

JÓVENES Y EMPLEO. UNA MIRADA DESDE EL DERECHO, LA SOCIOLOGÍA Y LA ECONOMÍA



JÓVENES Y EMPLEO.

UNA MIRADA DESDE EL DERECHO, LA SOCIOLOGÍA Y LA ECONOMÍA

Editor:

Ricardo Escudero Rodríguez

Autoría:

Fernando Conde Gutiérrez del Álamo

Inmaculada Cebrián López

Ricardo Escudero Rodríguez

M^o Luisa Molero Marañón

Gloria Moreno Raymundo

Patricia Nieto Rojas

Elena Rodríguez San Julián

Coordinadora:

Anna Sanmartín Ortí

Editor:

Ricardo Escudero Rodríguez

Autores:

Fernando Conde Gutiérrez del Álamo

Inmaculada Cebrián López

Ricardo Escudero Rodríguez

M^ª Luisa Molero Marañón

Gloria Moreno Raymundo

Patricia Nieto Rojas

Elena Rodríguez San Julián

Anna Sanmartín Ortí (Coord.)

Maquetación: Joaquín Hornero Muñoz

ISBN: 978-84-92454-94-5

FAD ©

Cómo citar este texto: Conde Gutiérrez del Álamo, Fernando, Cebrián López, Inmaculada, Escudero Rodríguez, Ricardo, Molero Marañón, M^ªLuisa, Moreno Raymundo, Gloria, Nieto Rojas, Patricia, & Rodríguez San Julián, Elena. (2016). Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la Sociología y la Economía. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad.

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3663607>

Nota: Las opiniones vertidas en el texto son responsabilidad de sus autores. El Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud y la FAD no se identifican necesariamente con ellas.

Fernando Conde Gutiérrez del Álamo: Sociólogo, director de CIMOP. Experto en cuestiones como la historia de la sociedad de consumo, los estudios de juventud, la sociología de la salud, la cultura del urbanismo o la metodología de la investigación social.

Inmaculada Cebrián López: Doctora en economía por la Universidad de Alcalá. Profesora Titular de Fundamentos del Análisis Económico desde 1994 en el Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Sus líneas principales de investigación: la economía laboral y las políticas del mercado de trabajo. En concreto ha estudiado cuestiones relativas a la movilidad y la estabilidad laboral, la segmentación del mercado de trabajo y el empleo atípico, la duración del desempleo, la educación y la formación en el empleo, las diferencias salariales y la participación laboral de colectivos específicos, en especial, los jóvenes y las mujeres.

Ricardo Escudero Rodríguez: Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Líneas de investigación recientes: reestructuración de empresas, negociación colectiva, empleo y atención a personas dependientes. Autor de varias monografías, de múltiples artículos doctrinales en revistas españolas y extranjeras y coordinador de dieciséis libros colectivos sobre temas laborales y de Seguridad Social. Árbitro del Servicio estatal Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

M^o Luisa Molero Marañón: Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos. Líneas de investigación recientes: flexibilidad interna, despido colectivo, derechos de información y consulta en procesos de reestructuración de empresas y la protección social de las personas dependientes. Autora de diversas monografías y de múltiples artículos doctrinales y capítulos de libros especializados.

Gloria Moreno Raymundo: Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid, Profesora Titular de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Alcalá. Ha participado en numerosos proyectos de investigación nacionales y europeos de carácter aplicado, muchos de ellos relacionados con diversas administraciones y en el ámbito de la Economía Laboral. En ellos se analizan problemas del mercado de trabajo, de España y de otros países europeos, como el desempleo, la temporalidad, la participación laboral femenina, la discriminación salarial, la inmigración, la estabilidad de la contratación indefinida o las trayectorias laborales.

Patricia Nieto Rojas: Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Es profesora ayudante por la Universidad Carlos III de Madrid. Su tesis ha trabajado sobre nuevas formas de participación de los trabajadores en las empresas. Su investigación también se ha dirigido al análisis de nuevas tendencias en la negociación colectiva.

Elena Rodríguez San Julián: Socióloga. Codirectora de SOCIOLÓGICA TRES. Profesora del Departamento de Sociología IV de la UCM. Especialista en métodos y técnicas de investigación social y de mercado, investigación aplicada y análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Autora y coautora de numerosos estudios y artículos sobre la realidad social de la juventud, salud, educación y valores, drogas.

Presentación del Director General del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud	11
Presentación del editor	13
1. La evolución de los contextos sociales y económicos de los procesos de integración social de las sucesivas generaciones juveniles en la España democrática. Fernando Conde Gutiérrez del Álamo.	
CIMOP	15
1. La transición política y la configuración del pacto fordista en la España democrática	15
2. La primera mitad de los 80	17
3. La segunda mitad de los 80	18
4. 1991-1994. La primera gran crisis de la globalización	21
4.1 Una nueva oferta de contrato social a los jóvenes	22
4.2 La toma de conciencia del bloqueo y la situación estructural de la contratación temporal	23
5. La segunda mitad de los 90	24
6. La burbuja de la juventud como parque temático	28
7. 2008-2015. La ruptura de la burbuja. Nueva crisis de empleo	30
7.1 El conflicto entre los proyectos meritocráticos y las posibilidades de su desarrollo tras el fracaso de los “contratos postfordistas de juventud”	33
Bibliografía	35
2. Impacto de un nuevo escenario socioeconómico en la percepción y posicionamientos de los y las jóvenes. Elena Rodríguez San Julián. Sociológica Tres	37
1. La crisis como telón de fondo	37
2. Las posiciones de los y las jóvenes	38
3. Un cambio en la mirada general hacia la juventud	47
Bibliografía	49
3. El sistema nacional de garantía juvenil: entre un amplio número de medidas y unos resultados aún insuficientes. Ricardo Escudero Rodríguez. Universidad de Alcalá	50
1. Introducción: el impulso de la Unión Europea a la garantía juvenil y su recepción por el ordenamiento español	50
2. Los requisitos subjetivos y formales para la inscripción en el sistema nacional de garantía juvenil	52
3. El amplio radio de acción potencial de las medidas de políticas activas de empleo comprendidas en el sistema	53
4. En especial, las medidas de apoyo a la contratación	54
5. Una breve valoración final	57
Bibliografía	60

4. Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso. Ricardo Escudero Rodríguez. Universidad de Alcalá	61
1. El creciente entrecruzamiento de las variables formativas y laborales de cara al empleo de los jóvenes y su doble funcionalidad	61
1.1. El vertiginoso incremento de las medidas de acercamiento de lo formativo y lo productivo en un contexto de fortísimo desempleo juvenil	61
1.2. La toma de postura de la Unión Europea sobre las prácticas no laborales y las becas ante la esquizofrenia de su indiscutible idoneidad y de los manifiestos abusos	63
2. El variado mosaico de situaciones no contractuales como estadios preparatorios para el empleo	65
2.1. Las prácticas en el marco de la formación profesional del sistema educativo y las impartidas en el marco de los certificados de profesionalidad	66
2.2. Las prácticas académicas de los estudiantes universitarios y otras que condicionan el acceso a ciertas profesiones	67
2.3. Las prácticas profesionales de desempleados	69
2.4. Las becas	70
3. La dificultad de delimitación con el contrato de trabajo y los imprecisos criterios jurisprudenciales	72
3.1. La existencia de similitudes entre las actividades formativas y la relación laboral.	72
3.2. Los insuficientes e imprecisos criterios judiciales de distinción entre las prácticas no laborales y los contratos de trabajo	74
4. Las propuestas comunitarias y la distancia entre el deber ser y el ser	77
4.1. La tímida apuesta comunitaria por un “marco de calidad para los períodos de prácticas”	77
4.2. Las manifiestas insuficiencias del caso español: entre la anomía legislativa y los frecuentes abusos	78
4.3. Las dificultades de control de las situaciones ilegales	80
Bibliografía	84
5. El desafío de la contratación en el empleo juvenil. María Luisa Molero Marañón. Universidad Rey Juan Carlos	85
1. Presupuesto de partida y objetivo del estudio	85
2. La potenciación de los contratos formativos como instrumentos de inserción de empleo	86
2.1. Las sucesivas reformas sobre el contrato para la formación y el aprendizaje con tímidos resultados	87
2.2. La resistencia a la utilización del contrato de prácticas frente al repunte de figuras extralaborales	88
3. La permanente presencia de la contratación de duración determinada y la aparición del contrato de primer empleo joven	90

4.	La promoción de la contratación indefinida	92
4.1	El nacimiento de una relación coordinada entre la pequeña y mediana empresa y los jóvenes desempleados	92
4.2.	Incentivos de la transformación de la contratación temporal en contratación indefinida	94
4.3.	Bonificaciones y reducciones de cuotas a la seguridad social por contratación estable para jóvenes	95
5.	La medida verdaderamente estrella de las reformas: la contratación a tiempo parcial	96
6.	Medidas de apoyo al emprendimiento y trabajo autónomo de los jóvenes	99
	Bibliografía	101
6.	El empleo de los jóvenes en España y los efectos de las reformas laborales. Inmaculada Cebrián López y Gloria Moreno Raymundo. Universidad de Alcalá	102
1.	Introducción	102
1.1.	Algunas reflexiones sobre el empleo juvenil	102
1.2.	Planteamiento y datos	103
2.	Descripción de la situación de los jóvenes en el empleo, 2007-2015. Un análisis con los datos de la encuesta de población activa	106
2.1.	Población y tipo de hogar	106
2.2.	Situación respecto a la actividad	107
2.3.	Ramas de actividad y ocupaciones	109
2.4.	Temporalidad, tiempo parcial y salarización	112
2.5.	La distribución salarial	114
3.	Las entradas en el empleo: los contratos registrados	115
3.1.	Evolución de los contratos registrados	115
3.2.	Tipos de contratos registrados	116
3.3.	Características de las personas y de los puestos de trabajo	118
3.4.	Las bonificaciones a la contratación de jóvenes	123
3.5.	La probabilidad de acceder a un contrato indefinido	125
4.	El empleo de los jóvenes y sus trayectorias laborales según la MCVL	128
4.1.	Descripción de la muestra de jóvenes	128
4.2.	Análisis de la estabilidad laboral de los jóvenes que “iniciaron” algún empleo asalariado entre 2007 y 2013	130
4.2.1	¿Cuál fue el primer contrato observado en el periodo? ¿En qué año del periodo empezó? ¿Sigue de alta el individuo en la seguridad social al finalizar el periodo de observación?	130
4.2.2	¿Cuántos empleos tuvo a lo largo del periodo? ¿Cuánto tiempo estuvo empleado en total? ¿Cuánto tiempo, por término medio, en el mismo empleo?	131

4.3.	La estabilidad laboral de los contratos indefinidos de los jóvenes: análisis de duración	133
5.	Conclusiones y comentarios finales	137
	Bibliografía	140
	Anexo	141
7.	La formación como elemento diferencial en la inserción laboral de los jóvenes poco cualificados. Un enfoque comparado. Patricia Nieto Rojas. Universidad Carlos III de Madrid	146
1.	Introducción	146
2.	El fomento del empleo juvenil como objetivo prioritario de la estrategia europea de empleo....	148
3.	Las soluciones arbitradas en otros ordenamientos. El modelo de formación dual como paradigma de éxito	149
3.1.	El modelo alemán como referente	150
3.2.	El modelo holandés	152
3.3.	El modelo suizo	154
4.	La virtualidad del modelo dual en el sistema de relaciones laborales español.	156
5.	Reflexiones finales	159
	Bibliografía	162
8.	Conclusiones. Inmaculada Cebrián López. Universidad de Alcalá	163

“JÓVENES Y EMPLEO. UNA MIRADA DESDE EL DERECHO, LA SOCIOLOGÍA Y LA ECONOMÍA”

En la presentación del texto monográfico sobre indicadores de empleo en los jóvenes decíamos:

“La FAD, el Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, no tienen como misión fundamental la lucha contra el desempleo. Pero precisan analizarlo y analizar su impacto en los jóvenes para mejor cumplir lo que sí es su misión, el conocimiento y el trabajo anticipatorio sobre lo que condiciona los problemas de consumos de drogas”

Pues bien, en el libro que aquí se presenta los objetivos y la justificación son idénticos: dar cuenta del impacto que los problemas de empleo, y las medidas pretendidamente correctoras de los mismos, tienen sobre la vida de los jóvenes, sobre sus expectativas de futuro, sobre su proceso de incorporación social; en suma, sobre su situación y sus vivencias existenciales, sobre su proyecto vital.

Es algo que se ha planteado de una manera ambiciosa, desde una mirada multidisciplinar y tratando de dar cuenta de la interrelación de esas perspectivas. Las lecturas jurídicas, economicistas o sociológicas son aspectos constituyentes del fenómeno que se analiza; la interrelación dialéctica entre esas lecturas, que el diálogo y el debate tratan de desvelar, es lo que proporciona una comprensión global del fenómeno. Por eso el grupo de trabajo y la metodología de diálogo y aproximaciones sucesivas entre las aportaciones de sus componentes.

Creemos poder estar satisfechos de los resultados; por la altura científica de los diversos textos y por esa visión holística, hecha no de partes aisladas, agregadas, sino de un debate constructivo, que integra elementos y consigue una visión diferente, omnicomprensiva y novedosa.

J. Ignacio Calderón Balanzategui

Director General

Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud

PRESENTACIÓN DEL EDITOR

Los análisis realizados por los diferentes autores de los trabajos que se presentan pretenden ayudar a comprender de qué manera se ha visto afectada la población menor de treinta años por los numerosos cambios legislativos puestos en marcha, sobre todo en los últimos años, para afrontar el problema del voluminoso desempleo existente en España.

La opción metodológica elegida ha sido la interdisciplinar, para lo cual se formó un grupo investigador compuesto por profesionales provenientes de tres campos del conocimiento: en concreto, de la Sociología, del Derecho del Trabajo y de la Economía Laboral, que, previamente, ya habían realizado, desde sus respectivos prismas, estudios de la compleja y, lamentablemente, muy actual problemática de los jóvenes, el empleo y las relaciones laborales. Con todo, el reto fue, desde el primer momento, lograr que se aunaran, de modo adecuado, las aportaciones de los diferentes especialistas para integrarlas en una obra común que no recogiera los distintos análisis, a modo de compartimentos aislados o de líneas paralelas que nunca se encuentran, sino, por el contrario, que los trabara de modo tal que pudieran ofrecer un resultado integrado e interrelacionado entre sí.

Pues bien, si hemos conseguido o no nuestro propósito es algo que pertenece a la valoración de los lectores de esta obra, pero es claro que hemos pretendido realizar reflexiones en las que tuviéramos en cuenta las tres vertientes de la problemática objeto de investigación. Por ello, partiendo del particular enfoque de cada especialista en un determinado campo del saber, se encontrarán datos o condicionantes de diversa índole en cada uno de los estudios que componen aquella. Y, desde luego, para conseguir tal objetivo, han sido absolutamente imprescindibles las numerosas reuniones de coordinación entre los miembros del grupo y los responsables técnicos del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, que se han caracterizado por el logro de un buen clima de trabajo, pero, además, por la riqueza y vivacidad en el intercambio de ideas y enfoques.

Así, de un lado, se incorporan estudios desde la perspectiva sociológica, profundizándose en la evolución de los contextos sociales y económicos que han acompañado, desde la transición democrática a nuestros días, a los procesos de integración social de las sucesivas generaciones juveniles. Y, en concreto, se presta una especial atención a los cambios habidos en la percepción de los jóvenes y en su posicionamiento en la sociedad durante tales décadas, poniendo un especial énfasis en la etapa de la reciente crisis económica e institucional.

Por otro lado, desde la vertiente jurídica, se analizan y valoran las múltiples y específicas medidas adoptadas por la legislación española con el fin de fomentar la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo y de reducir la insostenible tasa de desempleo que ellos padecen. Medidas que ya existían antes de 2014, pero que, en dicho año, se han materializado en el denominado Sistema Nacional de Garantía Juvenil y que, en síntesis, se traducen en el impulso a las becas y prácticas no laborales, en reformas flexibilizadoras de las modalidades contractuales y en el fomento del autoempleo. Y, asimismo, desde el punto de vista de las relaciones laborales, se compara lo que ha ocurrido en España y en su entorno europeo, sobre todo, en lo referido al modelo de formación dual.

