la estabilidad laboral en determinados sectores con una menor estabilidad: esto ha producido una disminución del abuso en la contratación temporal, convirtiendo contratos temporales en indefinidos.

- Reducción de la temporalidad en el acceso al primer empleo: a través de esta nueva medida se ha producido una disminución de la temporalidad en la contratación de los jóvenes que acceden al mercado laboral por primera vez, es decir, ha contribuido a la estabilidad laboral juvenil. Antes de la reforma, casi el 80% de los contratos del primer empleo eran temporales, mientras que en 2023 esta cifra cayó al 35%, con un aumento significativo de los contratos indefinidos.

- Eliminación de determinadas tipologías de contratos temporales, concretamente la Reforma de 2021 ha supuesto el fin del contrato temporal por obra y servicio.

DESAFÍOS E IMPERFECCIONES:

- Continuidad e incluso aumento de la inestabilidad y de la rotación laboral.

- Aumento de la carga administrativa y regulatoria para las ETT ya que la gestión de la contratación indefinida requiere unos trámites más rigurosos.
- Ausencia de un marco normativo adecuado y específico para aquellos sectores caracterizados por la alta rotación como por ejemplo la construcción, la hostelería o la logística.

Cabe añadir que numerosos expertos en materia de Derecho laboral como la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social valoran positivamente la reducción de la temporalidad tras la Reforma de 2021, aunque advierten sobre el aumento de la rotación y la necesidad de adaptar la normativa a sectores con alta estacionalidad.

El 11 de agosto de 2025, El Mundo publicó la siguiente noticia respecto a esta temática: **“Los ‘contratos cerilla’ desmontan el relato del empleo estable”**: A pesar de que los contratos indefinidos se encuentran en aumento, muchos de estos contratos son en realidad “contratos cerilla”, tienen una duración temporal limitada a días o semanas y cubren necesidades puntuales u ordinarias. Esta práctica oculta una alta rotación y precariedad bajo la apariencia de estabilidad. Sectores como hostelería, comercio o agricultura recurren a este tipo de contratos para campañas o picos de trabajo. Por lo que la Reforma laboral de 2021, lejos de resolver los problemas estructurales del mercado y reducir la temporalidad, está produciendo lo contrario.

3. ACTUALIDAD DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Comenzaremos este apartado haciendo una breve referencia a la siguiente cita: *“La precariedad laboral se intensifica: el 61,7% de los jóvenes en España tiene un contrato temporal”*.

En 2023, el 17,08% de los asalariados en España contaba con un contrato temporal, pero lo verdaderamente preocupante es que este porcentaje se dispara entre aquellos trabajadores más jóvenes, consta que un 61,7% de los trabajadores de entre 16 y 19 años tenía un contrato temporal, seguido por un 46,4% entre los de 20 a 24 años y un 27,6% en aquellos de 25 a 29 años, según el informe de la consultora Freemarket Corporate Intelligence, titulado *“España no es un país para jóvenes”*, apoyado en cifras de la OCDE, del Banco de España, del INE y de aquellos organismos que miden la Tasa de Riesgo de Pobreza y Exclusión Social, el de Carencia Material y Social Severa o el Informe Mundial de la Felicidad 2024.

Pero la temporalidad no es el único obstáculo al que se enfrentan los jóvenes en la actualidad. Otros fenómenos son el aumento considerable de la tasa de empleo a tiempo parcial y la reducción del nivel salarial, traduciéndose todo esto en una gran precariedad laboral para los jóvenes, lo cual tiene como consecuencia una gran dificultad para mantener unos niveles de vida dignos, encontrar un trabajo estable con un salario digno y correspondiente a la formación del trabajador, dificultad para emanciparse, etc.

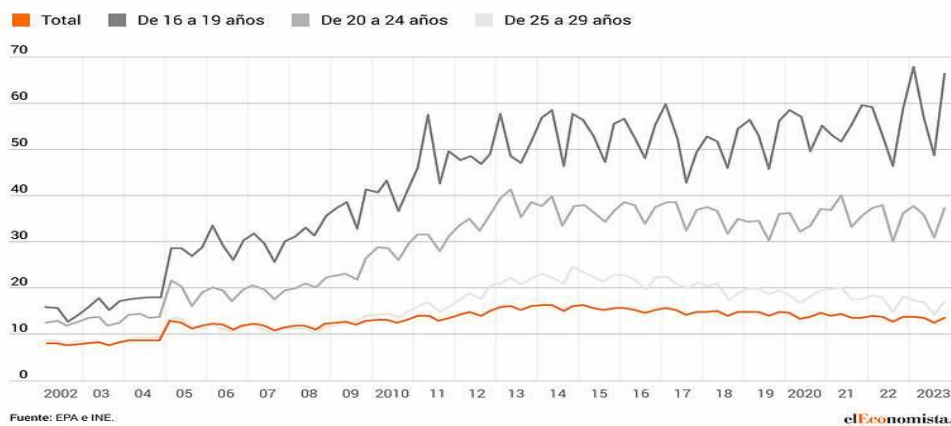
Salarios medios brutos por grupos de edad

Grupo de edad	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	1.889,0	1.944,4	1.982,3	2.038,6	2.086,2	2.128,4
De 16 a 24 años	1.065,5	1.091,7	1.184,7	1.207,1	1.240,5	1.315,4
De 25 a 34 años	1.557,7	1.615,2	1.671,5	1.723,7	1.771,9	1.850,5
De 35 a 44 años	1.953,5	2.020,6	2.015,8	2.048,5	2.130,9	2.179,2
De 45 a 54 años	2.097,8	2.140,7	2.157,1	2.199,4	2.271,6	2.292,5
De 55 y más años	2.169,2	2.205,6	2.306,3	2.361,2	2.344,2	2.381,2

Fuente: EPA e INE.

elEconomista.es

Porcentaje de trabajadores con contratos a tiempo parcial por grupos de edad



Fuente: EPA e INE.

elEconomista.es

Frente a esta situación tan compleja presente en España, los jóvenes optan por diferentes posibles alternativas para la obtención de un empleo, como recurrir a las ETT (Empresas de Trabajo Temporal), las cuales se han convertido en la actualidad en una fuente de empleo para los jóvenes.

¿Por qué los jóvenes recurren actualmente a las ETT?

Se debe a diversos factores:

- En primer lugar, son potentes empleadoras.

- En segundo lugar, por la falta de oportunidades de empleo, concretamente de un empleo sustancial.
- Y, por último, por la ineficiencia de otro tipo de servicios de colocación.

Para los jóvenes, las ETT son un puente para el empleo, ya sea temporal o fijo. Facilita su inserción laboral mediante la ayuda en la adquisición de una determinada experiencia profesional, enriquecimiento a nivel de formación, proporcionándoles una toma de nuevos contactos, etc.

4.RELACIONES LABORALES.

CONCEPTO.

La relación laboral es el vínculo jurídico que se establece entre un trabajador y un empleador, a través del cual una persona física presta servicios personales, voluntarios y remunerados por cuenta ajena, bajo la organización y dirección de otra persona (física o jurídica), denominada empleador o empresario.