Y, por último, desde la perspectiva económica, se intenta valorar hasta qué punto los cambios legales señalados han servido para mejorar o no la posición de la población joven en el mercado de trabajo y, también, los efectos que han tenido las diferentes medidas relacionadas con las modalidades contractuales cara a la inserción laboral de los jóvenes. Y ello, porque el conocimiento y la interpretación de las variables estadísticas es absolutamente necesario para sopesar la efectividad real de las modificaciones legales.

Se trata, en suma, de una investigación cualitativa e integrada, en la que, junto a datos que permiten cuantificar algunos de los resultados de las medidas legales contenidas en las incisivas reformas legales del mercado de trabajo más recientes, se aportan análisis y valoraciones que provienen de cada uno de los campos del conocimiento presentes en esta obra. Tal planteamiento se evidencia no sólo en el contenido de cada uno de los trabajos, sino, además, en las conclusiones generales a las que llegan el conjunto de los mismos. Y ello, porque las mismas responden, también, a la misma lógica cruzada o transversal ya señalada a fin de que recojan, de manera trabada, los resultados más significativos de los diferentes estudios realizados.

En fin, quiero agradecer, de modo muy efusivo y sincero, al Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción y, muy en especial, a Eusebio Megías Valenzuela, su director técnico, y a Anna Sanmartín Ortí, coordinadora del mismo, que nos haya encomendado este trabajo. Máxime, cuando es una iniciativa que contribuye a la tan necesaria convergencia entre las organizaciones que se mueven, de modo muy activo, en la sociedad civil y los profesionales que, en su mayoría, provienen de la Universidad pero que, también, proceden de otros ámbitos en los que se llevan a cabo investigaciones. Y, asimismo, son de agradecer las enormes facilidades que dichas personas nos han dado a todos los miembros del equipo para llevar a buen puerto este trabajo y sus ricas y contrastadas aportaciones sobre una problemática tan compleja como es la inserción laboral y social de los jóvenes en un mundo tan incierto como convulso.

Ricardo Escudero, a 6 de abril de 2015

1. LA EVOLUCIÓN DE LOS CONTEXTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS SUCESIVAS GENERACIONES JUVENILES EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA

Fernando Conde Gutiérrez del Álamo
CIMOP

El objetivo del presente documento es situar algunos de los principales rasgos de los diferentes contextos sociales en los que se han producido las distintas reformas laborales de especial impacto en la juventud que ayudan a explicar los procesos de socialización de las nuevas generaciones de españoles, desde la muerte de Franco hasta nuestros días de 2015.

El hilo conductor de la reflexión es doble: a) la existencia de unas transformaciones en la caracterización de la juventud a lo largo de los años de la España democrática a partir de una primera oferta de “contrato social” con la juventud sustentado en las políticas de educación y empleo; b) una aproximación a cómo cada una de estas caracterizaciones han sido percibidas y vividas por los jóvenes y han ayudado a configurar una experiencia histórica singular sobre el ser joven en cada una de las principales etapas de la España democrática.

1. LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y LA CONFIGURACIÓN DEL PACTO FORDISTA EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA.

Los últimos años del franquismo y los primeros años de la transición marcan un periodo histórico muy singular y complejo, turbulento, en el que cabe situar la construcción de algunos de los referentes políticos, sociales y culturales que han marcado las diferentes políticas de juventud desplegadas en la democracia y las experiencias sociales de las distintas generaciones juveniles en cuanto a sus procesos de integración socio-laboral y de independencia y emancipación con respecto a las familias de origen.

En relación con los objetivos de este documento, conviene destacar cómo los últimos años del franquismo y de la transición política habrían estado marcados por varias dinámicas sociales cuyo entreveramiento sería crucial en la construcción de las políticas juveniles posteriores y en la propia configuración social de las experiencias juveniles por aquellos años. Entre ellas destacan las siguientes:

- Proceso de modernización social y cultural de la sociedad española. En los últimos años del franquismo se produce un importante desarrollo industrial con unas tasas de crecimiento anual del empleo del 1,2% (Garrido y Requena, 1996). Su concentración en ciertas ciudades y zonas geográficas induce un importante movimiento migratorio hacia dichas zonas y territorios que despuebla el mundo rural y que cabe situar en la base del desarrollo de la sociedad de las clases medias sobre las que se cimentó, posteriormente, el nacimiento de la democracia en España.
- La intensidad de dicho proceso se solapa y, en cierto modo, oculta en un primer momento el impacto tan negativo que tuvo en España la primera gran crisis del petróleo en 1973 con una importante destrucción del empleo, de cerca de dos millones de puestos de trabajo, entre 1973 y 1985, con una caída media anual del 2,7%.
- Cambio político de la dictadura a la democracia.

- Inicio de un proceso de institucionalización de un nuevo marco de relaciones laborales en el marco de un contexto predominantemente fordista e industrial con una fuerte apuesta y valoración por el empleo estable, por los contratos indefinidos, como componente esencial de dicho modelo (Aglietta, 1979; Alonso, 2007). Modelo fordista “a la española” que alcanzó rango de ley en 1976, en plena transición política, con la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales, la ley 16/1976 que regulaba dos cuestiones de mucha trascendencia en la problemática juvenil: fijaba en los 16 años la edad mínima para incorporarse al mercado de trabajo, y configuraba el empleo estable como el modelo canónico de contrato de trabajo al subrayar que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido sin más excepciones que las contempladas en el artículo siguiente”, en el que se cerraba el paso a los contratos temporales al vincular a éstos con el llamado “principio de causalidad en la contratación temporal”.

Este contexto social y político tuvo una expresión paradójica, y si se quiere contradictoria, en lo que se refiere a sus efectos en la caracterización social de la juventud y en las experiencias de socialización de la misma por aquellos años.

Por un lado, se expresa un fuerte protagonismo de la juventud en la lucha política contra la dictadura y por la democracia. Por otro lado, estos jóvenes no son percibidos como tal “juventud”, como tal categorización social, sino que socialmente son caracterizados y percibidos como un componente más de un movimiento social más amplio que impulsa y, al mismo tiempo, expresa el proceso de modernización social y de cambio político impulsado y vivido en aquellos años. En paralelo, los jóvenes también se viven más como partícipes de dicho movimiento que como una categoría social, que como “jóvenes”.

A título anecdótico pero significativo, posiblemente la primera reivindicación juvenil específica de aquellos años fue la de reducir la edad de la mayoría de edad de los 21 años en los que estaba fijada a los 18 años.

Esta situación tuvo su expresión en la misma vida institucional de la época. Es decir, a nivel institucional, en su sentido más amplio, “la juventud” que en 1977 significaban 7,4 millones de personas entre 16 y 30 años, no constituyó como tal una categoría social con una problemática especial, no se configuró como un problema social al que había que atender de una u otra forma con un conjunto de políticas singulares.

De hecho, los propios Pactos de la Moncloa firmados el 25 de octubre de 1977 por los principales partidos políticos apenas sí señalan algún aspecto de lo que se podría entender como política específica orientada hacia la juventud, a pesar del 12% de paro juvenil existente en 1977. La única medida que puede concebirse en dicha dirección es la autorización de la contratación temporal por un plazo máximo de dos años para los empleos asociados a nuevos puestos de trabajo siempre que fueran un primer empleo... asumiendo el Estado el 50% de las cotizaciones sociales patronales.

La firma de los Pactos de la Moncloa y el proceso asociado de institucionalización de la vida política, económica, social y sindical que éstos conllevaron si va a significar, desde otro punto de vista, un hito constitutivo de la experiencia social de la juventud de aquellos años a partir de la vivencia de los jóvenes de una diferenciación, de una separación de dicho proceso.

En efecto, los Pactos de la Moncloa no sólo se firman por los partidos políticos, dada la debilidad del movimiento sindical de la época (Espina, 2007), sino que la propia firma conlleva un doble proceso de institucionalización y de desmovilización de los movimientos sociales que margina y desplaza a los jóvenes del proceso de institucionalización del cambio político que se desarrollaba por aquellos años.

Desde este punto de vista y en términos indirectos sí cabe situar en los Pactos de la Moncloa un hito de especial relevancia en el nacimiento de la cuestión juvenil en la España contemporánea en el sentido de que su firma marca un momento clave en la institucionalización de la democracia y de las relaciones laborales fordistas (Aglietta, 1997; Alonso, 2007) en España y en la vivencia del mismo como un proceso que marginaba a los jóvenes de la participación.

La conciencia y vivencia de separación, de marginación de los jóvenes de estos espacios de la institucionalización de la democracia en España tuvo su expresión en la conocida expresión del “desencanto”. Tras un protagonismo compartido en la lucha contra la dictadura con otros sectores y grupos sociales, una amplia mayoría de jóvenes se vieron desplazados a una situación social y políticamente más periférica... con el consiguiente alejamiento de una vida política que, hasta fechas muy recientes, había tenido mucha importancia en sus vidas, tal como puede observarse en la tabla adjunta.

INTERÉS POR LA POLÍTICA

	1976	1978	1979	1981	1982	1984	1985
Mucho	9	11	8	8	9	4	4
Bastante	24	27	21	27	24	19	21
Poco	22	20	25	27	26	32	37
Nada	44	40	42	35	36	45	37
NS/NC	1	2	4	3	5	-	1

Fuente: Morán y Benedicto (1995), a partir de diversos estudios del CIS. (Del Val, 2011).

Desde este punto de vista, una de las primeras expresiones con las que aparece la “juventud” como categoría social en la España democrática viene marcada por este desencuentro, por este “desencanto” de los jóvenes con estos espacios de institucionalización de la naciente democracia que, varios años más tarde, sintetizaría de forma dramática y magistral Eduardo Haro Tecglen en su artículo “la generación bifida” (El País, 27 Noviembre 1988).

2. LA PRIMERA MITAD DE LOS 80.

Los inicios de los años 80 siguieron marcados por las dinámicas conflictivas y turbulentas expresadas a lo largo de la transición, baste recordar el fallido golpe de estado del 23 de febrero de 1981 a cargo del teniente coronel Tejero, y el impulso, como reacción, de un fuerte movimiento de modernización y de democratización del país en el horizonte de acercamiento y de la integración en Europa que alcanzó una de sus máximas expresiones y, al mismo tiempo, un fuerte refuerzo con la victoria del PSOE en octubre de 1982.

En la primera mitad de la década de los 80 se sigue experimentando la fuerte crisis económica y de empleo generada tras la crisis del petróleo de 1973, baste recordar el 13,6% de desempleo (Garrido y Requena, 1996), que tuvo en los jóvenes uno de los sectores sociales más afectados al punto de situar por primera vez en la España democrática la problemática de la juventud, desde el prisma del paro juvenil, como una cuestión y una preocupación social de primer orden.

A lo largo de aquellos años, tras la primera gran crisis del petróleo, “mientras crecía el paro general, la proporción de buscadores de primer empleo respecto a los que habían trabajado antes pasaba del 50 al 70 por 100, para estabilizarse alrededor de ese nivel hasta 1986” (Garrido y Requena, 1996) de forma que, como continúan analizando los autores, los dos grupos de jóvenes, de 16 a 19 años y, en mayor medida de 20-24, tuvieron “más dificultades de incorporación al trabajo que las que tuvieron sus mayores para mantenerse en sus puestos de trabajo”. Garrido y Requena (1996). El resultado de todo ello fue, como siguen subrayando estos autores, que “el paro juvenil y, sobre todo, el colectivo que buscaba el primer empleo, crecía de una forma que parecía imparable generando una imagen pública que se correspondía adecuadamente con el bloqueo de la inserción laboral de los jóvenes” (Garrido y Requena, 1996). De este modo, la tasa de paro juvenil paso, en aquellos años, del 12% del 1977 al 48% en 1985.

En este contexto de fuerte crisis económica y de no menos intenso proceso de modernización social y política, se prosiguen las reformas legislativas que van a regular el mercado de trabajo y las relaciones laborales de la España democrática en el marco más general de construcción del Estado del Bienestar y en el seno de una orientación keynesiana y fordista de las relaciones sociales y laborales (Espina, 2007) que encuentra una de sus máximas expresiones en la firma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980), firmado, en este caso, no ya por los partidos políticos como en los Pactos de la Moncloa, sino por el gobierno de UCD y por algunas de las fuerzas empresariales y sindicales de la época como la CEOE y la UGT.

No deja de ser significativo a este respecto que la creciente preocupación social por el primer empleo de los jóvenes alcance una cierta expresión en el Estatuto de los Trabajadores que, desde el punto de vista normativo y regulatorio, marca ya la emergencia de la cuestión juvenil como problemática específica, como “generación” singularmente afectada por la crisis, en la medida que con el Estatuto se aprueban dos tipos de contratos, el “contrato a tiempo parcial” y el “contrato para la formación” específicamente orientados hacia los jóvenes como “forma de discriminación positiva” hacia los mismos (Garrido y Requena, 1996; Toharia et al, 2001).

Más allá del impacto real y efectivo de dichas medidas, lo relevante de su aprobación es que va abriendo el camino a la elaboración de una política juvenil más específica a partir de aquellos iniciales años 80 que se va a configurar a partir de tres ejes fundamentales que constituyen el núcleo esencial del “contrato social fordista” de la juventud (Conde, 2013) y de su caracterización como “etapa de transición” entre la adolescencia y la vida adulta: Mejorar la formación, favorecer la inserción y facilitar la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo...con varios instrumentos fundamentales asociados: el plan de formación e inserción profesional (Plan FIP), los contratos en prácticas y para la formación y la contratación temporal (de carácter no causal). (Toharia, 2002).

La cristalización de todo este tipo de procesos, experiencias y regulaciones institucionales fue la configuración de la “juventud” como una “etapa de transición” hacia la vida adulta. José Luis Zárrega (1985) fue, quizás, el autor que mejor supo sintetizar los elementos básicos que configuraban esta definición y caracterización social de la juventud como la fase biográfica, no sólo biológica, de preparación para la vida adulta, como la etapa social y vital articulada en torno al par educación y empleo que permite que los jóvenes puedan estar preparados para realizar los tres ritos de paso que, en el marco de dicha concepción, constituyen su entrada en la sociedad adulta: el acceso a un trabajo, a una vivienda y a la constitución de un hogar propio.

Dicha caracterización de la juventud como “etapa de transición” viene a constituir lo que podríamos llamar “el contrato fordista y social” (Conde, 2013) básico de la sociedad, representada por el poder político, firmaba simbólicamente con los jóvenes a lo largo de aquellos años con una cierta independencia de su origen social. Contrato universalista y a largo plazo cuya aceptación, cuya firma “simbólica” por parte de los jóvenes conllevaba el que éstos se esforzaran, se prepararan, estudiaran y/o trabajaran en función de sus posibilidades, desplazando hacia el futuro (Touraine, 2009) muchas de las gratificaciones posibles del momento y, como contrapartida, la sociedad, principalmente a través de su representación en el “poder político”, impulsaba un conjunto de políticas públicas, principalmente, de educación, empleo y vivienda que trataban de garantizar que dichos esfuerzos iban a tener su contrapartida a través de un adecuado proceso de integración y de solución positiva de las tres dimensiones señaladas por Zárrega.

La primera mitad de los años 80 marcan, pues, un primer giro y desplazamiento desde la problemática juvenil del “desencanto”, de expresión inicialmente más política por más que posteriormente se desplegara en otros ámbitos de la vida (Del Val, 2011), hacia la problemática de la “juventud” como categoría social más anclada en el par educación/empleo y en los procesos de transición en la sociedad adulta.

En este sentido, se sientan las bases de la caracterización y de la imagen social de los jóvenes que ha durado desde entonces, de una caracterización social de la juventud que, a pesar de sus deficiencias y crisis sucesivas (Conde, 2013), sigue todavía vigente en muchos aspectos en las representaciones sociales a este respecto. Como señalaban en 2000, Martín Serrano y Velarde Hernando en una afirmación que podría ser “casi” generalizable a hoy día “los modelos de juventud que están vigentes siguen concibiendo a la persona joven más bien como un proyecto de un adulto que como realización de un estado juvenil. Pone el énfasis en el esfuerzo por hacerse un lugar en la comunidad de gente mayor”. (Informe Juventud España, 2000).