Según la Real Academia Española se define cómo: *“Prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración, cualquier que sea la causa que le dé origen. “*

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 1 todas aquellas cuestiones relacionadas con la relación laboral. Concretamente el artículo 1.1 establece: *“Esta ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”*

REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES

- La Constitución Española del 1978, norma suprema del ordenamiento jurídico, recoge derechos que de manera directa afectan al trabajo (derecho a huelga, derecho a negociación colectiva, derecho a libre elección de oficio, etc.).
- El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, es la normativa básica que regula el ámbito las relaciones laborales, estableciendo los derechos y deberes de trabajadores y empresarios.
- Normativa complementaria al Estatuto de los Trabajadores:
 - Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

- Ley de Procedimientos de la Jurisdicción Social (LPJS).
- Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Convenio colectivo: son acuerdos entre los representantes de los empresarios y representantes de trabajadores cuyo objetivo es establecer las condiciones y las obligaciones laborales de ambas partes. Las disposiciones establecidas por convenio colectivo en ningún caso podrán ser contrarias o inferiores a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los convenios colectivos podrán ser de acuerdo a su naturaleza: estatutarios o extraestatutarios.

De acuerdo con el ámbito de aplicación podrán ser convenios colectivos estatales, sectoriales o de empresa.

PARTES Y ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

PARTES:

La relación laboral se establece principalmente entre dos partes:

- El trabajador, o también denominado empleado es la persona física que presta sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y supervisión del empresario y de manera remunerada, según lo estipulado en contrato.
- El empresario o empleador es la persona física o jurídica que dirige una empresa y que demanda determinados servicios establecidos en contrato a los trabajadores.

ELEMENTOS:

Elementos que componen la relación laboral:

- Contrato de trabajo.
- Jornada laboral.
- Remuneración.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Seguridad Social.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES:

Ambas partes cuentan con una serie de derechos y obligaciones de obligado cumplimiento para que la relación laboral se incluya dentro del marco de la legalidad, y son los siguientes:

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADO.

DERECHOS:

Seguridad y salud en el trabajo: el empleado tiene derecho a desempeñar sus funciones en un entorno laboral seguro, higiénico y libre de riesgos tanto para su integridad física y mental.

Recibir la debida información y formación en materia de prevención de riesgos laborales: el trabajador tiene derecho a ser informado y formado adecuadamente sobre los riesgos que puedan afectar su salud y seguridad en el desempeño de sus funciones, así como sobre las medidas preventivas y de protección aplicables.

Recibir el salario pactado: el trabajador debe recibir puntualmente la remuneración acordada en su contrato de trabajo o en el convenio colectivo aplicable.

Días de descanso y vacaciones: corresponde al trabajador disfrutar de días de descanso semanal, así como de un período anual de vacaciones retribuidas, según lo establece la ley y los convenios colectivos.

OBLIGACIONES:

Prestación de los servicios acordados en contrato: el empleado debe cumplir con las funciones y tareas asignadas según su categoría profesional

Acatar las órdenes de sus superiores y cumplir con el reglamento establecido en la empresa: está obligado a seguir las instrucciones de su empleador las cuales son legítimas y a respetar las normas internas, políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

Jornada laboral pactada: El empleado debe cumplir con la jornada laboral pactada en contrato y la exigida en convenio.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

DERECHOS:

Supervisión y control del trabajo: el empleador tiene el derecho de vigilar y verificar que las labores sean realizadas correctamente, asegurando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Gestión empresarial: le corresponde la toma de decisiones respecto a la estructura, dirección y funcionamiento de la empresa, incluyendo la contratación de personal, inversiones y distribución de recursos.

Organización del trabajo: tiene derecho a organizar y planificar la forma en que se desarrollan las actividades laborales, asignando tareas, turnos y horarios, de acuerdo con las necesidades de la empresa y la normativa laboral.

OBLIGACIONES:

Garantizar la salud y seguridad en el trabajo: está obligado a implementar las medidas que sean necesarias para garantizar la integridad física y mental de sus trabajadores, elaborando para ello planes de prevención, evaluaciones de riesgo y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Abono de la remuneración pactada puntualmente: debe abonar el salario acordado en el contrato o el fijado por el convenio colectivo aplicable y en los plazos correspondientes. Además debe garantizar la igualdad salarial por razón de sexo.

Cumplimiento de las normas laborales: debe respetar y aplicar correctamente la legislación laboral vigente, así como las disposiciones de los convenios colectivos, asegurando el respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores.

NOTAS QUE DEBEN DARSE PARA LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL:

Para que una relación entre dos partes sea considerada **una relación laboral** en el sentido jurídico y legal, deben concurrir una serie de notas características. Estas notas o elementos son esenciales y definen la naturaleza del vínculo laboral. Si la relación o vínculo laboral no cumple con alguno de los siguientes requisitos, la relación no tendrá la naturaleza de relación laboral, si no de tipo mercantil.

Carácter personalísimo: la prestación del servicio debe realizarse de forma personal, es decir, por el propio trabajador. No se puede delegar o sustituir libremente por otra persona, ya que el contrato se celebra en atención a las cualidades personales del propio trabajador.

Voluntariedad: la relación laboral nace de un acuerdo libre y voluntario entre las partes; el trabajador decide prestar sus servicios, y el empleador acepta dichos servicios. No puede existir coacción, imposición ni obligatoriedad. Esta voluntad se formaliza normalmente mediante un contrato de trabajo.

Retribución: toda prestación de servicios en una relación laboral debe ser remunerada. El trabajador recibe una contraprestación económica por el trabajo realizado.

Esta retribución debe cumplir como mínimo con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y puede verse incrementada según lo pactado en el contrato individual o en el Convenio Colectivo aplicable, teniendo en cuenta factores como la categoría profesional, la jornada, la antigüedad, entre otros.

Dependencia: el trabajador se encuentra sujeto a la dirección, control y organización del empleador. Este ejerce poder de mando, vigilancia y disciplina sobre la forma en que se realiza el trabajo.

Algunos indicadores de esta dependencia son:

- Horarios fijados por la empresa.
- Supervisión de las tareas por parte de superiores.
- Instrucciones concretas sobre la ejecución del trabajo.
- Sometimiento al reglamento interno o manual de procedimientos.

Ajenidad: el trabajo se realiza por cuenta ajena, lo que implica varias consecuencias clave:

- Ajenidad en los riesgos: el trabajador no asume los riesgos económicos del negocio (pérdidas, inversiones, quiebra).
- Ajenidad en los medios: utiliza medios y herramientas que pertenecen al empleador y no al propio trabajador.
- Ajenidad en los resultados: los frutos o beneficios del trabajo pertenecen al empleador, no al trabajador.
- Ajenidad en el mercado: el trabajador puede perder su empleo, pero no su capital, ya que no ha invertido recursos propios en la actividad productiva.

TIPOS DE RELACIONES LABORALES:

RELACIÓN LABORAL ORDINARIA.

Es el modelo típico de contratación, donde se establecen las condiciones estándar de trabajo, incluyendo la duración de la jornada laboral, el salario y las obligaciones de ambas partes. Se trata de un acuerdo entre un empleado y un empleador que establece los derechos y obligaciones de ambas partes. En este tipo de relación, el empleado trabaja bajo la dirección del empleador, cumpliendo un horario determinado y siguiendo las instrucciones de este. Esto

implica que el empleado se compromete a prestar sus servicios de manera subordinada y remunerada.

RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL.

Estarán incluidas dentro de este ámbito aquellas clases de relaciones laborales que no se ajustan al concepto de relación laboral ordinaria, es decir, aquellas situaciones de trabajo donde la relación entre el trabajador y el empleador se circunscribe a alguna de las modalidades especiales previstas en la legislación.

Las relaciones laborales especiales están reguladas por la legislación laboral. El artículo 2 del ET regula una serie de profesiones que debido a características determinadas tienen un carácter especial:

“Art. 2 ET: `` a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley. “

LOS TRABAJOS EXCLUÍDOS.

El artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores incluye una serie de actividad que no tienen la consideración de relación laboral (ni ordinaria ni especial) y son las siguientes:

“Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. “

MOTIVOS POR LOS CUALES SE PUEDE EXTINGUIR UNA RELACIÓN LABORAL.

Expiración del contrato:

Ocurre cuando finaliza el periodo establecido en un contrato temporal, sin necesidad de una acción adicional por ninguna de las partes.

Finalización por mutuo acuerdo entre empleado y empleador.

Ambas partes, empleador y empleado, deciden voluntariamente dar por terminada la relación laboral, formalizando el acuerdo de manera consensuada.

Renuncia voluntaria por parte del empleado.:

El empleado decide, por voluntad propia, poner fin a su vínculo laboral.

Despido.

Es una de las formas de extinción de la relación laboral, y consiste en la decisión unilateral del empleador de finalizar el contrato de trabajo con un empleado.

En el supuesto de que el empleado decida emprender acciones legales contra la acción de despido ejercida por el empresario, podrá ser declarado procedente, improcedente o nulo.

Por causas ajenas a la voluntad de las partes

- Fuerza mayor: Situaciones imprevistas e inevitables (catástrofes naturales, emergencias sanitarias, etc.) que imposibilitan la continuidad del vínculo laboral.
- Cierre de la empresa o cese de actividad.
- Situaciones económicas, técnicas, organizativas o productivas que obligan a una reestructuración empresarial.

5. RELACIONES LABORALES DE LOS JÓVENES EN LA ACTUALIDAD.

La situación laboral de los jóvenes españoles ha sido objeto de estudio durante los últimos años debido a su complejidad y a las dificultades que se les plantea para acceder al mercado laboral.

Nos encontramos ante un mercado laboral completamente globalizado, competitivo, digitalizado y robotizado. Este hecho influye grave y negativamente sobre el empleo juvenil exigiendo a los jóvenes y cada vez en mayor grado el cumplimiento de ciertos requisitos que dificultan su acceso:

- Experiencia laboral.

- Formación y educación de alto nivel lo que los lleva a aceptar trabajos temporales y con salarios bajos.
- Habilidades digitales.

Este panorama hace que el empleo juvenil sea uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la economía española.

Ante esta situación nos encontramos con fenómenos como los siguientes:

“Aproximadamente el 20% de los parados totales españoles en la actualidad son jóvenes menores de 25 años.”

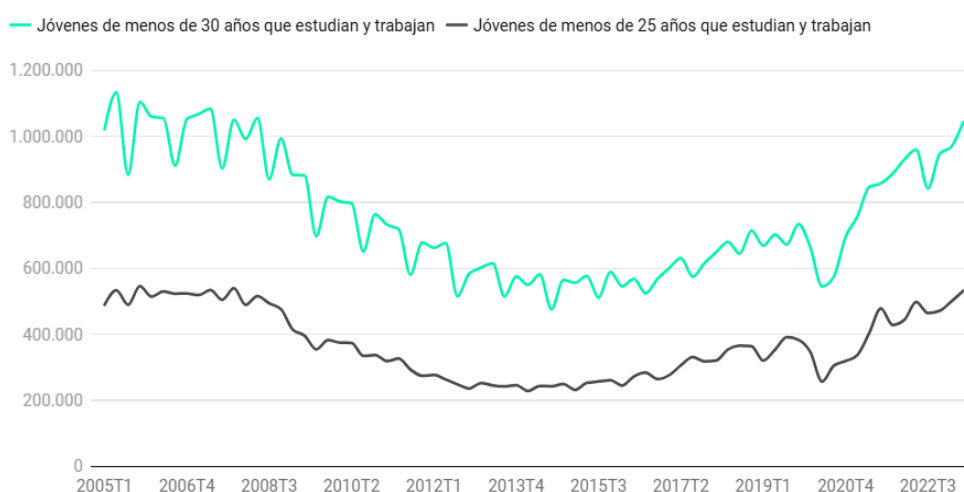
“Aumento de trabajos informales y de la economía sumergida.”

“Precariedad laboral y salarios también precarios.”

Uno de cada tres jóvenes españoles de menos de 30 años estudia y a la vez trabaja

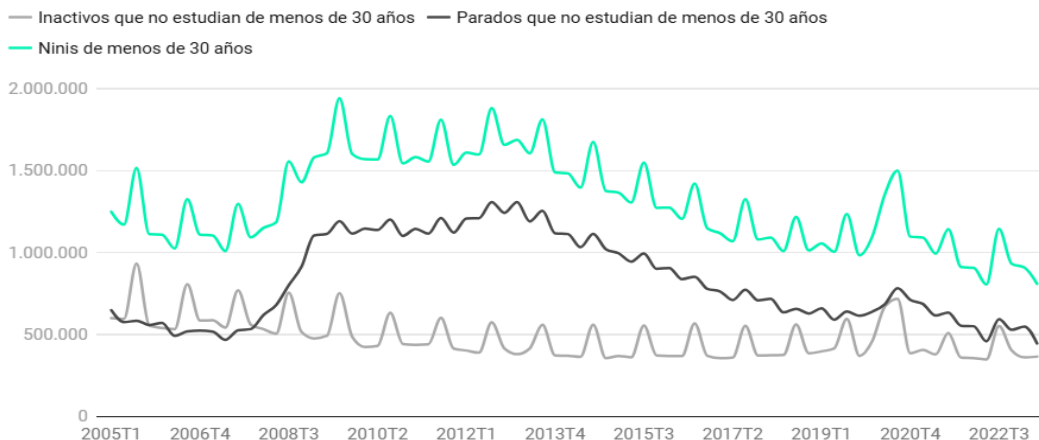
“En España hay 1.042.500 jóvenes de entre 16 y 29 años cuya situación es la de estudiar y trabajar a la vez”, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Son los denominados “sisis” y no había tantos en nuestro país desde la crisis de 2008.

Evolución de los jóvenes que estudian y trabajan en España



Disminución del número de NINIS (jóvenes que ni estudian ni trabajan) hasta alcanzar unas cifras que se sitúan en los mínimos hasta ahora registrados.

Evolución de los jóvenes que ni estudian ni trabajan



FACTORES QUE AUMENTAN LA PROBLEMÁTICA EXISTENTE:

- Desajuste entre la formación y educación de los jóvenes y las demandas actuales del mercado laboral: los jóvenes actualmente completan estudios que no se ajustan a las demandas reales del mercado de trabajo. Faltan perfiles técnicos medios (formación profesional), mientras sobran titulados universitarios con difícil salida laboral.
- Sobreformación: un gran porcentaje de jóvenes actualmente están sobrecualificados para los empleos que desempeñan, lo que reduce su motivación y productividad.
- Falta de experiencia laboral previa: la mayor parte de las empresas exige experiencia previa, requisito con el que un gran porcentaje de jóvenes no cuentan.
- Alta temporalidad: según Eurostat, España tiene una de las tasas más altas de temporalidad juvenil en Europa.
- Brecha territorial: las oportunidades laborales no están distribuidas de forma equitativa. Hay mayores dificultades en zonas rurales y regiones con menor desarrollo económico.