3. LA SEGUNDA MITAD DE LOS 80.

La segunda mitad de los 80 significa, hasta cierto punto, el fin de la primera etapa en los procesos de modernización de la sociedad española que tuvieron dos de sus hitos más relevantes en la firma del 12 de junio de 1985 del tratado de adhesión con la Comunidad Económica Europea, y en la celebración del 12 de marzo de 1986 del Referendum sobre la OTAN en el que la sociedad española debatió y decidió entre mantenerse “fuera” o “dentro” de dicha organización... con el horizonte/promesa de que ello ayudaría a la integración española en el conjunto de instituciones europeas y occidentales.

Este horizonte de expectativas generó el desarrollo de un conjunto de actitudes sociales de carácter evolutivo y adaptativo que creía en las dinámicas de mejora social creciente impulsadas, por aquellos años, por el doble motor de la innovación tecnológica, ya muy presente en dicha época, y por la integración en Europa, al punto de que la consigna de “ser como Europa” se convirtió en la principal fuente y argumento de legitimidad de la adopción de cualquiera de las medidas que por aquellos años se adoptaron para impulsar la modernización de la sociedad española.

La segunda mitad de los años 80 contempla también un intenso proceso de reconversión industrial que alcanzó algunas de sus máximas y más populares expresiones en Sagunto, en los Altos Hornos de la ría de Bilbao, en Sestao, El Ferrol, S. Fernando... que se tradujo en unas tasas de paro del 20% en 1985, y que supuso el cierre y/o la reconversión de algunos de los más importantes sectores industriales del país y de las empresas más emblemáticas desde la perspectiva de los modelos industriales y sociales de tipo fordista que se habían ido constituyendo en las décadas anteriores.

En este contexto, en 1984 se produce una importante reforma del Estatuto de los Trabajadores que viene a cambiar las reglas del juego existentes. En efecto, mientras el "Estatuto de los Trabajadores de 1980 otorgaba prioridad a los contratos indefinidos, garantizando un alto nivel de protección en el empleo" (Polavieja, 2003:71) como correspondía al modelo fordista más clásico, "la reforma de 1984 perseguía introducir flexibilidad en el mercado laboral español mediante la extensión de los contratos temporales a todo tipo de actividades, independientemente de su naturaleza" (Polavieja, 2003:71), abriendo así la puerta a la flexibilización de dicho contrato indefinido a partir de la aprobación de nuevas modalidades de contratación temporal: el "contrato temporal de fomento del empleo" que rompe el "principio de causalidad en la contratación" (Toharia et al., 2001); el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad", el "contrato de trabajo en prácticas" para los jóvenes con algún tipo de titulación y el "contrato para la formación" para jóvenes menores de 20 años y sin titulación... Conjunto de contratos que fueron eclipsados, en cierto modo, por el uso generalizado del "contrato temporal de fomento del empleo" (Garrido y Requena, 1996) y que significaron en su día, como destaca CCOO "un punto de inflexión hacia la temporalidad" que abre "la senda hacia la dualización del mercado de trabajo en España". (Fundación 1º de Mayo, 2012).

Desde este punto de vista, la práctica totalidad de autores especialistas en sociología del trabajo y en el análisis del mercado laboral y desde los más diversos puntos de vista teóricos y políticos sitúan en la reforma de 1984 el punto decisivo de la inflexión en el mercado de trabajo español, de un modelo más unitario basado en los contratos indefinidos a un modelo más dual con dos submercados laborales, cabría decir, uno más estable con contratos indefinidos, y otro más precario y flexible con contratos temporales. Como subraya Polavieja (2003) "quedan pocas dudas de que entrar en el núcleo duro del empleo estable se hizo cada vez más difícil a lo largo del periodo 1987-1997 (que estudia dicho autor) para todos los trabajadores españoles, con independencia de sus clases ocupacionales".

Es un lugar común en la literatura especializada a este respecto (Espina, 2007; Garrido y Requena, 1996; Toharia, 2002; Polavieja, 2003) que el conjunto de sucesivas regulaciones y reformas del mercado de trabajo impulsadas en España desde mediados de los años 80 pudieron facilitar el crecimiento económico, como el que se produjo en España entre 1985 y 1991 con unas tasas de crecimiento del PIB del 0,9%, la creación de 2,1 millones de puestos de trabajo y una caída de las tasas de paro del 21,5% en 1985 al 15,9% en el 1991 que, en el caso de la juventud, paso del 48% de paro en 1985 al 30% en 1991; pero lo hicieron a costa de generar, por el contexto social e institucional existente (Espina, 2007; Polavieja, 2003), una importante dualización del mercado de trabajo entre un mercado primario, "los insiders", en una expresión muy usual en la sociología del trabajo, constituido por el conjunto de trabajadores estables, con contratos indefinidos, y un mercado de trabajo "secundario", "outsiders", constituido por el conjunto de trabajadores con contratos temporales y con empleos precarios que alcanzó en 1991 la tasa del 32%, el triple de la tasa europea. Mercado secundario en el que las generaciones juveniles en cada momento histórico configuraron la base mayoritaria del mismo, tal como puede observarse en las respectivas tasas de contratos temporales e indefinidos firmados a partir de dichas reformas.

CRECIMIENTO DE LA TEMPORALIDAD 1985-1993

	1985	1989	1993
Contratos indefinidos	244.472 (8,76%)	256.805 (4,79%)	219.037 (7,71%)
Contratos temporales	2.547.611 (91,24%)	5.019.927 (95,21%)	4.432.547 (95,29%)
Total	2.792.000	5.356.732	4.651.584

Fuente: Anuario de estadísticas Laborales. M. Trabajo y Asuntos Sociales. (Gómez et al, 2008).

Se puede afirmar, por tanto, que es en esta segunda mitad de los años 1980, a raíz de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, cuando se produce la primera e importante evolución jurídica e institucional que va a matizar/evolucionar el clásico contrato fordista hacia la juventud hacia un nuevo tipo de contrato que va a configurar a la juventud como un grupo social situado en los "márgenes" de la sociedad adulta, en una especie de sala/tiempo de espera para

la entrada en dicha sociedad. Tal como señala Toharia (Toharia, 2002), desde prácticamente los primeros momentos de la transición política, la legislación española optó por un medio que podría denominarse de “flexibilidad al margen”, en el que los nuevos contratados, principalmente las generaciones más jóvenes, podían ser contratados sin apenas restricciones” por un periodo de tiempo determinado, quedado así al margen de la legislación básica protectora de la estabilidad en el empleo”. (Toharia, 2002).

Cambio en el “horizonte” del contrato social para la “juventud” desde la perspectiva de una integración más central a otra algo más periférica que tuvo su expresión más cabal en la configuración de los “contratos temporales” como vía habitual de ingreso en la sociedad adulta, como la “norma” (Toharia, 2001) en la dinámica de empleo juvenil a partir de los años ochenta, en lugar de la vía de los “contratos indefinidos” que constituían el modelo canónico de integración hasta ese momento.

Esta situación de aparcamiento de los jóvenes en el mercado secundario generó un bloqueo inicial en los procesos de transición y de emancipación juvenil que indujo, en su día, el desarrollo de distintas estrategias de adaptación y de afrontamiento de dicha situación. El resultado de ello fue, en la práctica, un nuevo y cierto desplazamiento de la juventud desde la caracterización teórica y el rol más central de la juventud en los propios procesos de trabajo e integración social de finales de los 70 y primeros de los años 80, a un rol y una caracterización más periférica en el mercado de trabajo y, como contrapartida a modo de compensación, a un rol algo más central en el espacio doméstico y en ciertos ámbitos del espacio público, como puede ser el propio espacio educativo.

En efecto, ante esta situación de bloqueo y de ubicación de una amplia mayoría de los jóvenes en el mercado secundario y en el marco del juego de movimientos y de actores políticos, sociales y sindicales de la época, como analizan especialmente Polavieja (2003) y Espina (2007), los jóvenes expresan un doble movimiento de adaptación y de reacción: a) un importante alejamiento de la vida y organización sindical, más presente en el corazón del sistema de las empresas más “fordistas”, evidenciando una escasa movilización social en este terreno como resultado, entre otros factores, del miedo y del efecto “disciplinamiento” (Polavieja, 2003) asociado a los contratos temporales; b) un desplazamiento de los intereses y preocupaciones juveniles hacia otros ámbitos sociales, principalmente el espacio educativo y el de la vida cotidiana en el hogar familiar (Toharia, 2001).

Como destaca Espina (2007:318), ante las “dificultades para acceder al mercado de trabajo y a las altas tasas de paro, hasta bien entrados los años noventa, los jóvenes prolongaron la edad de escolarización –aprovechando las oportunidades de un sistema educativo que elevó las tasas de escolarización hasta niveles desconocidos en la historia y las situó entre las más elevadas de Europa”.

De esta forma se produce un fuerte movimiento hacia la “escolarización” de la juventud y hacia una mayor formación de la misma que no deja de reflejarse en un fuerte cambio en la composición social de la juventud, tal como puede observarse en la siguiente tabla.

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA 1984-1992

	1984	1988	1992
Sólo trabajo	56,2	45,9	27,8
Sólo estudio	18,9	31,6	41,6
Trabajo y estudio	2,8	3,9	12,4
Paro	9,8	12,3	18,2
Otra situación	10,4	6,3	
Población de referencia	15-29	15-29	15-29

Fuente: Elaboración a partir de IJES 1984-1992. Rodríguez y Ballesteros (2013).

El propio ámbito educativo se transforma, pues, en un lugar prioritario de expresión del conflicto juvenil de aquellos años, de un conflicto acentuado por el considerar dicho ámbito educativo como una posible salida ante la crisis del empleo juvenil y como un espacio potencial de formación y de promoción social y personal y, al mismo tiempo, percibir las posibilidades de cierre de dicho espacio como resultado de las políticas educativas de la época.

El resultado de todo ello fue el estallido de importantes movilizaciones estudiantiles. Baste recordar las manifestaciones (23 de Enero de 1987) contra las reformas educativas del Ministro de Educación de la época, de J. M. Maravall, contra la reducción de tasas y por la supresión de la selectividad. . . que frenaban los sueños de promoción social vía estudios, mediáticamente condensadas en torno a la imagen del, en su día célebre, “cojo manteca”, para visualizar dicha experiencia generacional. Doble experiencia de socialización social y política que ayuda a entender muchos de los comportamientos históricos de esta generación a lo largo de la década de los 90.

En esta misma línea de análisis pero focalizado en el ámbito doméstico, diversos autores especializados en el análisis del mercado laboral en España interpretaron la escasa reacción de los jóvenes ante la degradación de sus condiciones en el ámbito laboral como el resultado de un “pacto implícito” entre la generación de los adultos, los padres, y la de los jóvenes, los hijos (Espina, 1987; Garrido y Requena, 1996; Toharia, 2001) que circunscribía en el espacio familiar el ámbito de las principales compensaciones juveniles ante la falta de empleo y del bloqueo en los procesos de emancipación juvenil.

Aunque la hipótesis del “pacto social” implícito es formulado en primer lugar por Espina (Espina, 1986:20, cit. en Polavieja, 2003:11), quizás sean Garrido y Requena (1996) los que explicitan más claramente este segundo componente del “pacto” relativo al comportamiento de las generaciones más jóvenes, al señalar que “aún cuando parecen darse las condiciones para un enfrentamiento generacional más intenso y justificado que el que se produjo en 1968, tanto las actitudes individuales como las colectivas se han adaptado al cambio de fase del ciclo aminorando las fricciones en el seno de la familia y resolviendo los previsible contenciosos intergeneracionales con grave quebranto laboral para los jóvenes mientras que éstos, progresivamente desmovilizados políticamente y preocupados básicamente por sus estudios como vía a su integración laboral adulta se aclimatan al espacio doméstico de unos progenitores cuya tolerancia ofrece el campo abonado a un armisticio o a un pacto familiar de no agresión. Se puede postular por lo tanto una relativa digestión familiar de la imposición de los pactos exteriores”.

En este sentido, estos autores destacan cómo “los costes que los jóvenes asumen en el espacio público” en el mencionado sentido de paro y de bloqueo de los proceso de integración “los ven compensados en el espacio privado” en el sentido de que los jóvenes “reciben unos servicios familiares que acompañan a una prolongada formación estatal”.

Expresándose matices entre unas y otras interpretaciones, existe, pues, un cierto consenso en destacar cómo las políticas de contratación temporal desplegadas a mediados de los años 80 conllevaron, en el caso de los jóvenes, un nuevo e importante desplazamiento de la problemática social juvenil desde el mundo del trabajo al mundo educativo y al espacio familiar. . . desactivándose, en paralelo, el posible conflicto social y laboral que se podría haber producido en el seno de las empresas.

4. 1991-1994. LA PRIMERA GRAN CRISIS DE LA GLOCALIZACIÓN.

El año 1992 marca el zenith de la época de crecimiento emprendida a partir de 1985 con la celebración de la Expo de Sevilla y de las Olimpiadas de Barcelona que, en parte, ocultan la génesis de una crisis económica que va a estallar con toda su fuerza en los años 1993, con una caída del 1% en el PIB, la caída más importante en décadas, y que va a extenderse hasta mediados de la década de los noventa.

Dicha crisis supuso la destrucción de unos 881.500 mil puestos de trabajo, alcanzándose, de nuevo, un 24,2% las tasas de paro e incrementándose la tasa de temporalidad hasta un 33,3% en 1994.

La crisis de 1993-1994, tal como tuvimos ocasión de analizar (Conde, 1996 y 1999; Conde y Alonso, 1996), supuso el final de la etapa fordista de la economía española y la crisis consiguiente del conjunto de instituciones de regulación social y política asociadas, entre ellas las vinculadas con las políticas públicas tradicionalmente asociadas con el Estado del Bienestar.

Asimismo, dicha crisis abrió la puerta al impulso en nuestro país de una nueva etapa del desarrollo económico y social que muchos analistas han caracterizado como “globalización” y “financiarización” de la economía, desde la doble perspectiva de la “apertura” mundial a la libre circulación de capitales y del nuevo papel central del sector financiero en la sociedad en sustitución del rol tradicional de la gran industria fordista como “centro” del sistema económico capitalista en las décadas posteriores a la II Guerra Mundial (Boyer, 2011).

Modelo de financiarización de la economía y de la sociedad que, en el caso de España, ha pasado por el impulso de las políticas que han estado en el origen de la “burbuja inmobiliaria” y de su crisis posterior, como fueron las políticas de liberalización del suelo, el importante crecimiento de la oferta de crédito, el impulso del acceso a la propiedad de la vivienda que venía siendo desde los años 60 del siglo pasado una constante diferencial de nuestro país con respecto a Europa, y el aumento sustantivo y especulativo de los precios de la misma como medio “artificial” y “financiero”, y no directamente salarial, de la activación del crédito y del consumo.

Este modelo global “a la española” castigaba especialmente a los más jóvenes ya que éstos, por su situación periférica en el mercado de trabajo y por su propia edad no sólo iban a ser, como hemos visto, los más golpeados por la generalización de la “precariedad laboral”, sino que también iba a ser el sector social con menos posibilidades de acceso a la propiedad de la vivienda y, con ello, a las posibilidades de crédito al consumo asociados a dicha propiedad. Así se les cerraba otra de las tradicionales vías “españolas” a la independencia juvenil, como era el acceso a la “vivienda” (CES, 2002).

4.1. Una nueva oferta de contrato social a los jóvenes.

La primera mitad de la década de los 90 suponen un momento histórico en el que la problemática de la juventud pasa a un primer plano del debate político y social induciendo una importante transformación de la caracterización y de la experiencia social de los jóvenes en función, entre otros factores, de los cambios que se siguen impulsando en las modalidades de la contratación temporal y de la propia transformación en la percepción y valoración social de dichos cambios.

En efecto, las reformas emprendidas en 1992, Ley 22/1992, de medidas urgentes sobre el fomento del empleo y de protección por el desempleo, buscando teóricamente el impulso de la contratación indefinida, conllevan en la práctica, un deterioro significativo de las condiciones de protección de los contratos temporales en la medida que alienta la sustitución de un tipo de contrato temporal “por otros igualmente temporales pero con menos niveles de protección” (Garrido y Requena, 1996). El efecto de dichas reformas parece claro: en el seno de la propia contratación temporal se expresó una importante caída de los contratos algo más protegidos, como pudieran ser los “contratos en prácticas”, que caen un 49% en 1993, y los “contratos en formación”, que caen un 60% en ese mismo año (Garrido y Requena, 1996).