MEDIDAS PARA UNA MEJORA DEL EMPLEO JUVENIL.

- Una formación con un enfoque más práctico orientado al “día a día en la empresa” que permita a los jóvenes tener una mayor formación en materia práctica.
- Apoyo económico para aquellos jóvenes que cuentan con dificultades financieras.
- Una mejora en el acceso a las prácticas laborales.

- Políticas públicas destinadas a la mejora en la empleabilidad de los jóvenes y a contribuir al acceso al mercado laboral por primera vez.
- Una política laboral que permita un equilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo
- Programas de empleo joven.
- Incentivos fiscales para aquellas empresas que contraten a jóvenes.
- Creación de nuevos empleos.
- Inversión en infraestructuras de desarrollo local y regional.
- Defender los derechos laborales de los jóvenes.

6. LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS JÓVENES.

El concepto “precariedad” actualmente ya no se refiere únicamente al ámbito laboral y a las condiciones de trabajo, sino que va mucho más allá, ha comenzado en los últimos tiempos a incluir todos aquellos ámbitos relacionados con la incapacidad de garantizar un nivel de vida digno.

La precariedad laboral y la inseguridad económica se distribuyen de forma desigual entre los grupos sociales, pero el sentimiento de precariedad es común entre todos los jóvenes en España.

Las dificultades en el mercado laboral no están distribuidas por igual entre la población joven. La edad, el género y el origen étnico influyen notablemente en el fenómeno de la precariedad laboral entre los jóvenes. Entre los jóvenes de origen inmigrante son más frecuentes los contratos eventuales o esporádicos (12,3% en el caso de migrantes hombres menores de 30 años) o el pluriempleo (18,8% en el caso de migrantes mujeres menores de 30 años) que entre los autóctonos o los mayores de 30 años. Además, hay un porcentaje elevado de jóvenes que ni trabajan ni estudian (ninis), un 8,3%, pero esta cifra aumenta entre hombres y mujeres jóvenes de origen inmigrante, siendo el 15% y el 12%, respectivamente.

La sensación de precariedad es el factor más significativo a la hora de explicar los problemas de salud mental de los jóvenes.

La precariedad tiene diferentes significados para los jóvenes, pero en general los jóvenes asocian a la precariedad más cuestiones que simplemente tener malas condiciones laborales o contratos temporales. Algunos definen la precariedad como tener un trabajo con ingresos insuficientes o malas condiciones laborales, otros la definen como falta de oportunidades laborales. Pero en gran medida perciben la precariedad en términos

económicos, y la definen como la incapacidad de permitirse una vivienda independiente, de satisfacer las necesidades básicas, o de vivir una vida digna. Otros la describen como vivir por debajo del mínimo o sentir inseguridad tanto en el trabajo como en la vida en general

Los últimos años han planteado un auténtico desafío para la seguridad económica de los jóvenes. Las consecuencias sociales y económicas de la pandemia, las dificultades derivadas de la guerra entre Rusia y Ucrania y el aumento de la inflación son algunos de los factores que han aumentado la exposición de las familias a la incertidumbre económica.

LA PRECARIEDAD LABORAL DE LAS MUJERES JÓVENES.

El marco jurídico español establece principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978: norma suprema, establece los siguiente en materia de igualdad y no discriminación.

Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

Concretamente la LEY ORGÁNICA 3/2007 establece:

Artículo 3: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”*

Artículo 4: *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.”*

A pesar de esto, la realidad laboral se encuentra muy alejada de alcanzar la igualdad efectiva. Actualmente la contratación y condiciones de trabajo de la mujer se encuentra muy influenciada por los roles de género tradicionales, especialmente por la maternidad. Como consecuencia la desigualdad se continúa perpetuando en el mercado laboral.

En este contexto, las mujeres jóvenes menores de 30 años, a pesar de poseer una mayor formación y niveles de estudios cada vez superiores, continúan ocupando puestos de trabajo de menor categoría, con peores salarios y condiciones de trabajo, es decir, empleo más precario.

Según los últimos datos recogidos por el INE y el Ministerio Economía y de Trabajo, podemos deducir lo siguiente:

- Las mujeres jóvenes sufren una mayor tasa de temporalidad en comparación con los varones.
- El salario base anual de las mujeres jóvenes es más bajo que el de los varones.
- Los estereotipos de género continúan influyendo en la segmentación del mercado laboral, lo cual favorece la feminización y confinación de las mujeres en los sectores que tradicionalmente han sido considerados “femeninos”, para mujeres, especialmente aquellos relacionados con los cuidados y la enseñanza.
- Las mujeres encabezan la tasa de trabajo a tiempo parcial, esto se ve incrementado debido a factores como el matrimonio, el hogar y la maternidad.



Uno de los modos más habituales de discriminación a la mujer en el mercado laboral se produce en la fase de acceso al empleo. A pesar de legalmente no estar permitido, lo cierto es que las mujeres jóvenes sufren barreras derivadas de roles de género tradicionales y de la asociación entre mujer y maternidad. Estas creencias influyen tanto en la contratación de la mujer, como en su promoción y desarrollo profesional.

En definitiva, a pesar de que la legislación ha supuesto una gran mejora en los derechos de la mujer en el mercado laboral, lo cierto es que en la práctica aún queda un largo

camino por delante. Es necesario frenar esta discriminación a través de diversas medidas como pueden ser:

- Políticas públicas.
- Educar a través de la igualdad.
- Animar a mujeres jóvenes a adentrarse en aquellos sectores más desconocidos y menos habituales en la mujer.
- Cambios en las costumbres, creencias y planteamientos de la sociedad.
- Aumento de Inspecciones de Trabajo y auditorías laborales para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.



7. LA FIGURA DEL BECARIO O “PERSONAS EN FORMACIÓN”. LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS. UN PRIMER ACERCAMIENTO AL MUNDO LABORAL.

Aunque este tipo de actividad no representa una relación laboral como tal y en muchas ocasiones es llevada a cabo sin ánimo de lucro, se trata de uno de los primeros pasos de los jóvenes en el mundo laboral, es por ello por lo que considero de relevancia hacer referencia a ello.

Según el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, estas pueden definirse como una:

“Actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios, supervisada por las universidades, cuyo objetivo es aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias para el

ejercicio de actividades profesionales, facilitando la empleabilidad y fomentando la capacidad de emprendimiento.”

TIPOS DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS

Existen dos posibles modalidades:

- **Curriculares:** tienen carácter obligatorio y están incluidas en el plan de estudios de algunas de las titulaciones oficiales considerándose como una asignatura más.
- **Extracurriculares:** son de carácter voluntario, no forman parte del plan de estudios. Su realización está sujeta a los deseos, preferencias y disponibilidad del alumno en cuestión.

OBJETIVO DE LAS PRÁCTICAS

Según el artículo 3 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, los objetivos o metas que los alumnos deben conseguir a lo largo de estas prácticas son:

“ a) Contribuir a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y práctico.

b) Facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en que los estudiantes habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos.

c) Favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas.

d) Obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura.

e) Favorecer los valores de la innovación, la creatividad y el emprendimiento. “

TUTORIZACIÓN.

- **Tutor de la empresa:** designado por la organización donde se realiza la práctica, supervisa la actividad diaria del estudiante y coordina junto con el tutor académico las prácticas.

- **Tutor académico:** designado por la universidad, es responsable de velar por la adecuación formativa de la práctica al perfil del estudiante.

MARCO REGULADOR.

El desarrollo de las prácticas académicas externas debe respetar una serie de aspectos jurídicos y organizativos, también recogidos en el RD 592/2014:

- Objeto de las prácticas y actividades a desarrollar.
- Régimen de concesión de permisos.
- Condiciones de rescisión anticipada.
- Seguros y bolsa o ayuda de estudios y forma de pago.
- Protección de datos.
- Regulación de los eventuales conflictos.
- Reconocimiento de la universidad a la labor de los tutores.
- Horario establecido (debe ser compatible con la actividad académica del alumno)

Cabe añadir que, conforme a la legislación vigente, es de obligado cumplimiento la elaboración de un Plan Formativo Individual para cada alumno en prácticas. Deberá establecer los objetivos, las actividades a desarrollar, las competencias a adquirir y los mecanismos de seguimiento y evaluación.

Además, en los supuestos de contrataciones fraudulentas o con elementos fraudulentos en las mismas, el contrato se entenderá, como consecuencia, indefinido.

8. ALGUNOS PROGRAMAS QUE FACILITAN LA INSERCCIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL.

PLAN DE GARANTÍA JUVENIL PLUS.

Su objetivo es proporcionar a los jóvenes una formación que permita mejorar y desarrollar sus competencias tanto profesionales como técnicas contribuyendo así a su inserción y desarrollo en el mercado laboral.

Otro de sus objetos es intentar favorecer a aquellos colectivos de jóvenes que se encuentran en determinadas situaciones de dificultad.

Se trata de una herramienta fundamental para conseguir los ODS 5 y 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

STUDENT JOB ES.

Una iniciativa que me ha parecido interesante como medio de vinculación a jóvenes al mercado laboral proporcionándoles posibles relaciones laborales es: <https://www.studentjob.es/>, se trata de una iniciativa que proporciona ofertas de empleo para estudiantes, recién graduados y jóvenes profesionales. Ofrecen una totalidad de 240 empleos, en diferentes ciudades de España en función de tus necesidades o preferencias (Madrid, Granada, Barcelona, Valladolid, etc) y una gran variedad de tipos de empleo y de trabajo (camarero, atención al cliente, logística) en función de tu nivel de estudios y de tu idioma de preferencia. También te ofrecen una guía para elaborar tu CV de la manera más enriquecedora posible.



The screenshot shows the homepage of the Student Job ES website. At the top, there is a navigation bar with links for 'Estudiantes', 'Acerca', 'Blog', 'Contacto', and 'Para empresas'. There are also buttons for 'REGISTRARSE' and 'CONECTARSE'. The main banner features the text '240 OFERTAS DE EMPLEO PARA ESTUDIANTES, RECIÉN GRADUADOS Y JÓVENES PROFESIONALES'. Below the banner is a search section with two input fields: 'Qué' (with a placeholder 'Palabras clave') and 'Dónde' (with a placeholder 'Ciudad o código postal'). There is also a toggle for '¿Recibir notificaciones?'. Below the search section, there is a '¿Qué buscas?' section with several buttons: 'Trabajo', 'Prácticas', 'Trabajo titulados', 'Trabajo de verano', 'Trabajo estudiantes', 'Trabajo sin experiencia', 'Ofertas de empleo', 'Trabajo de fin de semana', 'Voluntariado', 'Trabajo desde casa', and 'Encuestas remuneradas'. To the right of this section is a 'Crea tu CV' section with a 'CREAR CV' button and the text 'Empieza cuanto antes y solicita las ofertas más nuevas!'. At the bottom left, there is a link 'Explora todas nuestras ofertas'.

IMPULSA EMPLEO JOVEN.

Se trata de una iniciativa gratuita a nivel internacional creada para generar una lucha contra el desempleo juvenil y pueden ser beneficiarios todos aquellos jóvenes que tengan entre 16 y 29 años, que en el momento actual no estudien ni trabajen y que además estén inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

¿Qué ofrecen?

- Acompañamiento individualizado.

- Formación técnica.
- Variedad de prácticas en empresas.
- Mejora de habilidades comunicativas y del CV.
- Preparación para entrevistas de trabajo.
- Proporciona herramientas para la búsqueda de empleo.

PLAN DE EMPLEO JOVEN.

Se trata de un compromiso establecido por la Comunidad de Madrid con el objetivo de reducir el desempleo juvenil a través de diversas medidas similares a las desarrolladas en las iniciativas anteriores (campañas de asesoramiento a empresas, simulacros de entrevistas, talleres de empleo, Bolsas de Empleo con Universidades, etc.)

SEPE.

Es uno de los organismos a los que la ciudadanía, especialmente los jóvenes se dirigen con el objetivo de conseguir posibles contrataciones a tiempo parcial, temporales, estacionales, etc.

El SEPE es un organismo autónomo que se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y de Economía Social y que su objeto es fomentar el empleo contribuyendo para ello al desarrollo y mejora de las políticas de empleo, la gestión del sistema de protección por desempleo y proporcionando información actualizada sobre el mercado de trabajo.

Sus servicios son de aplicación para España y para cada una de sus CCAA.



The screenshot shows the SEPE website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Estudiantes', 'Acerca', 'Blog', 'Contacto', and 'Para empresas'. Below this, a large banner reads '240 OFERTAS DE EMPLEO PARA ESTUDIANTES, RECIÉN GRADUADOS Y JÓVENES PROFESIONALES'. A search bar is prominently displayed with fields for 'Qué' (search terms) and 'Dónde' (location), and a 'BUSCAR' button. To the right of the search bar is a toggle for '¿Recibir notificaciones?'. Below the search bar, there are several filter buttons under the heading '¿Qué buscas?': 'Trabajo', 'Prácticas', 'Trabajo titulado', 'Trabajo de verano', 'Trabajo estudiantes', 'Trabajo sin experiencia', 'Ofertas de empleo', 'Trabajo de fin de semana', 'Voluntariado', 'Trabajo desde casa', and 'Encuestas remuneradas'. On the right side, there is a section 'Crea tu CV' with a 'CREAR CV' button and the text 'Empieza cuanto antes y solicita las ofertas más nuevas!'. At the bottom left, there is a link 'Explora todas nuestras ofertas'.