La intensidad de la crisis y el crecimiento del paro impulsó la adopción de nuevas medidas de fomento del empleo. Así, a propuesta del gobierno socialista y sin el acuerdo de los interlocutores sociales, el Congreso de Diputados aprueba una nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores, la ley 10/1994 sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, conocida como Reforma Laboral, que según Sandalio y desde la perspectiva del 2008, “ha sido la Reforma más importante que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores” (Gómez et al., 2008). La reforma emprendida, además de la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTS), como intermediadoras del mercado de trabajo, perseguía otros dos objetivos de mucha importancia en la línea de reflexión de este artículo: “disminuir la contratación temporal, suprimiendo el contrato de fomento de empleo” y “facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral impulsando los contratos en formación y de aprendizaje” con una duración desde los 6 meses a los 3 años, para jóvenes entre 16 años y 25 años, sin necesidad de titulación... y de “prácticas” con una duración mínima de 6 meses y máxima de dos años, para los jóvenes con titulación académica o de formación profesional.

Contratos que por sus condiciones fueron denominados en la época como “contratos basura” (Garrido y Requena, 1996) y cuya aprobación estuvo en el origen de la convocatoria de la Huelga General de 1994.

La reforma no sólo fracasa en sus objetivos, como destacan la práctica totalidad de analistas y como puede observarse en el siguiente gráfico...

CRECIMIENTO DE LA TEMPORALIDAD 1994-1997.

	1994	1996	1997
Contratos indefinidos	204.288 (3,4%)	354.372 (4,1%)	707.481 (7,0%)
Contratos temporales	5.836.314 (96,6%)	8.273.175 (95,9%)	9.386.084 (93%)
Total	6.040.602	8.627.547	10.093.565

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. M. Trabajo y Asuntos Sociales. (Gómez et al, 2008).

4.2. La toma de conciencia del bloqueo y la situación estructural de la contratación temporal.

El fracaso de las sucesivas reformas en cuanto a su objetivo de fomentar la contratación indefinida y la “estabilización” desde 1984 de la contratación temporal en más de un 90% de los nuevos contratos con la consiguiente penalización de los jóvenes en su integración en el mercado de trabajo primario, se acaba traduciendo en un cambio de percepción y de valoración importante de lo que significaba la contratación temporal y el empleo precario como vía de acceso al mercado laboral y a la independencia personal.

De forma similar y hasta cierto punto correlativa a cómo se produjo una evolución en la política oficial con respecto a los contratos temporales, cabe interpretar que en los jóvenes también se produjo una evolución en su percepción del rol de la contratación temporal en su sus vidas.

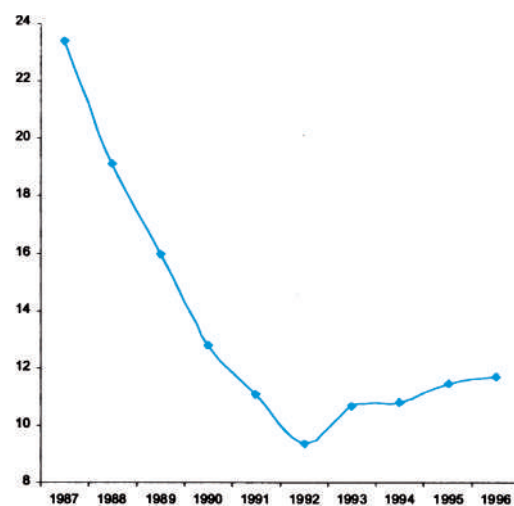
Desde el punto de vista de las políticas públicas, lo que en una primera etapa de las formulaciones de la contratación temporal se calificaba como “coyuntural” (Toharia, 2002), a partir de que las normas se fueran aprobando sin solución de continuidad, se vino a convertir en un factor “estructural” de nuestro propio sistema de relaciones laborales e incluso una de las señas de identidad más marcadas de nuestro mercado de trabajo.” (Toharia, 2002).

En el caso de los jóvenes, las diferentes investigaciones cualitativas que hemos podido realizar a este respecto (Conde, 1999) apuntan la existencia de una evolución similar desde los primeros años 90 a la mitad de la década. En los primeros años noventa se percibían los “contratos temporales” como unas medidas “coyunturales”, como una forma de desatascar la entrada en el mercado laboral, como un “mal menor” ante el paro, como una especie de vía indirecta de acceso al mercado de trabajo, de ahí el escaso éxito entre los jóvenes y entre los “temporales” de la convocatoria de Huelga General de 1994. A mediados de los noventa, los contratos temporales pasan a ser percibidos como unas medidas estructurales del mercado de trabajo en España que no sólo no se configuraban como una vía de acceso a otro mercado de trabajo más estable y protegido, sino que constituían un mercado de trabajo propio y estructural con sus negativas consecuencias en las formas de vida juveniles.

Se puede pensar, por tanto, que la experiencia juvenil al respecto y el conjunto de representaciones sociales configuradas en relación con el empleo precario y con los contratos temporales no hace más que expresar, con un cierto lapso de tiempo de retraso, los procesos que se desarrollan por aquellos años en relación con la estabilización de la precariedad como espacio estructural del mercado de trabajo y de las relaciones laborales en España.

El análisis de un indicador muy significativo a este respecto, como es la llamada “tasa de transición” del empleo temporal en empleo indefinido, puede ser muy ilustrativo de esta evolución.

Una primera cuestión a destacar es que dicha tasa siempre ha sido muy baja en el caso español en relación con otros países europeos (Toharia, 2002; Polavieja, 2003:97), en torno al 10-15%, lo que abunda en su dimensión estructural. En segundo lugar, dicha tasa expresa una evolución, como puede observarse en el gráfico adjunto, que señala una caída constante a lo largo de los años 1987-1991 para alcanzar su peor momento en los años de la crisis de 1992-1994 ... con su consiguiente traducción en la experiencia juvenil mencionada.



Fuente: EPA enlazada (segundos trimestres), tendencia estilizada (Toharia 1996 y 2002 comunicación personal)

Los jóvenes sufriendo en sus propias carnes esta caída progresiva de dicha tasa de transición, acaban concluyendo sobre la imposibilidad de acceder al empleo estable vía contratos temporales y, por tanto, pasan a caracterizar la contratación temporal como una dimensión estructural del mercado de trabajo asumiendo, de esta forma, el diagnóstico de Amuedo-Dorentes (2000:324 cit. en Polavieja, 2003-104) de que, en España, el “empleo temporal es más probable que se convierta en una trampa que en un puente hacia el empleo indefinido”.

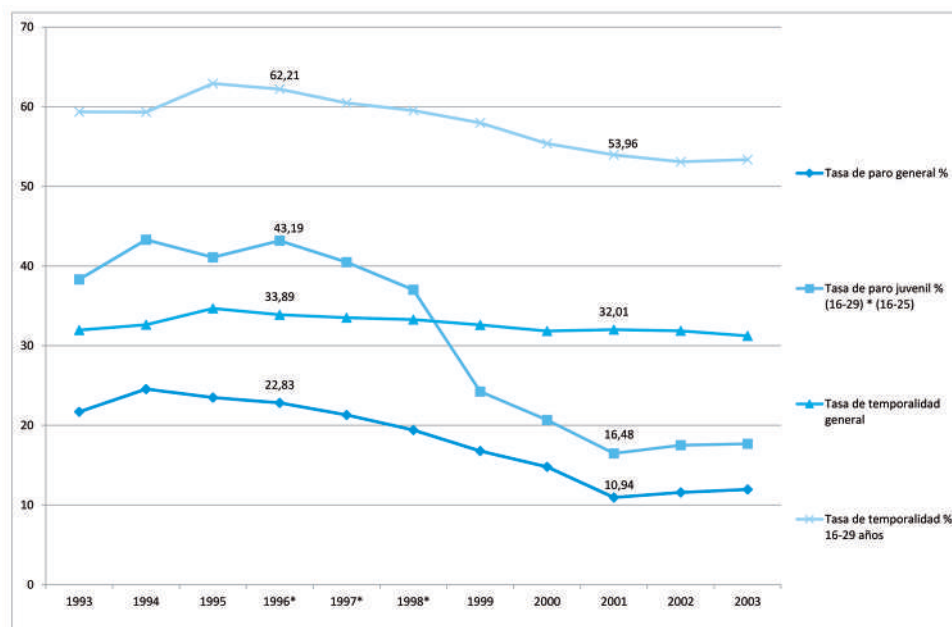
Experiencia juvenil del carácter estructural del mercado secundario y del empleo temporal aún más penosa en la medida que chocaba con la reciente inversión en educación que los jóvenes y las familias españolas habían hecho, como habíamos apuntado recientemente, que encontró un eco, en aquellos años, en la rápida evolución de unos anuncios publicitarios muy populares en su época como fueron los de un modelo de automóvil que acuñando en su lanzamiento en 1995 el acrónimo “JASP” (Jóvenes Aunque Suficientemente Preparados), que se ha hecho moneda corriente entre los jóvenes, muy rápidamente evolucionó a otro anuncio del mismo modelo de automóvil en el que los jóvenes trabajando en precario, soñaban con dicho modelo.

5. LA SEGUNDA MITAD DE LOS 90.

La tensión juvenil (y familiar) existente ante esta frustración de expectativas y ante el estancamiento de la mayoría de los jóvenes en el mercado secundario probablemente hubiera tenido, en su día, una cierta expresión de conflicto social de no haberse producido un rápido giro en la situación de crisis económica y de creación de empleo a mediados de los años 90.

En efecto, la creación del euro como moneda común europea, la importante caída de las tasas de interés en los créditos, y la adopción de ciertas medidas por parte del gobierno del PP recién llegado al poder en 1996 como fue la Ley Rato de liberalización del suelo, entre otras medidas, impulsó una importante actividad de inversión en la economía española, en especial en el sector inmobiliario y en la construcción, que se tradujo en una muy rápida creación de empleo y reducción de las tasas de paro en general y del paro juvenil en particular, tal como puede observarse en el gráfico adjunto.

EVOLUCIÓN TASAS DE PARO Y DE TEMPORALIDAD GENERAL Y JUVENIL 1993-2003.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la EPA, M. Educación, INE.

A pesar del significativo crecimiento de la población activa, entre otros factores por la importante incorporación de las mujeres a la misma y por el fuerte flujo migratorio que se desarrolló por aquellos años, a partir de estas fechas y hasta prácticamente la crisis del 2008, se experimentó un fuerte crecimiento del empleo y una correlativa y significativa caída de las tasas de paro.

La tasa de población activa superó por primera vez el 50%, pasado del 50,8% en 1995 al 58,9% en el 2007; La tasa de empleo pasó del 39,3% en el 1995 al 54,2% en el 2007 y, correlativamente, la tasa de paro pasó del 22,7% en 1995, al 11,5% en el 2002 y al 8% en el 2007, alcanzando unas cifras, inferiores al 10% de tasa de paro, que no se habían vivido en España desde el 1979.

En este entorno, en 1997, el gobierno del PP impulsó la firma del llamado Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo con los principales actores sindicales, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO con el objetivo explícito de incrementar la contratación indefinida limitando los contratos “temporales”.

En lo que respecta a los jóvenes dicho acuerdo estableció tres modalidades específicas de contratación: el contrato en prácticas, que se mantenía desde el 1994; un nuevo contrato en formación, que sustituía el contrato de aprendizaje de 1994; y el “contrato para el fomento de la contratación indefinida” especialmente aplicado a los jóvenes entre 16 años y 30 años, y en mayores de 45 años (Toharia et al, 2001).

La firma de dicho Acuerdo Interconfederal incumplió, de nuevo, sus objetivos de fomento de la contratación indefinida, tal como puede observarse en la tabla adjunta.

EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD 1997-2001

	1997	2001	2005
Contratos indefinidos	707.481 (7%)	1.304.087 (9,3%)	1.542.838 (8,98%)
Contratos temporales	9.386.084 (93%)	12.752.397 (90,7%)	15.662.127 (91,02%)
Total	10.093.565	14.056.484	17.164.965

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. M. Trabajo y Asuntos Sociales. (Cómez et al, 2008).

Ahora bien, a pesar de este incumplimiento de sus objetivos, la importante creación de empleo, aunque fuera temporal, el relativo crecimiento de los salarios y la sensación de un “dinero fácil” de ganar, especialmente en la construcción y en los servicios, generó un cierto efecto de espejismo (Conde, 1999) que llevó a pensar que, aunque fuera con el encadenamiento de contratos temporales, se podía mantener una cierta estabilidad en el empleo y que, por tanto, desde este punto de vista, la contratación temporal no era tan grave como se había llegado a pensar anteriormente.

Uno de los resultados más inmediatos del desarrollo de esta creencia fue el abandono de los estudios (Conde, 1999), como puede observarse en la tabla adjunta. . .

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA. 1992-2004.

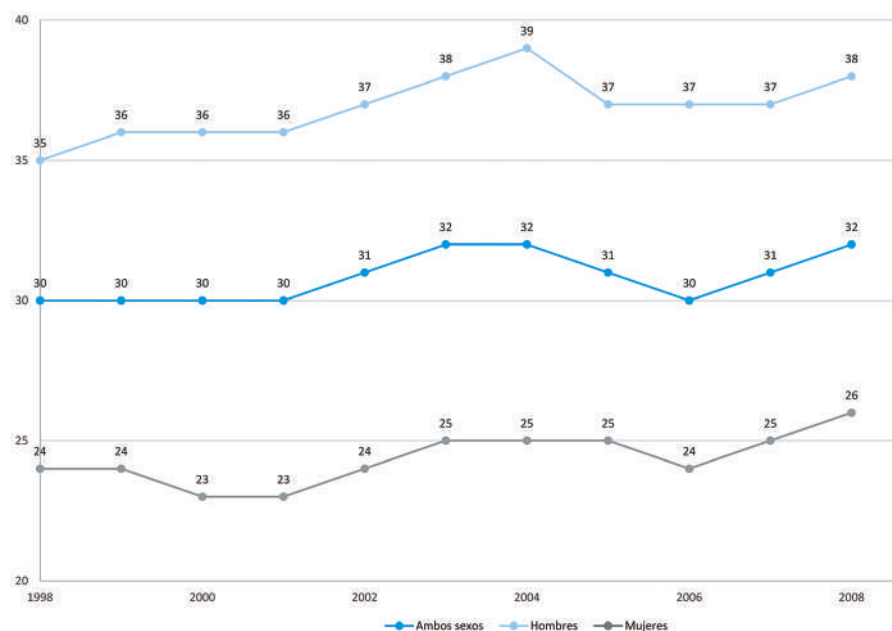
	1992	1996	2000	2004
Sólo trabajo	27,8	27	36	41
Sólo estudio	41,6	40	33	31
Trabajo y estudio	12,4	15	15	12
Paro	18,2	11	11	10
Otra situación		5	5	4
Población de referencia	(15-29)	(15-29)	(15-29)	(15-29)

Fuente: INJUVE. Rodríguez y Ballesteros (2013).

Espejismo que también afectó a muchos padres que dejaron de presionar a sus hijos favor en el seno de las familias. Así, la tasa de padres que presionaban a sus hijos a realizar estudios universitarios cayó de un 83% en el 1989 a un 51% en el 2000, es decir, 32 puntos de caída (Comas y Granados, 2001).

Abandono de los estudios por el trabajo y el dinero “fácil”, importante presión del contexto exterior hacia el consumo, menor presión familiar hacia los estudios. . . que se tradujo, por aquellos años en un importante crecimiento de la tasa de abandono temprano del sistema escolar a partir de estos años y hasta el 2004, como puede observarse en el siguiente gráfico.

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 18 A 24 AÑOS QUE HAN ABANDONADO DE FORMA TEMPRANA EL SISTEMA EDUCATIVO POR SEXO



Fuente: Instituto de Evaluación. Sistema Estatal de Indicadores de la educación. Edición 2010.

Conjunto de circunstancias que conllevaron, tal como desarrollamos en Conde (1999), una importante transformación en la caracterización social de la juventud y en la propia vivencia de las jóvenes sobre dicha etapa de su vida.