9. INFORMACIÓN ADICCIONAL SOBRE LAS ETT

NOTICIAS

Las ETT superan los 30.000 contratos al año en Castellón por el tirón de los fijos discontinuos

Las contrataciones a través de estas empresas aumentan un 3% en Castellón y el grueso se centra en hostelería, industria y logística

ESPAÑA >

Las ETT ganan protagonismo: el 10% de las empresas recurre a la subcontratación tras la reforma laboral

Las empresas de trabajo temporal ya concentran el 60% de los contratos fijos discontinuos tras la reforma

LAS ETT REALIZARÁN CERCA DE UN MILLÓN DE CONTRATOS ENTRE EL BLACK FRIDAY Y LAS REBAJAS DE 2025

Empleo

Los contratos de ETT crecen por primera vez en Málaga tras la reforma en un gran año laboral

Málaga cierra 2024 con 77.000 contratos y un alza anual del 15% - Hostelería, logística o industria de manufactura, sectores clave

OPINIONES

Yo en mi empresa entre por ETT, estuve 2 meses y luego pasé a firmar con la empresa. 3 años llevo ya.

Hay más probabilidades de encontrar trabajo por ETTs que echando currículum in situ.

Linkedin también es buena opción.



filemontv

Jun '20 #44

Cuando empezaba en la hostelería, trabajé para ETT's y siempre me pareció bien.. te pagan bien por que te juntan el sueldo, las pagas, las vacaciones.. y te cuentan un 2% de retención el IRPF.. si eres joven y no haces la declaración de la renta está bien.. Para mi es algo que sale a cuenta, vas ahí con el currículum haces la entrevista y te llaman cuando sea. Si no has hecho la declaración ni la vas a hacer es una buena opción.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Informes oficiales y estadísticas. Datos de SEPE.

Los datos oficiales de organismos como el SEPE permiten conocer la evolución de la contratación mediante ETT, la tasa de temporalidad juvenil y los niveles de inserción laboral. El SEPE, publica informes periódicos sobre el peso de las ETT en la contratación temporal y su influencia en la empleabilidad de los jóvenes.

Servicio Público de Empleo Estatal

Evolución de la contratación temporal por sexo y sectores. Menores de 25 años. FEBRERO 2025

	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
HOMBRES					
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	57.490	-12.447	-17,80	3.622	6,72
VINC. PROGR. POLITICAS ACTIV. EMPL	414	3	0,73	62	17,61
FINANC. FONDOS EUROPEOS	97	-28	-22,40	-192	-66,44
ARTISTAS Y PERS. TÉCNICO O AUX.	3.038	434	16,67	746	32,55
SUSTITUCIÓN	9.349	-662	-6,61	306	3,38
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	137	23	20,18	34	33,01
RELEVO	12	-27	-69,23	-4	-25,00
JUBILACIÓN PARCIAL					
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	1	1		1	
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	861	-355	-29,19	-201	-18,93
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	1.308	535	69,21	156	13,54
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR					
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FO	114	-180	-61,22	-25	-17,99
DEPORTISTAS PROFESIONAL	134	-89	-39,91	105	362,07
DOCENTE INVEST. UNIVERSIDAD					
OTROS CONTRATOS	530	35	7,07	-311	-36,98
TOTAL	73.485	-12.757	-14,79	4.299	6,21
MUJERES					
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	42.370	-9.872	-18,90	737	1,77
VINC. PROGR. POLITICAS ACTIV. EMPL	272	-32	-10,53	-15	-5,23
FINANC. FONDOS EUROPEOS	56	-3	-5,08	-25	-30,86
ARTISTAS Y PERS. TÉCNICO O AUX.	2.123	92	4,53	134	6,74
SUSTITUCIÓN	18.101	-785	-4,16	963	5,62
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	62	-6	-8,82	-5	-7,46
RELEVO	37	11	42,31	17	85,00
JUBILACIÓN PARCIAL					
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS					
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	909	-222	-19,63	-101	-10,00
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	771	238	44,65	-8	-1,03
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR					
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FO	116	-194	-62,58	-19	-14,07
DEPORTISTAS PROFESIONAL	17	-19	-52,78	15	750,00
DOCENTE INVEST. UNIVERSIDAD					
OTROS CONTRATOS	564	34	6,42	154	37,56
TOTAL	65.398	-10.758	-14,13	1.847	2,91
AMBOS SEXOS					
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	99.860	-22.319	-18,27	4.359	4,56
VINC. PROGR. POLITICAS ACTIV. EMPL	686	-29	-4,06	47	7,36
FINANC. FONDOS EUROPEOS	153	-31	-16,85	-217	-58,65
ARTISTAS Y PERS. TÉCNICO O AUX.	5.161	526	11,35	880	20,56
SUSTITUCIÓN	27.450	-1.447	-5,01	1.269	4,85
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	199	17	9,34	29	17,06
RELEVO	49	-16	-24,62	13	36,11
JUBILACIÓN PARCIAL					
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	1	1		1	
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	1.770	-577	-24,58	-302	-14,58
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	2.079	773	59,19	148	7,66
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR					
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FO	230	-374	-61,92	-44	-16,06
DEPORTISTAS PROFESIONAL	151	-108	-41,70	120	387,10
DOCENTE INVEST. UNIVERSIDAD					
OTROS CONTRATOS	1.094	69	6,73	-157	-12,55
TOTAL	138.883	-23.515	-14,48	6.146	4,63
SECTORES					
AGRICULTURA Y PESCA	9.599	-4.449	-31,67	1.808	23,21
CONSTRUCCION	2.261	22	0,98	-9	-0,40
INDUSTRIA	19.761	-2.901	-12,80	1.774	9,86
SERVICIOS	107.262	-16.187	-13,11	2.573	2,46
TOTAL SECTORES	138.883	-23.515	-14,48	6.146	4,63

(1) Respecto al mismo mes del año anterior.

Evolución de la contratación temporal por sexo y sectores. De 25 a 44 años. FEBRERO 2025