En primer lugar, esta reorientación juvenil hacia el trabajo/dinero conllevó un cambio importante en relación a las décadas anteriores en lo que se refiere a las concepciones del trabajo y en los procesos motivacionales vinculados desde varios y muy diferentes puntos de vista.

Como subrayan López Calle y Castillo (2004), todo apunta a que los jóvenes que se incorporaron al trabajo en aquellos años y circunstancias habían “interiorizado la precariedad como norma de empleo y la empleabilidad (frente a la profesionalidad) como principal competencia para el trabajo... (...)” de forma que en lugar de “orientar su vida respecto a un trabajo y una carrera profesional... han asumido definitivamente una orientación hacia el empleo y su propia empleabilidad...” abandonando, de esta forma, las carreras profesionales y la proyección social derivada del tradicional sueño meritocrático en el que creyeron sus padres y “las generaciones jóvenes más mayores”, refugiándose, en paralelo, en las salidas individuales y abandonando “la implicación en la acción colectiva como instrumento de conservación de las reglas del juego”.

De esta forma, en tan sólo 15 años, “la vieja disyuntiva entre estudiar o trabajar”... configuradora del contrato tradicional de la juventud, dejó de constituir, como destacan López Calle y Castillo (2004) “un mapa válido para orientarse en la llamada transición a la vida adulta”...

Esta transformación del trabajo en empleabilidad también iba asociada con una pérdida del rol del trabajo, del empleo, como la base de los procesos de independización de la juventud del hogar familiar. En efecto, el significativo e importante crecimiento del empleo en los jóvenes no iba asociado, como había ocurrido tradicionalmente hasta ese momento histórico, en una mayor tasa de independencia de los jóvenes, sino que se configuró como un medio que posibilitaba un mayor espacio de autonomía personal en el hogar, sin romper la dependencia básica del mismo... Como analizan López Calle y Castillo (2004), “el estado de dependencia familiar que antes se legitimaba por el hecho de estar estudiando, hoy se produce también con lo que otrora permitía la independencia”, es decir, con el trabajo.

Tal como puede observarse en la tabla adjunta, tras el punto más bajo de 1995 en el porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que “viven exclusivamente” de recursos propios, las reformas impulsadas a partir de 1997, y la consiguiente creación de empleo... fueron asociadas con una recuperación de la tasa de los jóvenes que pueden vivir exclusivamente de ingresos propios y, sobre todo, de los que pueden vivir principalmente de los mismos pero siguen necesitando de la ayuda familiar.

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS JÓVENES DE 15-29 AÑOS EN FUNCIÓN DEL ORIGEN DE SUS INGRESOS

	1985	1988	1992	1995	1999	2002	2004	2008	2012
Vive exclusivamente de recursos propios	27%	26%	20%	16%	18%	22,9%	24%	22%	20%
Vive principalmente de recursos propios	9%	10%	26%	16%	19%	20,6%	21%	29%	25%
Vive principalmente de recursos ajenos	15%	17%	14%	19%	21%	17,9%	16%	15%	28%
Vive exclusivamente de recursos ajenos	49%	46%	39%	49%	41%	38,3%	39%	35%	28%

Fuente: INJUVE.

Los sectores que vivían exclusiva o principalmente de recursos propios que venían descendiendo desde finales de la década de los 80 hasta alcanzar un mínimo del 32% en 1995, empiezan poco a poco a crecer hasta alcanzar un máximo del 51% en el 2008, en el año del estallido de la crisis actual, en el que inicia un claro descenso de varios puntos como resultado, de nuevo, del fuerte crecimiento de las cifras de paro juvenil.

En el polo opuesto, los sectores de jóvenes que viven principal o “exclusivamente” de recursos ajenos, es decir, que dependen de una u otra forma, ya sea parcial o totalmente de los recursos familiares, que alcanzaban el 68% en el 1995, comienza un paulatino descenso hasta alcanzar el mínimo del 50% en el 2008 para, posteriormente, con el estallido de la crisis evidenciar una clara recuperación de cerca de 6 puntos.

En estrecha relación con el incremento de la precariedad, la tabla anterior también permite observar una serie de tendencias más centrales y con más claroscuros como es la existencia de un amplio sector de jóvenes que cuentan con ingresos propios que, sin embargo, no son suficientes como para poder vivir de forma independiente. Es decir, si nos centramos en los jóvenes que cuentan con algún ingreso, excluidos los dos sectores de jóvenes que viven “exclusivamente” de recursos propios y son plenamente independientes en el terreno económico, y los que viven “exclusivamente” de los recursos familiares y son plenamente dependientes económicamente hablando, observamos que más del 44% de los jóvenes, con un crecimiento de 9 puntos entre el 1995 y el 2008, se encuentran en esta situación.

Amplia cantidad de jóvenes con recursos propios para “gastar” y consumir pero no para “emanciparse” que se convirtieron en el centro de una inmensa oferta por parte de la industria del consumo y del “entretenimiento”, de ocio, de tiempo libre, que hizo de los jóvenes por aquellos años de finales del siglo XX y principios del siglo XXI uno de los principales segmentos de consumidores de nuestro país muy al punto de configurar la juventud como un inmenso Parque temático en el que se podía consumir y pasar el tiempo, al margen de todo proceso de integración social más amplio.

Construcción del Parque Temático que hizo de la juventud un sector social muy centrado sobre sí mismo, con espacios y tiempos (nocturnos) propios, con valores muy “presentistas” (Megías y Elzo, 2006) y “consumistas”, con una mirada muy “inmanente” y distante de toda relación con una cierta trascendencia proyectiva tanto en una dirección de futuro, como en una dirección de vinculación con un “otro” que se situara en el “afuera” de la juventud.

No deja de ser consistente con esta caracterización de la juventud como un inmenso mercado consumista el que los propios jóvenes se auto atribuyeran en las encuestas de aquellos años el perfil “consumista” como uno de los rasgos más identificativos de las nuevas generaciones, tal como puede observarse en la siguiente tabla del CIS del año 1997, en la que la caracterización de consumista es el perfil de imagen juvenil que más acuerdo concita.

CALIFICATIVOS DE AUTODEFINICIÓN JUVENIL

Quisiera saber tu opinión sobre los rasgos que caracterizan a los jóvenes hoy en día.
¿En qué medida muy, bastante, poco o nada, crees tú que la juventud española actual es...?

	Muy	Bastante	Poco	Nada	NS	NC	(N)
Solidaria	7,9	48,2	38,0	3,5	2,3	0,1	2451
Trabajadora	8,5	52,8	34,5	2,8	1,2	0,2	2451
Indiferente	8,2	32,0	45,3	10,4	3,8	0,3	2452
Responsable	6,3	47,3	39,9	4,4	2,0	0,2	2458
Consumista	39,0	51,0	8,0	0,8	1,3	0,0	2459
Violenta	10,4	37,1	43,7	6,6	1,9	0,3	2458
Politizada	2,2	14,4	52,2	26,6	4,5	0,1	2450

Fuente: C18 1997

6. LA BURBUJA DE LA JUVENTUD COMO PARQUE TEMÁTICO.

En la práctica, el conjunto de procesos que venimos describiendo y los propios cambios en las vivencias y en las propias experiencias sobre la condición juvenil parecen apuntar, como desarrollamos en Conde (1999), una transformación más de fondo en línea con una nueva definición social de la juventud.

Lo que parecía haber ocurrido era que se había realizado una nueva oferta de contrato social a la juventud en el que en lugar del tradicional contrato que fomentaba y facilitaba "la transición" a la madurez, se ofertaban unas nuevas modalidades de "contratos" juveniles menos universalistas y más desiguales, en los que se sustituía la tradicional caracterización trascendente de la juventud como etapa de transición y de preparación para la vida adulta por una nueva condición joven más immanente, endogámica, más volcada sobre sí misma.

Nueva oferta de contratos a los jóvenes en los que marcados por una profunda desigualdad social, los tradicionales "ritos de paso a la "adulterez", los estudios y los trabajos, se transformaban, como venimos analizando, en unos nuevos "espacios de estancia" en los que en vez del mencionado par educación-empleo como palancas de crecimiento y de maduración, de inserción social, se ofertaba el consumo como espacio expresivo de la renovada identidad juvenil, y se configuraba el tiempo libre, no el tiempo de estudio o de trabajo, como espacio privilegiado para su representación. Espacio de consumo y de tiempo libre que por aquellos años tuvo en el fenómeno del "botellón" una de sus expresiones más significativas.

Hasta cierto punto, como hemos analizado en otros lugares (Conde, 1999; Conde y Rodríguez, 2005), es como si en el nuevo y más mayoritario "contrato" juvenil ofertado simbólicamente a los jóvenes de las más amplias clases medias y medias bajas se hubiera sustituido la tradicional caracterización de la juventud como un "proyecto" vital y social, por una caracterización más sincrónica, más congelada en el tiempo, en la que los "proyectos" vitales se veían sustituidos, de forma similar a las caóticas trayectorias laborales (Toharia, 2002), por "un tiempo de actividades sin proyectos, de actos sin estrategia" (Santos, 2003), por un deambular, más o menos errático, por una serie de trayectos "circulares, estacionarios, autorreferentes" (Gil, 2009), por una serie de rutas principalmente a lo largo de un "espacio de consumo" y del "fin de semana" que no construyen ni se proyectan hacia el futuro sino que se configuran como un paréntesis, como una burbuja, como un tiempo histórico detenido, en el que la acción juvenil se agota en el propio acto del consumo, en el propio ejercicio de su actividad sin trascendencia futura.

Actividad de consumo de estos amplios sectores sociales juveniles posibilitada y reforzada, más que desde los posibles apoyos familiares, como habitualmente se señala, apoyos que indudablemente en más de un caso se han expresado (Conde, 2002; Megías, 2002), sino desde un acceso más temprano pero también mucho más precario al empleo, configurando de esta forma la "precariedad" no sólo como una condición socioeconómica, sino como forma de vida y experiencia social profunda.

De este modo, con este tipo de ofertas...hacia la juventud de vida centrada en el ocio y en el consumo se produce, de nuevo, otro desplazamiento del conflicto social soterrado que existía previamente en torno a la cuestión juvenil centrado en el paro, en la precariedad estructural y en el bloqueo de la emancipación a un conflicto más simbólico y expresivo codificado, si se nos permite la expresión, en el lenguaje del consumo. El citado conflicto social, como subrayan J. Pallares y F. Cembranos (2001:37), en su análisis de la "marcha juvenil", "se ha aparcado, o se ha dirigido hacia otros referentes, canalizado por su participación en la marcha. El conflicto era en términos de independencia, de participación con garantías en el empleo, de viviendas accesibles, de garantías sociales para una integración mínima; pero se ha diluido en una pugna por la noche, de manera que el ocio nocturno ha resultado funcional para canalizar el conflicto y a la vez para introducir aún más a la juventud en un consumo repetitivo y compulsivo".

Otra característica muy importante de este tipo de contratos hacia la juventud radica en su profunda desigualdad social. En el marco de este contrato social básico hacia los jóvenes que hacía del "mercado laboral secundario" un "mercado central del consumo", cristalizan los procesos de desigualdad sociolaboral que se venían observando en el seno de la contratación temporal.

Tal como han destacado Polavieja (2003:110) y otros autores, dentro de la propia "temporalidad", la misma castiga de forma diferenciada a unos y otros tipos de trabajadores en función de sus estatus sociocultural: "los contratos temporales son mucho más frecuentes en las ocupaciones propias de la clase trabajadora que en las ocupaciones profesionales. Así, por

ejemplo, en 1997, la tasa de temporalidad entre los trabajadores manuales era del 45%, mientras que en los profesionales de la llamada clase de servicio era de “sólo” un 20”. Tasas que, como subraya el autor, “eran respectivamente 3,7 y 2,5 veces más altas que las encontradas diez años atrás”.

En esta misma línea de segmentación social dentro de la contratación temporal y, por tanto, dentro de los jóvenes, el mismo Polavieja (2003:115) destaca también cómo “la tasa de conversión en empleo indefinido” que, como hemos visto anteriormente, juega un papel decisivo en la configuración de los contratos temporales como una situación estructural, es “más alta en las relaciones de empleo propias de las clases profesionales –es decir, en las relaciones de servicio– que en las relaciones propias de las clases trabajadoras”.

Proceso de desigualdad en el seno de la contratación temporal que reforzaba y, al mismo tiempo, expresaba la desigualdad social más amplia y de fondo que revestía, por aquellos años, la oferta de los contratos sociales que se hacía a los jóvenes. El “contrato” que se ofrecía a la juventud de las clases medias altas seguía caracterizando esta fase de la vida como una etapa de preparación hacia el futuro pero, eso sí, desde la garantía de los recursos familiares y de las instituciones privadas y no ya desde la garantía de los recursos y la educación pública, mientras que el “contrato” que se ofrecía a los jóvenes de las clases medias y medias bajas configuraba la juventud básicamente como un segmento de consumo.

En este contexto, y de forma similar a cómo el “efecto riqueza” y el acceso al “crédito” fácil dopó un cierto tipo de crecimiento especulativo, desplazó en la conciencia social la “insostenibilidad” a medio y largo plazo del modelo de crecimiento y obtuvo en la conciencia de los sectores más adultos la creciente presencia de las desigualdades sociales, el efecto de la burbuja del “parque temático” en los jóvenes no sólo hizo “olvidar” la ruptura estratégica del pacto social con la juventud y sus profundas y negativas repercusiones en su presente y en su futuro, no sólo “desplazó” el posible conflicto social que se podía haber desarrollado como consecuencia de dicha ruptura hacia formas de consumo lúdico sin mayor trascendencia política, sino que también la “burbuja consumista” del parque temático juvenil ayudó a enmascarar la insuficiencia de los bajos salarios juveniles y la desigualdad social que también se estaba creando en su seno entre los que apostando por un proyecto más a largo plazo seguían estudiando, con menos ingresos en lo inmediato, y los más presentistas e inmediatistas que, abandonando cualquier proyecto a medio y largo plazo, decidieron dejar más rápidamente los estudios para conseguir un dinero de una forma aparentemente fácil y rápida en los múltiples empleos asociados con la “burbuja inmobiliaria”.

Procesos de desigualdad social generados en dicha época cuyos resultados se están apreciando de forma muy clara en la actualidad tras el doble estallido de la “burbuja inmobiliaria” y de la del “parque temático” en, por ejemplo, el gran desajuste existente en España entre la formación de los jóvenes y la realidad de las exigencias del trabajo que se realiza cuando se tiene el privilegio de tener un empleo. Desajuste que podríamos caracterizar como un “exceso” y un “déficit” simultáneo de educación-formación en relación al modelo productivo existente.

Por un lado, y desde la perspectiva del exceso, según datos de Eurostat (Público, 9 Diciembre 2011), España en el 2008, justo el año del estallido de la crisis, era el país de Europa en el que se producía una mayor “sobrecualificación laboral” en el sentido de que el 31% de los trabajadores tienen una formación superior a la tarea que realizan, frente a un 19% de la media europea.

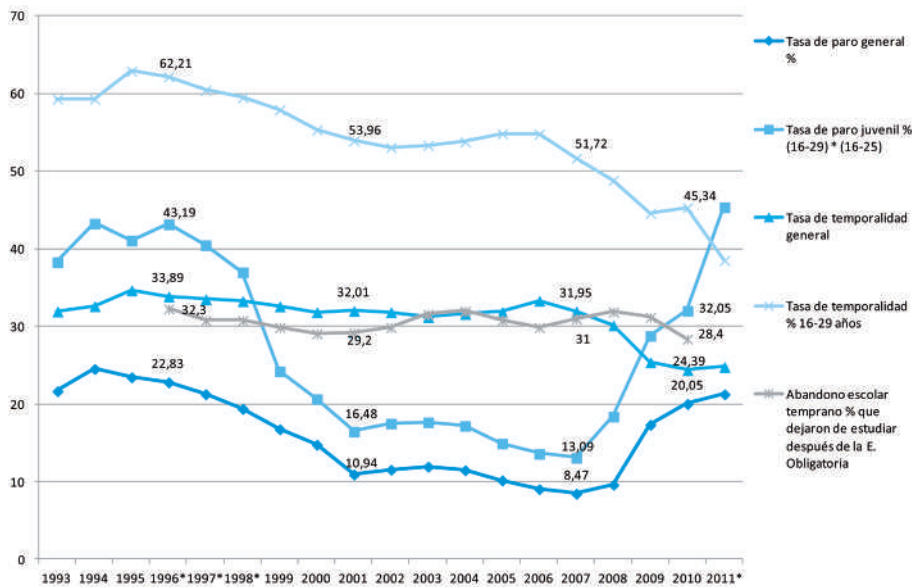
Por otro lado, España sería uno de los países europeos con mayor tasa de fracaso escolar, de abandono escolar más temprano y de mayor déficit en formaciones de grado medio, de FP. Así, mientras la tasa de fracaso escolar en España, es decir, la media de los jóvenes que no han acabado la ESO se sitúa en un 30%, la media de la UE es de un 14,4% y sólo Malta y Portugal tienen peores índices que España a este respecto.