	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES				
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)		
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA	
HOMBRES						
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	112.079	-23.765	-17,49	-218	-0,19	
VINC. PROGR. POLITICAS ACTIV. EMPL	1.904	337	21,51	-310	-14,00	
FINANC. FONDOS EUROPEOS	333	-160	-32,45	-1.041	-75,76	
ARTISTAS Y PERS. TÉCNICO O AUX.	10.502	1.362	14,90	1.020	10,76	
SUSTITUCIÓN	20.419	-1.111	-5,16	10	0,05	
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	417	17	4,25	-46	-9,94	
RELEVO	121	-3	-2,42	24	24,74	
JUBILACIÓN PARCIAL						
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS		-1	-100,00	-1	-100,00	
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	495	-132	-21,05	-160	-24,43	
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	524	99	23,29	-67	-11,34	
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR	52	-23	-30,67	-13	-20,00	
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FO	206	-166	-44,62	-47	-18,58	
DEPORTISTAS PROFESIONAL	112	-57	-33,73	82	273,33	
DOCENTE INVEST. UNIVERSIDAD	27	-6	-18,18	27		
OTROS CONTRATOS	1.737	209	13,68	-390	-18,34	
TOTAL	148.928	-23.400	-13,58	-1.130	-0,75	
MUJERES						
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	91.255	-17.173	-15,84	-2.373	-2,53	
VINC. PROGR. POLITICAS ACTIV. EMPL	2.955	125	4,42	-409	-12,16	
FINANC. FONDOS EUROPEOS	416	62	17,51	-448	-51,85	
ARTISTAS Y PERS. TÉCNICO O AUX.	7.327	344	4,93	720	10,90	
SUSTITUCIÓN	41.592	-2.452	-5,57	66	0,16	
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	297	8	2,77	-17	-5,41	
RELEVO	144	-28	-16,28	25	21,01	
JUBILACIÓN PARCIAL						
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	2		0,00	-3	-60,00	
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	611	-126	-17,10	-164	-21,16	
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	690	69	11,11	100	16,95	
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR	63	-12	-16,00	4	6,78	
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FO	207	-191	-47,99	-69	-25,00	
DEPORTISTAS PROFESIONAL	27	1	3,85	24	800,00	
DOCENTE INVEST. UNIVERSIDAD	34	-9	-20,93	34		
OTROS CONTRATOS	2.555	225	9,66	255	11,09	
TOTAL	148.175	-19.157	-11,45	-2.255	-1,50	
AMBOS SEXOS						
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	203.334	-40.938	-16,76	-2.591	-1,26	
VINC. PROGR. POLITICAS ACTIV. EMPL	4.859	462	10,51	-719	-12,89	
FINANC. FONDOS EUROPEOS	749	-98	-11,57	-1.489	-66,53	
ARTISTAS Y PERS. TÉCNICO O AUX.	17.829	1.706	10,58	1.740	10,81	
SUSTITUCIÓN	62.011	-3.563	-5,43	76	0,12	
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	714	25	3,63	-63	-8,11	
RELEVO	265	-31	-10,47	49	22,69	
JUBILACIÓN PARCIAL						
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	2	-1	-33,33	-4	-66,67	
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	1.106	-258	-18,91	-324	-22,66	
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	1.214	168	16,06	33	2,79	
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR	115	-35	-23,33	-9	-7,26	
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FO	413	-357	-46,36	-116	-21,93	
DEPORTISTAS PROFESIONAL	139	-56	-28,72	106	321,21	
DOCENTE INVEST. UNIVERSIDAD	61	-15	-19,74	61		
OTROS CONTRATOS	4.292	434	11,25	-135	-3,05	
TOTAL	297.103	-42.557	-12,53	-3.385	-1,13	
SECTORES						
AGRICULTURA Y PESCA	30.491	-13.491	-30,67	3.255	11,95	
CONSTRUCCION	7.194	237	3,41	-1.139	-13,67	
INDUSTRIA	45.213	-8.913	-16,47	851	1,92	
SERVICIOS	214.205	-20.390	-8,69	-6.352	-2,88	
TOTAL SECTORES	297.103	-42.557	-12,53	-3.385	-1,13	

(1) Respecto al mismo mes del año anterior.

ETT-R4. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en empresas de trabajo temporal, por sexo, tipo de trabajador y edad.

Media datos al final de los 4 trimestres de 2024

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas En porcentaje
TOTAL (1)	206.764	5.601	2,8
Varones	126.399	5.471	4,5
Mujeres	80.365	130	0,2
Trabajadores cedidos a empresas usuarias	197.562	5.222	2,7
Trabajadores de estructura de la propia ETT	9.091	385	4,4
De 16 a 19 años	7.563	266	3,6
De 20 a 24 años	35.074	1.610	4,8
De 25 a 29 años	34.410	811	2,4
De 30 a 34 años	29.552	912	3,2
De 35 a 39 años	25.246	559	2,3
De 40 a 44 años	24.684	-508	-2,0
De 45 a 49 años	22.922	315	1,4
De 50 a 54 años	15.521	819	5,6
De 55 a 59 años	8.119	460	6,0
De 60 y más años	3.673	358	10,8

(1) Incluye, en su caso, los no clasificables.
FUENTE: Tesorería General Seguridad Social.

En base a lo expuesto en los informes anteriores, podemos destacar lo siguiente:

- La cifra más elevada de trabajadores contratados a través de ETT en 2024 se produjo entre los jóvenes de entre 20 y 24 años, seguido de los jóvenes de entre 25 y 29 años.
- En febrero de 2025, las contrataciones temporales por circunstancias de la producción se disparan, presentan cifras especialmente elevadas entre aquellos hombres de más de 25 años.

CONCLUSIÓN

A lo largo de todo el TFG he abordado de la manera más clara posible una de las problemáticas más preocupantes que afectan a la juventud actualmente: el desempleo y la precariedad laboral.

El desempleo y la precariedad laboral entre los jóvenes suponen un obstáculo para el acceso a un empleo estable y de calidad, pero también afecta a otros aspectos de sus vidas. Entre las consecuencias más destacadas se encuentra la dificultad para alcanzar la independencia económica, lo cual retrasa procesos clave como la emancipación del hogar familiar, la creación de una unidad familiar propia o el establecimiento de relaciones afectivas duraderas desde una base de estabilidad.

Esta situación incide masivamente en la salud mental de los jóvenes ya que tiene como consecuencia un aumento considerable de la ansiedad, el estrés y la depresión. En muchos casos, el trabajo deja de ser una fuente de realización personal y profesional para convertirse en un factor de malestar e inestabilidad constante.

Cabe añadir que son las mujeres jóvenes quienes sufren con mayor intensidad este fenómeno. La brecha de género persiste en el acceso al empleo, en la calidad de los contratos, en las posibilidades de promoción y en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Las jóvenes enfrentan tasas más altas de temporalidad, salarios más bajos y condiciones laborales menos favorables. Esta desigualdad limita significativamente su desarrollo profesional y personal.

Ante esta situación, es necesario diseñar e implantar las políticas públicas adecuadas cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones de acceso al empleo para los jóvenes, a través de la creación de puestos de trabajo estables y de calidad, la reducción de la temporalidad, el fomento de programas de inserción laboral, así como en la promoción de la igualdad de género en el ámbito profesional.

Ante la alarmante situación anteriormente descrita juegan un papel determinante las conocidas ETT (Empresas de Trabajo Temporal), empresas cuya función es la cesión de trabajadores a una empresa usuaria a través de lo establecido en su marco normativo: Estatuto de los Trabajadores y Ley 14/1994, de 1 de junio. Estas instituciones en muchas ocasiones se han convertido en una puerta de acceso al mercado laboral para estos jóvenes a pesar de que sea de manera temporal. Para los jóvenes, esto supone una vía rápida para obtener experiencia laboral, adquirir competencias transversales, y ampliar su red de contactos profesionales. Estas empresas se encuentran en crecimiento en el territorio español, a pesar de que en otros países de la Unión Europea tienen una mayor implantación

que abarca incluso en ámbito de los estudiantes universitarios, construyendo delegaciones de dichas empresas cuyo objetivo es ofrecer contratos temporales a tiempo parcial a los estudiantes.

Un incremento de las ETT en España puede contribuir a la integración de los jóvenes en el mercado laboral, siendo también un puente hacia empleos estables y con condiciones laborales favorables, pero para ello es fundamental el cumplimiento y reforzamiento de la normativa de ETT, especialmente en materia de igualdad entre trabajadores cedidos y trabajadores indefinidos de la propia empresa, en materia de cesión ilegal de trabajadores y en materia de no discriminación por razón de sexo. En definitiva, a pesar de que las ETT no son ni mucho menos la solución definitiva a la problemática creciente del desempleo juvenil, sí representan un instrumento útil y complementario dentro de un enfoque más amplio de políticas activas de empleo.