Resultado de la “sobre-cualificación” y de la “subcualificación” educativa-formativa de las nuevas generaciones de jóvenes españoles que cabe analizar como uno de los resultados más llamativos del incremento sustantivo de la “precariedad laboral” de los jóvenes y de la mencionada dualidad básica de la oferta de contratos juveniles, de la doble consideración básica sobre la juventud que se impulsó en nuestro país como un componente esencial del modelo de salida de la crisis de 1993-1994. Doble proceso básico de construcción de la juventud que se tradujo en que mientras el sector joven que apostaba por la inversión educativa a largo plazo, necesitaba cualificarse cada vez más para hacer frente a las duras exigencias de las condiciones del mercado si quería salir de la oferta básica de la precariedad de los empleos juveniles, el sector mayoritario que entraba en la precariedad se veía muy rápida e intensamente tentado para abandonar los estudios ante la aparente facilidad de encontrar un empleo y ganar lo suficiente como para poder desarrollar al máximo las formas de vida consumistas que se le ofrecían.

7. 2008-2015. LA RUPTURA DE LA BURBUJA. NUEVA CRISIS DE EMPLEO.

En el 2008 estalla una nueva crisis económica que en sus primeros 4 años supone una caída del 0,5% del PIB anual con la pérdida de más de tres millones de puestos de trabajo (Fundación 1º de mayo, 2013), que golpea de lleno a los más jóvenes, al punto de significar el 71% del total de empleos perdidos, llevando el paro juvenil “hasta cifras desconocidas en nuestro país” (Aguinaga y Comas, 2014), como fue en el 2013 la tasa del 57,2% de parados en los jóvenes activos menores de 25 años, tal como puede observarse en el siguiente gráfico:

EVOLUCIÓN TASAS DE PARO, DE TEMPORALIDAD Y DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO 1993-2011.

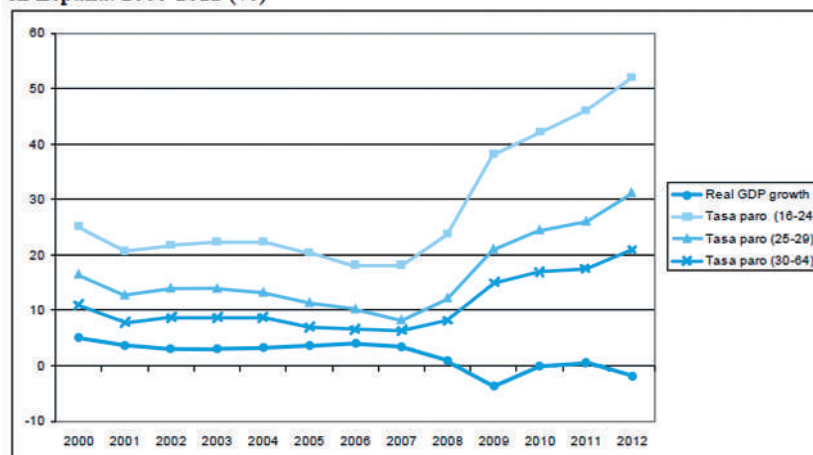


Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la EPA, M. Educación, INE.

Destrucción de empleo joven que ha ido asociada a una fuerte reducción del salario de los jóvenes con empleo. Si en el año 2000 la retribución media de los jóvenes era un 54,6% más baja que la media del conjunto de trabajadores, en el 2013 pasó a ser un 63,9% inferior. (Pereda. Colectivo IOE, 2015)

En este sentido, la Fundación 1º de Mayo (Informe nº50) destaca cómo “el cambio de ciclo económico ha provocado en España un aumento del desempleo juvenil mucho más intenso al registrado en otros países europeos”, expresándose una extrema sensibilidad del empleo juvenil ante las evoluciones del PIB, tal como se puede observar en el gráfico siguiente extraído de dicha obra, como resultado de la notable “precariedad laboral” que constituye, según el mencionado informe, “el rasgo estructural más relevante –y casi naturalizado– de la situación laboral” de los jóvenes.

Gráfico 3. Variación anual del PIB real y tasas de desempleo por grupos de edad en España. 2000-2012 (%)



Corr Tasa paro-Crec. PIB (16-24) = -0,7947. Corr Tasa paro-Crec. PIB (25-64) = -0,7520.
Corr Tasa paro-Crec. PIB (25-29) = -0,7280. Corr Tasa paro-Crec. PIB (30-64) = -0,7615

Fuente: Eurostat (PIB, 2012 previsión) y EPA, elaboración propia.

En este contexto y de forma similar a lo ocurrido en anteriores situaciones de crisis, se impulsan dos nuevas reformas laborales.

La primera en el 2010, Ley 35/2010 del 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo persigue, entre otros objetivos, limitar los encadenamientos sucesivos de los contratos temporales que, como es sabido, ni impulsó la creación de empleo ni redujo la contratación temporal.

La segunda en el 2012, Ley 3/2012, aprobada el 10 de Febrero del 2012 perseguía, entre otros objetivos, “facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis”. Objetivos que, al igual que ocurrió con la reforma del 2010, tampoco fueron alcanzado sino que, por el contrario, agravaron la condición laboral y social de los jóvenes.

En efecto, si en anteriores crisis, el paro y el empleo precario de los jóvenes bloqueaba y/o retrasaba el proceso de emancipación (Toharia et al, 2001), la nueva crisis y sus modos de gestión ha empujado a la juventud a ser uno de los sectores más golpeados por la “pobreza”, como manifiestan los sucesivos estudios de Cáritas.

Tal como puede verse en la tabla adjunta, más allá de la muy evidente dimensión de género, los hogares con mujeres a su cabeza se empobrecen más que los hogares con varones, en los procesos de empobrecimiento desencadenados por la crisis y sus formas de gestión se expresa un no menos importante perfil generacional: dos grupos de edades serían los más golpeadas por el estallido de la crisis, los hogares más jóvenes de hasta 29 años con cerca de 6 puntos de crecimiento, y los hogares cuyo cabeza de familia se encuentra entre los 45 y los 64 años con cercas de 5 puntos de crecimiento.

INCIDENCIA DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEL HOGAR (PROPORCIÓN DE HOGARES EN EXCLUSIÓN MODERADA Y SEVERA POR CADA 100 HOGARES DE CADA TIPO)

EXCLUSIÓN		2007			2009		
		Moderada	Severa	Total	Moderada	Severa	Total
Sexo sustentador ppal	Varón	9,6	5,8	15,4	11,4	5,1	16,5
	Mujer	12,6	6,8	19,4	16,7	7,1	23,8
Grupos edad sustentador ppal	Hasta 29	11,7	4,1	15,9	16,0	5,7	21,7
	De 30 a 44	11,6	8,0	19,6	14,5	6,0	20,5
	De 45 a 64	9,9	4,4	14,3	13,2	6,3	19,6
	De 65 y más	9,6	6,5	16,2	10,8	4,9	15,7

Esta situación supone, hasta cierto punto, una novedad histórica en nuestro país en el sentido de que por primera vez en décadas, los jóvenes tienen la impresión de que van a tener unas condiciones de vida y de trabajo inferiores a las que alcanzaron las generaciones de sus padres “como si” el motor del “ascensor social” de la sociedad del bienestar que funcionó en las décadas anteriores estuviera gripado o estropeado y no ofreciera las suficientes garantías de poder seguir facilitando la promoción social de las actuales generaciones juveniles.

Creencia que rompe por completo el sueño del parque temático generado años atrás. Como se expresaba en alguna de las investigaciones cualitativas que realizamos durante estos años, los jóvenes ante esta situación declaraban “nos hemos despertado del sueño”.

Ruptura del mencionado proceso de promoción social en relación con las generaciones paternas y del sueño hedonista y consumista que, en el contexto de extremada polarización social que ha conllevado la crisis, ha tenido muchas y muy diferentes expresiones en la juventud y en la experiencia social de la misma.

En primer lugar se ha generado una situación de desconcierto, incertidumbre y perplejidad. No es de extrañar, pues, que los estados de ánimo más mayoritarios recogidos en la Encuesta “Crisis y Contrato Social” (2013) sea la “preocupación” para un 54,2% de los jóvenes y la “inseguridad” para un 35,6% de los jóvenes encuestados

En segundo lugar y en lo relativo al par educación/empleo, todo parece indicar que la crisis ha conllevado una fuerte recuperación de los estudios. En un primer momento que podríamos situar a partir de 2008, aunque ya en 2005 como resultado de la propia experiencia juvenil habíamos notado el retorno a los estudios (Conde y Gabriel, 2005), la experiencia de la crisis llevó a una re-evaluación de los estudios, principalmente de FP, en aquel amplio sector de jóvenes que al calor del “dinero rápido”, en la construcción, en los servicios de restauración, habían abandonado en la segunda mitad de los 90 los estudios y los esfuerzos curriculares (Aguinaga y Comas, 2014).

Tal como puede observarse en la tabla adjunta, el estallido de la crisis en 2008 supone una importantísima caída de la tasa de “sólo trabajo” de más de 20 puntos en el 2012, en paralelo a un todavía más importante crecimiento de los estudiantes y de los jóvenes que combinan los estudios y el trabajo.

EVOLUCIÓN ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LOS JÓVENES

	1984	1996	2004	2008	2012	2012*
Sólo trabajo	56,2	27	41	39,5	20,2	18,5
Sólo estudio	18,9	40	31	30,9	43,7	44,7
Trabajo y estudio	2,8	15	12	13,2	19,4	23,6
Paro	9,8	11	10	11,5	11,8	12,4
Otra situación	10,4	5	4	4,9	1,7	0,8
Población de referencia	(15-29)	(15-29)	(15-29)	(15-29)	(15-29)	(18-24)

Fuente: INJUVE. Rodríguez y Ballesteros (2013).

En este sentido y como destaca Moreno (2012:50), uno de los resultados más evidentes de la crisis económica entre los jóvenes ha sido el incremento en su tasa de escolarización. Según el INE, la tasa de escolarización entre 16 y 34 años era del 18% en el 2007. En el primer trimestre del 2011 era ya del 21,3%, es decir, 3,3 puntos más, en una cifra similar a las de los años 1991 y 1992, justo en los años previos al estallido de la crisis de 1993-1994. Dicho crecimiento ha sido especialmente notable entre los 16 y los 19 años, segmento en el que se producía un fuerte abandono escolar a lo largo de los años de la burbuja inmobiliaria. En este segmento la tasa de escolarización ha pasado del 64% en 2007 al 76,5% en el primer trimestre de 2011, es decir, un crecimiento de más de 12 puntos.

Además, los datos de la encuesta realizada en 2013 sobre el “contrato social” (Rodríguez y Ballesteros, 2013) apunta que pese a que la crisis también ha afectado de lleno a los jóvenes con estudios superiores, la opción por los estudios parece responder no sólo a un movimiento coyuntural del paro juvenil sino a un movimiento más estratégico de revalorización “meritocrática” de los mismos, (según la encuesta del Contrato Social, el 80,5% de los jóvenes declaraban que les había merecido la pena el esfuerzo de los estudios -en los jóvenes en paro la situación era de mayor empate 53,2% si y 46,8% no-), y a una no menos importante recuperación de las posibles “estrategias de profesionalidad” frente a las más ampliamente practicadas “tácticas de empleabilidad” (López y Castillo, 2004) de los años anteriores a la crisis de 2008.

No deja de ser significativo que en dicha encuesta (Rodríguez y Ballesteros, 2013) todos los indicadores relativos a los “estudios” obtienen valoraciones muy mayoritariamente positivas que apuntan a una consideración de los estudios más directamente relacionada con la mencionada apuesta de “carrera profesional” a medio y largo plazo, que con la que reduce los estudios a un recurso de búsqueda inmediata de la empleabilidad. Así, más de un 60% de los encuestados quieren seguir estudiando en el futuro y más de un 60%, igualmente, lo argumenta como mejor fórmula para mejorar sus posibilidades de desarrollo laboral; más de un 60% declara que, a pesar de todo, volvería a estudiar lo mismo que ha estudiado o está estudiando; más de un 70% declara que ha merecido la pena el esfuerzo del estudio a pesar de trabajar en muchos casos, como hemos visto, en trabajos de menor cualificación. Incluso en las ideas sobre lo que se considera “una buena vida”, la respuesta que ocupa el primer lugar es “poder trabajar en lo que me gusta”. Es decir, de una u otra forma, y pese a todas las experiencias negativas del paro, de la sobrecualificación y de la subcualificación, los jóvenes españoles siguen apostando mayoritariamente por los “estudios” como mejor modo de hacer “una carrera profesional” y de conseguir una cierta promoción social y profesional.

Desde este punto de vista, parecería que las metas y procesos asociados al “contrato fordista de juventud”, más universalista y meritocrático, que en los primeros años del siglo parecía superado por la propia experiencia de su fracaso (López y

Castillo, 2004), parecerían haber recuperado nuevos bríos proveyendo, en lo fundamental, el conjunto de metas sociales, al conjunto de objetivos de integración social existente en el imaginario juvenil a este respecto. En este mismo sentido, podría leerse el elevado grado de acuerdo juvenil, 7,4 sobre 10, que muestra la encuesta sobre la opinión que afirma que por la crisis, “deberíamos prepararnos más para el futuro”.

Importante revalorización de los estudios que, sin embargo, no debe de llevarnos a olvidar el importante colectivo de jóvenes que ni estudia, ni trabaja. Según Eurostat, dicho colectivo ha evidenciado un incremento significativo durante los años de la crisis: mientras en el 2007 representaban el 24% del total de jóvenes españoles entre 18 y 24 años, en el 2010 representaban ya el 27,8% hasta alcanzar unos 800.000 jóvenes que en dichas fechas ni estudiaban, ni trabajaban.

7.1 El conflicto entre los proyectos meritocráticos y las posibilidades de su desarrollo tras el fracaso de los “contratos postfordistas de juventud”.

La recuperación del proyecto profesional y meritocrático que expresan los datos de la mencionada encuesta sobre el “contrato social” entra en conflicto, sin embargo, con algunas de las consecuencias más negativas y desgraciadamente actuales de los contratos postfordistas de juventud que se aplicaron y se desarrollaron tras la crisis de 1993-1994 tanto para los jóvenes que habían apostado por los estudios y la formación, como para los jóvenes que habían optado por el empleo y por unos ingresos más rápidos.

En primer lugar, el sector de la juventud que disponía de más recursos familiares y que siguió apostando durante la última década por una propuesta formativa de mayor cualificación durante años, aunque fuera con el déficit de la sobrecualificación, pudo encontrar trabajo en España. Sin embargo, ahora, con el estallido de la crisis, nuestro país no tiene capacidad de integrar a dichos sectores juveniles que ven en la emigración forzosa, en la “movilidad exterior” como eufemísticamente caracteriza la actual ministra de trabajo, una de las pocas salidas ante su dramática situación en España. Más allá de la importancia numérica real, dicha salida de la emigración ya se ha instalado en el imaginario de las jóvenes generaciones de españoles. Los mismos datos de la encuesta mencionada abonan esta conclusión en la medida en que algo más de un 60% de los jóvenes encuestados considera muy o bastante probable “tener que irse al extranjero” para poder encontrar un empleo y poder desarrollar su carrera profesional.