Enlazando con la información anterior, cabe señalar la importancia de las prácticas externas, las cuales se pueden llevar a cabo también a través de ETT mediante los denominados contratos de formación en alternancia y contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (el más habitual) y que representan una herramienta clave para facilitar la transición entre el ámbito académico y el mercado laboral. Las prácticas externas suponen para una gran mayoría de los jóvenes la primera puesta en contacto con el mundo y el mercado laboral. Les permite potenciar y reforzar los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación, comenzar a desarrollar competencias, habilidades, actitudes y aptitudes profesionales, conocer la dinámica interna de las organizaciones empresariales, desarrollar su autonomía y responsabilidad y comenzar a crear su propia red de relaciones profesionales. Otro aspecto relevante es que, mediante las prácticas, los jóvenes pueden explorar las áreas profesionales que conforman su ámbito de estudio y comenzar a seleccionar sus preferencias, lo que puede facilitar sus futuras decisiones. Cabe destacar que, en algunos casos, estas prácticas externas se convierten en una vía directa de inserción laboral, ya que algunas empresas optan por contratar a los estudiantes que han realizado prácticas en sus instalaciones, una vez finalizado el periodo formativo.

Sin embargo, para que estas prácticas sean efectivas y proporcionen al estudiante los aspectos tan relevantes anteriormente señalados, es imprescindible que estén reguladas adecuadamente, supervisadas y centradas en el aprendizaje, con el objetivo de evitarse situaciones habituales en las que el estudiante se convierte en mano de obra gratuita, sustituto de trabajadores o responsable de llevar acabo continuamente las tareas menos deseadas por parte de los trabajadores indefinidos de la empresa. En definitiva, deben

garantizarse a los estudiantes condiciones dignas, tutorizaciones adecuadas y constantes y planes formativos individuales cuyo objetivo no sea otro que formar a los estudiantes en un ámbito práctico. De otra forma, estas prácticas no tendrán ningún tipo de utilidad positiva y consistente para los jóvenes.

En conclusión, la situación de precariedad laboral y temporalidad de los jóvenes en la actualidad, y especialmente en las mujeres jóvenes se debe erradicar, para ello existen diferentes herramientas como lo son las citadas anteriormente, las Empresas de Trabajo Temporal y las prácticas externas, ahora bien para que sean efectivas deben evitarse las contrataciones temporales ilícitas y abusivas, evitar un exceso de contratación temporal con el objetivo de favorecer la contratación indefinida tal y como trata de hacer la legislación laboral española actual, ofrecer unas prácticas dignas a los estudiantes centradas en su aprendizaje y desarrollo, que verdaderamente los enriquezca en formación y que los motive. Como sociedad tenemos el deber y la obligación de entre todos colaborar en que la situación económica y laboral de los jóvenes mejore lo antes posible ya que como todos sabemos y en base a los datos y cifras actuales este fenómeno está perjudicando notablemente otras áreas de su vida (la salud mental, la emancipación, la formación de una familia, etc) .

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2015, de 24 de octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (1994, de 2 de junio). Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>

Nicole Roldán P. (2017, de 28 de marzo). Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/empresa-trabajo-temporal-ett.html>

Adecco. ¿Cómo funciona la contratación a través de una empresa de trabajo temporal? <https://www.adecco.es/insights/trabajo-temporal/como-funciona-contratacion-mediante-empresa-trabajo-temporal>

Conceptos Jurídicos. Empresas de Trabajo Temporal (ETT). <https://www.conceptosjuridicos.com/empresa-trabajo-temporal/>

Temporaneum. (2024, de 11 de febrero). Las 10 mejores Empresas de Trabajo Temporal de España. <https://temporaneum.es/mejores-ett-de-espana/>

Noelia García. (2024, de 6 de octubre). La precariedad laboral se intensifica: el 61, 7% de los jóvenes en España tienen un contrato temporal. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13015685/10/24/la-precari-idad-laboral-se-intensifica-el-61-7-de-los-jovenes-en-espana-tiene-un-contrato-temporal.html>

Loentiendo. (2025, de 16 agosto). Así funciona una empresa de trabajo temporal: un ejemplo real [Así funciona una Empresa de Trabajo Temporal: un ejemplo real | Empleo | Loentiendo](#)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Estadística de Empresas de Trabajo Temporal. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=8bea334278101e947a4c41e1b7928dfb39647f393a1f227b2a0621e81771076JmltdHM9MTc0MDk2MDAwMA&pntn=3&ver=2&hsh=4&fclid=2cbdc9a1-490b-6842-17ccdd57480a6948&psq=principales+sectores+con+contrataciones+a+trav%c3%a9s+de+las+ETT&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cubWI0ZXMuZ29iLmVzL2VzdGFkaXN0aWNhcy9FdHQvZXR0MjJEZWZpbml0aXZvL0VUVF8yMDIyLnBkZg&ntb=1>

Digitan Preventor. (2025, de 13 de febrero). Evaluación del impacto de la reforma laboral en las ETT: Tres años después.

<https://www.digitalpreventor.com/2025/02/13/evaluacion-del-impacto-de-la-reforma-laboral-en-las-ett-tres-anos-despues/>

RRHH Digital. (2023, de 26 de enero). ¿Sabías que...? Ampliar la presencia de ETT en España podría tener un impacto directo en la reducción de pobreza y desigualdad. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/hr-research/156389/Sabias-que-Ampliar-la-presencia-de-ETT-en-Espana-podria-tener-un-impacto-directo-en-la-reduccion-de-pobreza-y-desigualdad/>

leslumbier.es. (2025, de 17 de abril) El Mercado Laboral en España: Retos y Oportunidades para los jóvenes <https://ieslumbier.es/el-mercado-laboral-en-espana-retos-y-oportunidades-para-los-jovenes/>

García Y. (2023, de 12 de agosto). Radiografía del mercado laboral juvenil: la situación de los jóvenes en España. <https://www.newtral.es/jovenes-situacion-espana-mercado-laboral/20230812/>

The Conversation. (2025, de 27 de febrero). Los retos del empleo juvenil en España <https://theconversation.com/los-retos-del-empleo-juvenil-en-espana-247885>

Runa. Relación laboral ¿Qué es? ¿Cuáles son sus elementos? runahr.com/mx/recursos/hr-management/relacion-laboral/

Juridicamente.org. ¿Qué es la relación laboral y por qué es importante. <https://juridicamente.org/que-es-una-relacion-laboral/>

SEPE. Garantía Juvenil – Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE <https://www.sepe.es/HomeSepe/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html>

Javier Esteban. El Economista. (2025, de 13 de febrero). Las mujeres se quedan con lo peor del empleo en España tras la reforma laboral <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13217885/02/25/las-mujeres-se-quedan-con-lo-peor-del-empleo-en-espana-tras-la-reforma-laboral.html>

Fundación “La Caixa” El observatorio social. (2024, de 10 de noviembre). La sensación de la precariedad afecta a la salud de los jóvenes. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/sensacion-precariedad-afecta-salud-mental-jovenes>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/ETT/welcome.htm#

Servicio Público de Empleo Estatal. Resumen de datos estadísticos <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html#:~:text=Estadisticas%20y%20datos%20de%20empleo%20ofrecidos%20por%20el,mercado%20de%20trabajo%20y%20perfiles%20de%20los%20demandantes>

Cuestiones Laborales. (2014, de 03 de junio). Contrato de sustitución (antes interinidad) <https://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-de-interinidad/>