En segundo lugar, los jóvenes que tras la crisis de 1993-1994 habían desarrollado las tácticas, a corto plazo, de la “empleabilidad” vinculadas a trayectorias laborales frágiles y cambiantes, ven aún más endurecida su situación por los mayores niveles de paro que golpea a este sector de jóvenes con mayor fuerza que al resto (Moreno, 2012). Así, según fuentes de Eurostat (El País, 18 Diciembre 2011), los jóvenes que ni estudian ni trabajan ha evidenciado un incremento significativo durante la crisis: mientras en el 2007 representaban el 24% del total de jóvenes españoles de esas edades, en el 2010 representaban ya el 27,8% hasta alcanzar unos 800.000 jóvenes entre 18 y 24 años que, en dichas fechas, ni estudiaban, ni trabajaban.

Por otro lado, como apuntan las propias respuestas de los jóvenes en la encuesta citada, quedarse a trabajar en España, más allá de la propia dificultad de encontrar un empleo, iría asociado a un agravamiento de las ya de por sí duras condiciones laborales en la medida que pasaría por la aceptación de “cualquier tipo” de trabajo por duras que sean sus condiciones. De ahí esa valoración de 6,12 sobre 10 como expresión del grado de acuerdo con la frase “da igual lo que se estudie, luego habrá que trabajar en lo que sea”.

De ahí, también, que un 48,6% de los jóvenes encuestados se manifieste de acuerdo con la idea de aceptar “cualquier trabajo, aunque tenga un sueldo bajo y aunque sea en cualquier lugar”.

Cabe pensar que este tipo de situaciones se situaron en el trasfondo de la respuesta juvenil a la crisis que estuvo en la base del movimiento 15M que, desde la perspectiva de la línea de análisis de estas páginas, supone un desplazamiento de la problemática y caracterización de la juventud desde el rol de consumidor al que había sido derivada la juventud años atrás a un nuevo rol más activo y central como sujeto, como actor político y social más central (Conde, 2013).

Asimismo, el 15M también supone enfrentarse a la intensificación de los procesos de desigualdad social generados antes de la crisis y reforzados e impulsados por la gestión de la misma, reivindicando un proyecto más mesocrático e igualitario, más meritocrático para el conjunto de la juventud en línea con los antiguos ideales del contrato fordista de la juventud.

Desde estos puntos de vista y como resultado de todo este conjunto de procesos y de sucesivos desplazamientos del abordaje de la problemática de la juventud y de las vivencias y experiencias juveniles al respecto, cabe pensar que en la actualidad del 2015 los jóvenes se encuentran inscritos en una situación dilemática que les supone un reto paradójico en el que tendrán que encontrar un punto de equilibrio entre una salida personal y una colectiva: la emigración como salida expresivamente individual y/o el apoyo a un cierto tipo de cambio social y político en España que abra las puertas a una solución a la cuestión juvenil.

Los datos de la encuesta sobre el “contrato social” (Rodríguez y Ballesteros, 2013) son claros a este respecto. Preguntados los jóvenes entrevistados sobre la probabilidad de tener que realizar ciertas acciones personales, de acciones que deberían realizar los ciudadanos, las respuestas apuntan claramente a este horizonte.

ACCIONES QUE DEBEN REALIZAR LOS CIUDADANOS

	N	X
Apoyar movimientos que propagan cambios profundos en el actual sistema económico, social, político e institucional	466	46,4
Apoyar a partidos o movimientos ciudadanos que propongan ciertas reformas económicas, políticas e institucionales pero respetando básicamente el sistema actual	284	28,3
Apoyar a los gobiernos en sus políticas de recortes y ajustes y confiar en el orden político e institucional actual	90	9,0
Los ciudadanos no pueden hacer nada	87	8,7
NS/NC	77	7,7

Fuente: Rodríguez y Ballesteros (2013).

Incremento de la politización de los jóvenes españoles en relación a los de las dos últimas décadas que, en el marco de la situación actual y de las tensiones que está generando la crisis y sus modos de gestión, parece augurar un renovado protagonismo social y político de las nuevas generaciones juveniles en las respuestas a la crisis y en el diseño del futuro de nuestro país.

Bibliografía

- [La moderni Aglietta M. \(1979\)](#). Regulación y Crisis del Capitalismo. La experiencia de los EEUU. Siglo XXI: Madrid.
- [Aguinaga J. y Comas D. \(2014\)](#). El paro juvenil y la crisis. Madrid: Fundación Encuentro.
- [Alonso LE \(2007\)](#). La crisis de la ciudadanía laboral. Madrid: Anthropos.
- [Alonso, LE. y Fernández, C. J. \(2009\)](#). "Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria". En: Crespo E., Prieto C y Serrano A. (2009) Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación. Madrid: UCM. CIS.
- [BBVA Research \(2011\)](#). "Desempleo juvenil en España: causas y soluciones". Documentos de trabajo, nº 11/30.
- [Boyer R. \(2011\)](#). Les financiers détruiront-ils le capitalisme?. Economica.
- [CES \(2002\)](#). "La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda". Informes CES nº 3. Madrid.
- [Comas, D y Granados O. \(2001\)](#). El rey desnudo: componentes de género en el fracaso escolar. Plataforma de Organizaciones de la Infancia.
- [Conde, F \(1996\)](#). "Crisis de las sociedades nacionales de consumo de masas y nuevas pautas de consumo de drogas". Revista de Estudios de Juventud, 37, 71-86.
- [Conde, F y Alonso, LE. \(1996\)](#). "Crisis y transformación de las Sociedades de consumo: de los modelos nacionales al modelo glocal". Revista de Estudios de Consumo, 36, 12-26.
- [Conde, F. \(1999\)](#). "Los hijos de la desregulación. Jóvenes, usos y abusos en los consumos de drogas". CREFAT. Cruz Roja. Madrid.
- [Conde, F. \(2000\)](#). "La cuestión de la vivienda y los modelos de consumo". Estudios sobre consumo, nº 55. Instituto Nacional del Consumo. Madrid.
- [Conde, F. \(2002\)](#). "La Mirada de los padres. Crisis y transformación de los modelos de educación familiar". CREFAT. Cruz Roja. Madrid.
- [Conde, F y Gabriel, C. \(2005\)](#). Las concepciones de salud de los jóvenes. Informe 2004. Instituto de Salud Pública. Dirección General de Salud Pública y Alimentación. Comunidad de Madrid.
- [Conde, F. \(2013\)](#). "La crisis del contrato social". En: Rodríguez y Ballesteros. (2013). Crisis y contrato social. Los jóvenes en la sociedad del futuro. Madrid: Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud.
- [Conde, F. \(2013\)](#). "Crisis y transformación del contrato de integración social de los jóvenes". Revista Jóvenes y más. Madrid: FAD
- [Del Val, F. \(2011\)](#). "Pasotismo, cultura underground y música pop. Culturas juveniles en la transición española", Revista de Juventud, nº 95, 74-91. Instituto de la Juventud.
- [Espina, A. \(2007\)](#). Modernización y Estado de Bienestar en España. Fundación Carolina. Siglo XXI.
- [Fundación 1º de Mayo. \(2012\)](#). Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación de empleo. 52 Reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.
- [Fundación 1º de Mayo. \(2013\)](#). El Desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas.
- [Garrido, L y Requena M. \(1996\)](#). La emancipación de los jóvenes. Instituto de la Juventud. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- [Gil, E. \(2009\)](#). "Trayectorias y transiciones. ¿Qué rumbos?". Revista Estudios de Juventud, nº 87. Instituto de la Juventud.
- [Gómez, S, Contreras, I. y Gracia, M.D. \(2008\)](#). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. IESE Business School.
- [López, P. y Castillo JJ. \(2004\)](#). Los hijos de la Reformas Laborales. Vivienda, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid. Madrid: UGT
- [Megías, E. y Elzo J. \(2006\)](#). Jóvenes, valores, drogas. Madrid: FAD. Obra Social Caja Madrid. Ministerio de Sanidad y Consumo.
- [Montoro, R. \(1983\)](#). "Universidad y paro: Reflexiones críticas sobre el desempleo de licenciados universitarios". REIS, nº 14, 89-111. CIS.
- [Moreno, A \(2012\)](#). "La empleabilidad de los/las jóvenes en España: El desajuste entre educación y empleo". Revista Jóvenes y más. Madrid: FAD.

- [Moreno, A. \(coord.\). \(2012\).](#) La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía. La Caixa: Colección Estudios Sociales, nº34.
- [Pallarés J. y Cembranos, F. \(2001\).](#) "La marcha, la pugna por el espacio". Revista de Estudios de Juventud, 54, 35-45.
- [Pereda, C. \(2015\).](#) Crisis y desigualdades sociales en España: ¿de dónde venimos y a dónde vamos?. Cádiz: XV Jornada Desigualdades Sociales y Salud.
- [Polavieja, J.G. \(2003\).](#) Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España. Madrid: CIS.
- [Rodríguez, E. y Ballesteros, J.C. \(2013\).](#) Crisis y contrato social. Los jóvenes en la sociedad del futuro. Madrid: Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud.
- [Santos, A. \(2003\).](#) Jóvenes de larga duración: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional". Revista Española de Sociología, nº3, 87-97.
- [Toharia, L, Davia, M.A. y Hernanz, V. \(2001\).](#) Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español. CIS. Opiniones y Actitudes nº 40.
- [Toharia, L. \(2002\).](#) "El Modelo español de contratación temporal". Temas Laborales, nº 64, 117-139.
- [Zárraga, J.L. \(1985\).](#) Informe Juventud España. La inserción de los jóvenes en la sociedad. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Juventud.

2. IMPACTO DE UN NUEVO ESCENARIO SOCIOECONÓMICO EN LA PERCEPCIÓN Y POSICIONAMIENTOS DE LOS Y LAS JÓVENES

Elena Rodríguez San Julián
Socióloga Tres

Los cambios en las regulaciones económico laborales que se han producido en España en los últimos años han tenido como objetivo, más o menos explícito, a la población joven. Su evolución e impacto sobre este colectivo es el objetivo del trabajo conjunto del grupo, tanto desde el punto de vista jurídico como económico y sociológico.

Este documento trata de aportar una contextualización a este análisis a partir de la percepción y posicionamientos respecto a la situación actual y la proyección futura de los y las jóvenes, fundamentalmente desde su propia perspectiva (la de los protagonistas) pero también desde algunos elementos de la visión y atribuciones del conjunto de la sociedad.

Lo que se propone es establecer una secuencia de los principales elementos que articulan los discursos al respecto, a partir de las conclusiones e hipótesis que han ido sugiriendo los resultados de diferentes estudios sociológicos realizados entre 2010 y 2014 (Megías, 2014; Elzo y Megías, 2014; Rodríguez y Ballesteros, 2014; Rodríguez y Ballesteros, 2013; Ballesteros et al., 2012; Rodríguez et al., 2011). Estudios, todos ellos, centrados en cuestiones relacionadas con la percepción de la situación actual y la proyección futura, desde distintos focos (la perspectiva de la emancipación, el bienestar, el contrato social, los valores) que, conjuntamente, permiten establecer una línea argumental.

El texto se organiza en tres apartados:

1. La crisis como telón de fondo
2. Las posiciones de los y las jóvenes
3. Un cambio en la mirada general hacia la juventud

1. LA CRISIS COMO TELÓN DE FONDO

Desde 2008 la idea de “crisis” se instaló en el imaginario colectivo estableciéndose como un marco de análisis y reflexión sobre la realidad, presente en todos los discursos sociales, de todos los grupos sociales. Pero esta idea de crisis ha sido muy diferente desde los primeros años del estallido de la burbuja financiera hasta el momento actual, derivando desde la representación pura de una “crisis económica” a una “crisis social e institucional” mucho más profunda.

Las manifestaciones de los diferentes colectivos analizados, jóvenes y adultos, han transitado durante este período por tres fases bien diferenciadas. Una primera, entre 2008 y, aproximadamente, mediados de 2010; una segunda desde junio de 2010 hasta comienzos de 2014, y una tercera, posiblemente diferente, en la que nos encontramos en la actualidad.

La primera fase se representaba como una alerta generalizada, que impregnaba una cierta consciencia sobre los límites de la fantasía del modelo socioeconómico occidental basado en un desarrollismo lineal imparable, centrado en el consumo masivo sin límites, accesible a cualquiera que supiera aprovechar las oportunidades. En este momento, la sociedad española que, mayoritariamente no se siente afectada directamente por los efectos de la crisis financiera, cuenta con, y se prepara para, un posible escenario de carestía y/o problemas, pero de una forma muy teórica.

La segunda fase arranca claramente en junio de 2010. Es en ese momento, con las medidas gubernamentales de urgencia y el cambio constitucional de emergencia provocados por la presión de los socios europeos, cuando una gran mayoría de la población española empieza a vivir directamente los “efectos” de la crisis (o de la manera de afrontarla). Crisis que, desde ese momento, une a lo económico un fuerte componente de crisis social e institucional, de confianza y cuestionamiento del sentimiento de seguridad que se había ido instalando en la mente colectiva, que no sólo se mantiene sino que se agudiza en la tercera fase, la actual, en la que con el discurso de fondo de una cierta recuperación económica, la otra crisis, la más profunda, se está manifestando claramente tanto en la creciente desigualdad y polarización de la sociedad española como en el cuestionamiento de las formas de organización política e institucional.

La información disponible en los estudios que analizamos para este texto se enmarca en el contexto de las dos primeras fases, aunque aporta algunos elementos presentes en la tercera.

Desde el punto de vista estricto de los y las jóvenes, sin embargo, no se puede afirmar, objetivamente, que esta crisis sea el origen de su situación y condiciones estructurales específicas. No es esta crisis la que crea la incertidumbre para el colectivo joven, ni las elevadas tasas de desempleo, ni la dificultad de emancipación, etc., cuestiones todas ellas que han constituido el sustrato de desarrollo de las últimas generaciones jóvenes que ya se habían situado en un escenario de empleos precarios y desregulados más allá de las legislaciones laborales. Contratos, más bien acuerdos de trabajo en muchos casos, en los que la negociación de las condiciones no existía y se establecían de forma directa y particular en cada caso. Esta crisis, no obstante, sí que ha calado también en el discurso de las personas más jóvenes, por supuesto por la afectación no sólo de sus condiciones particulares sino las del entorno cercano y el colectivo, pero también porque el escenario de crisis ha aportado elementos para reconfigurar muchos argumentos sobre la situación, estrategias y posibilidades y necesidades de acción. Especialmente en lo que respecta a la población joven y a la polarización que agudiza la situación de un gran grupo, creciente, de población.

2. LAS POSICIONES DE LOS Y LAS JÓVENES.

La evolución general esbozada para el período 2009-2014 se percibe claramente en el discurso y opiniones de los y las jóvenes en relación con el análisis que realizan de su situación actual, de sus perspectivas de futuro incluidas las ideas y posibilidades de bienestar y su planteamiento estratégico al respecto.

Entre 2009 y 2010 (Rodríguez et al., 2011), el discurso se situaba sobre el telón de fondo de la existencia de una crisis, desde esta perspectiva teórica poco asentada directamente en la vivencia propia. El discurso de los y las jóvenes expresaba una idea de la crisis muy claramente percibida como un ciclo pasajero que, dependiendo de las edades de los interlocutores, se entendía como un problema añadido en el momento (para los jóvenes de más edad) o como algo incierto que podría o no afectar a uno mismo, que podría o no haberse revertido, cuando le llegara la edad de plantearse cuestiones laborales (los más jóvenes). En todo caso, las cuestiones específicas sobre la crisis se expresaban como aparentes convicciones no muy operativas, sin que existiera una conciencia real y plena de estar viviendo un cambio de ciclo. En este momento los discursos apuntan a un planteamiento adaptativo frente a una situación que se entiende como puntual y pasajera, sin que se perciban propuestas de cambios reales sino más bien un “ir pasando” sin alterar o modificar las principales dinámicas personales y colectivas preestablecidas.

Los referentes más claros de la percepción colectiva de los y las jóvenes, en ese momento, se articulan alrededor de las formas de vida y las posibilidades de inserción laboral y social plena, tal como se concebían desde el modelo del pacto social. Básicamente, el sustrato de fondo no refleja más que los debates y contradicciones que ya se venían compartiendo en los años precedentes, crisis aparte.

En primer lugar, la conciencia del colectivo joven había incorporado, para sí mismo, el fin de la posibilidad de contar con una estabilidad y seguridad permanentes, “para toda la vida”, desde el punto de vista laboral. El trabajo fijo no existe en el horizonte de sus proyectos personales, aunque se anhela como icono de los modelos de vida garantistas.

Modelos de vida que apelan a las dificultades de la emancipación juvenil, considerándola desde el mantenimiento (y superación si fuera posible) de un estatus social adquirido de la familia. La emancipación o independencia respecto a la familia se percibe imposible sine die: ¿cómo emanciparse sin renunciar a las condiciones materiales conocidas, con empleos

precarios e inestables y viviendas inaccesibles? La percepción, desde los jóvenes y desde el conjunto de la sociedad, dibuja una idea de la juventud en parálisis, a la espera, sin capacidad para formular proyectos de futuro pero bien acomodados en la cultura del consumo y presentista sin solución: "jóvenes en stand by".

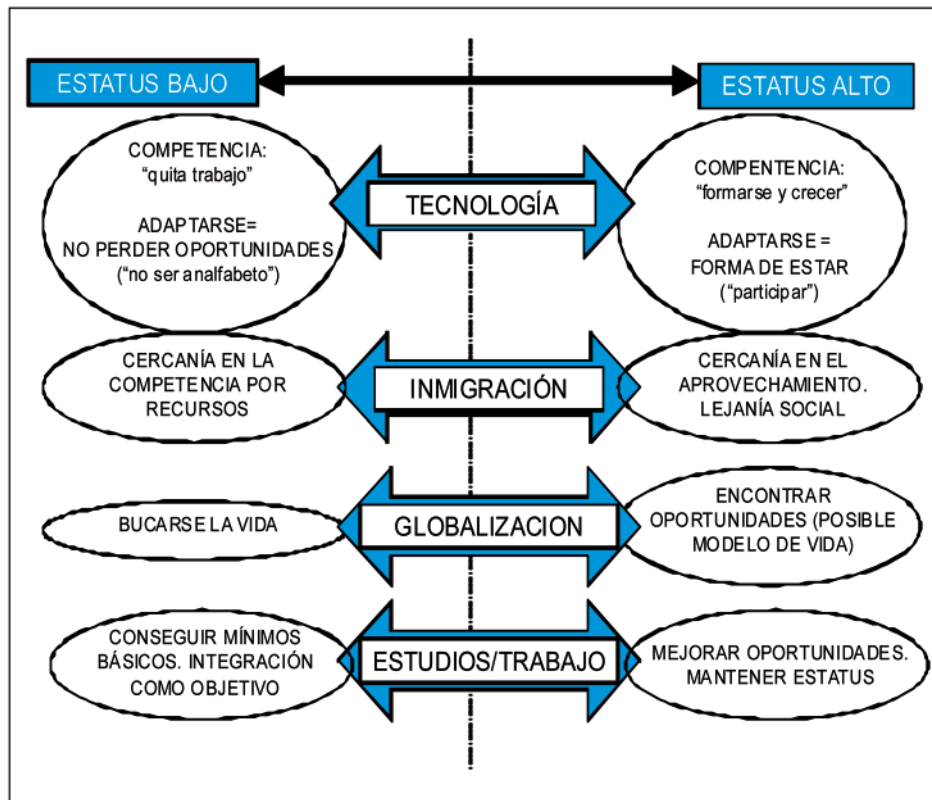
Hay que insistir en que, todavía en este momento la percepción de fondo está asentada en la convicción explícita del "vivimos muy bien" (a la que se añade el mantra político y mediático de la época: "por encima de nuestras posibilidades") y en la idea de progreso: "todo irá a mejor", a pesar de todo la sociedad irá a más, el ciclo pasará y habremos aprendido y mejorado...

Los principales ejes que articulan las ideas del desarrollo de los y las jóvenes de cara a la construcción del futuro son los siguientes:

- El principal objetivo es conseguir dinero. Cualquier escenario sobre el bienestar y el futuro se concibe desde lo material, y conseguir dinero es, fundamentalmente, conseguir trabajo.
- Para conseguir trabajo el referente fundamental son los estudios. La formación se percibe como una obligación y la responsabilidad por excelencia, tanto de los hijos e hijas (jóvenes), como de los padres y madres como proveedores y garantes del cumplimiento de la obligación.
- Sin embargo la formación ya no se percibe (y no es nuevo tampoco en ese momento) como eje director de la identidad y el futuro profesional, es decir, no se asocia necesariamente a la idea de formación la de la especialización en las cualificaciones. La formación sólo se percibe como una cierta garantía de consecución de las condiciones formales mínimas para competir en el mercado laboral y no como cualificación específica que defina un proyecto de futuro en sí mismo. Lo que realmente es nuevo en esta materia es la incorporación novedosa de la formación profesional como una cierta alternativa funcional, de cara a la inserción laboral, especialmente la formación profesional que incorpore dosis de especialización tecnológica.
- Toda la argumentación y la percepción se focalizan desde la individualidad. La competitividad se plantea en términos de competición, apelando a la actuación privada y al esfuerzo particular de cada cual para ubicarse, como pueda, en el escenario de oportunidades al que se sea capaz de acceder.
- Frente a la incapacidad o inexistencia de canales colectivos en el discurso la resolución u organización de las condiciones de juego se atribuye al control de agentes externos que actúen como reguladores. En este escenario se enfatiza la necesidad de los soportes y recursos conocidos del Estado de Bienestar, no de forma explícita, sino como elementos con los que se cuenta en el escenario social y económico, capaces de garantizar los mínimos del bienestar individual, que en ese momento, todavía, no se cuestionan o discuten.
- Otro de los ejes claves en la configuración de los escenarios de futuro se refieren a la convicción de pertenencia a un mundo global, siquiera difuso. A este mundo global se asocian las herramientas y posibilidades de los contactos virtuales (redes, internet, alternativas remotas) y la apertura de las dimensiones de lo cotidiano a una cierta concepción de la territorialidad móvil: el futuro incorpora la posibilidad de cambiar el escenario territorial vital, y de salir del lugar de residencia propio con fines laborales.

Todo el discurso, no obstante, se articula de forma netamente diferencial entre diferentes grupos de jóvenes, fundamentalmente según el estatus social, de tal manera que la percepción se articula ya con diferencias clave según las condiciones sociales. Siguiendo, sintéticamente, las conclusiones del estudio (cuadro 1), las posiciones difieren en el planteamiento de los diferentes hilos de la siguiente manera:

DIFERENCIAS SOCIALES EN EL PLANTEAMIENTO DE LOS EJES DE DESARROLLO



Fuente: Rodríguez et al., 2011

- El planteamiento de estudios y trabajo es, desde los jóvenes de menor estatus social, conseguir los mínimos básicos para cualquier integración mientras que desde el otro polo social, los y las jóvenes mejor posicionados socialmente discurren por este hilo concibiendo la posibilidad de aprovechar y acceder a las máximas oportunidades con el fin de mantener y/o mejorar su estatus.
- El reto tecnológico se concibe desde las capas sociales más altas como una herramienta para optimizar su propia competencia, capaz de facilitar el crecimiento profesional, pero también como una manera de adaptarse y estar en el mundo, de participar. Para los y las jóvenes con peores condiciones sociales, la tecnología (sobre todo la incorporada a los procesos de trabajo) es percibida como una fuente de competencia hacia ellos mismos ("quita trabajo" al mecanizar determinados tipos de empleo que les son más accesibles) y perciben la formación tecnológica como una necesidad básica para no perder trenes ("para no ser analfabetos").
- La globalización es una alternativa para los y las jóvenes de estatus más alto, orientada a mejorar u optimizar oportunidades, incluso concebida como un modo de vida sostenible; entre los jóvenes de estatus más bajo la movilidad territorial o la emigración se entienden como una clara renuncia, obligatoria para conseguir los mínimos básicos y, además, dificultada por la limitación en el conocimiento de idiomas.
- En los discursos emerge además, con fuerza, la referencia a la inmigración en el marco del conjunto de problemas identificados. Y emerge fundamentalmente como fuente de competencia, y entre los jóvenes de estatus bajo.

Un par de años más tarde, entre 2011 y 2012 (Ballesteros et al., 2012) en relación con los procesos de emancipación, se constata el retraso diferencial entre los y las jóvenes españoles y la media europea en la edad media de salida del hogar parental. Este hecho, ratificado incluso en época de bonanza económica se asocia a dos componentes básicos. En primer lugar lo que se consideran factores o condicionantes "externos", ajenos a los propios sujetos, que son fundamentalmente las condiciones estructurales de la juventud española, mantenidas a lo largo del tiempo, especialmente respecto al empleo (altas tasas de desempleo) y la carestía de la vivienda. Respecto de estos condicionantes se alude a la cicatería de las políticas públicas específicas, y su ineficacia para resolver este tipo de problemas considerados ya estructurales.

El segundo de los componentes alude a cuestiones de índole cultural. Se atribuye a la juventud española un especial apego y acomodación a los ritmos y exigencias familiares, que se perciben como principal garantía de seguridad y confort. Desde esta óptica los y las jóvenes priorizarían un escenario de comodidad conocida desde el que lo propio de su situación es el disfrute y aprovechamiento del presente, a la espera del momento en que "toque madurar". Se trata de un proceso acomodaticio, acompasado por el discurso contradictorio del conjunto de la sociedad, que exacerba la maduración precoz en algunos aspectos y una extremada infantilización de largo alcance respecto de otros.

Dentro de este componente cultural se destaca también el planteamiento diferencial entre los jóvenes españoles y los de otros contextos europeos. Los españoles conciben la emancipación como un proceso definitivo, en el que la salida del hogar parental no "permite" un camino de ida y vuelta. De hecho, el planteamiento mayoritario incorpora a la emancipación la pareja (estable). Con esta perspectiva resulta aún más dificultoso asumir los riesgos de la independencia con trabajos precarios e inestables.

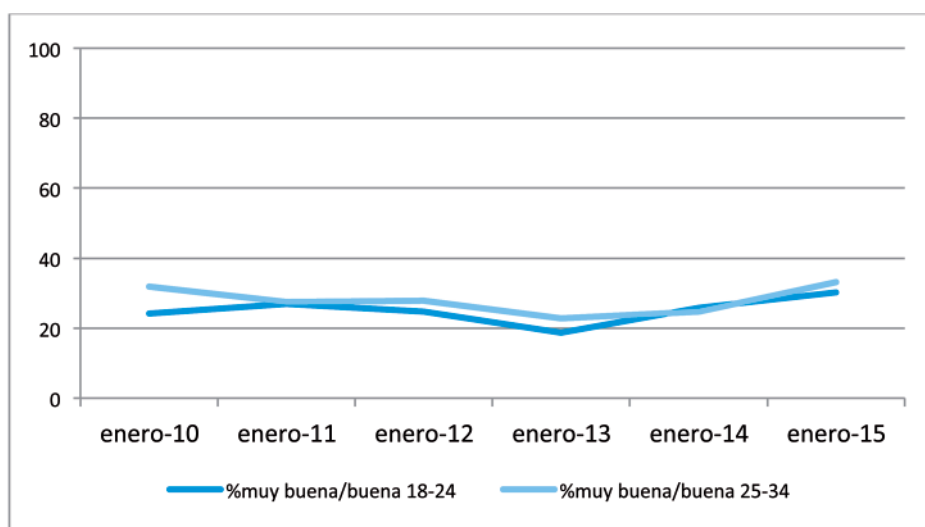
Por otra parte, la constatación de la precariedad estructural mientras para algunos grupos de jóvenes es una realidad que hay que aceptar porque "no hay otra opción" para otros supone un alejamiento del mercado laboral a la espera de encontrar posibilidades que no mermen "la normalidad" del ritmo cotidiano y de las exigencias de confort.

Probablemente, en este escenario de sueldos bajos y trabajos precarios, lo realmente novedoso es que se establece una comparación sistemática con las generaciones anteriores que, se dice, "lo tuvieron más fácil". Quizá, en este momento, aparecen unos primeros atisbos de la (posible) quiebra en la certidumbre respecto a la idea de progreso que, claramente, se asentará en el discurso a lo largo del año siguiente: es la primera vez, en décadas, que se percibe una generación de jóvenes que puede vivir peor que sus padres y madres.

Efectivamente, en 2013 (Rodríguez y Ballesteros, 2013) los resultados obtenidos resaltan elementos claramente novedosos, que reflejan que la crisis ya no se percibe, ni se vive, sólo como un asunto económico sino que afecta a cuestiones sociales, institucionales y estructurales claves.

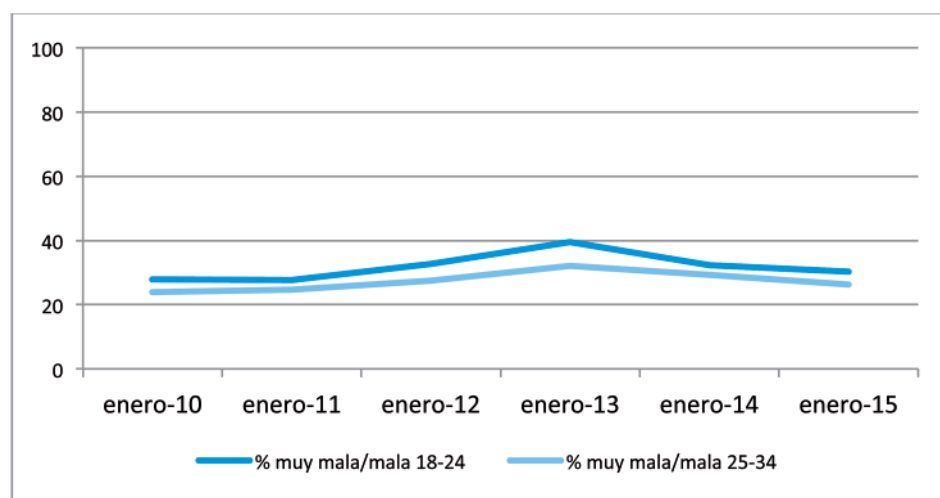
- En primer lugar existe una vivencia generalizada de empeoramiento de la situación general, pero también de la personal. La evolución desde 2010 reflejada por el CIS respecto a la valoración de la situación económica personal expresa claramente el tránsito que estamos analizando. Es en 2013 cuando se encuentra el pico fundamental de empeoramiento de esta percepción, que ha ido creciendo desde mediados de 2010 y que, en el componente económico, parece recuperarse a partir de 2014. En 2013, más de la mitad de los y las jóvenes (53%) consideraban que su vida era peor de lo que hubiera esperado, de lo que imaginaba.

VALORACIÓN DE SU SITUACIÓN ECONÓMICA PERSONAL (% MUY BUENA/BUENA)



Fuente: CIS, Barómetros marzo 2010-2015

VALORACIÓN DE SU SITUACIÓN ECONÓMICA PERSONAL (% MUY MALA/MALA)



Fuente: CIS, Barómetros marzo 2010-2015

- Cualificando la valoración, el colectivo joven destaca, como principales elementos que empeoran (y empeorarán), por supuesto muy mayoritariamente el trabajo y las perspectivas de tenerlo en el futuro. Pero cerca del 40% señalan cuestiones como su confianza en el futuro, su seguridad y su posibilidad de desarrollar sus proyectos vitales (conseguir metas, realizar planes...).
- La crisis se establece como causa del empeoramiento de la situación y las perspectivas, a pesar de que se sigue considerando como un ciclo que exige esfuerzo, capacidad de adaptación, e incluso oportunidad para replantear cuestiones fundamentales y prepararse mejor. Sin embargo, frente a la idea lineal del ciclo (que pasará) se señala muy claramente el efecto de la crisis en cuestiones básicas de la organización social, y muy en concreto, en la pérdida de derechos sociales. Una buena parte de los y las jóvenes cree que la crisis acabará con el Estado de Bienestar, y que los derechos sociales no volverán a alcanzar el nivel previo adquirido.

Como confirmación de esta percepción los y las jóvenes reconocen que, frente a sus padres y madres, ellos mismos han mejorado en el disfrute de las oportunidades y recursos educativos y de salud, pero que disfrutarán de menos seguridad, estabilidad, calidad de vida y libertad. De forma muy expresiva, proyectando hacia sus futuros hijos e hijas la valoración es contundente: consideran que las próximas generaciones tendrán menos oportunidades para disfrutar de todos los referentes analizados, o lo que es lo mismo, tendrán peor acceso a la educación y la salud, vivirán menos seguros, con menos estabilidad, peor calidad de vida y vivirán un retroceso en las libertades. Las pérdidas que se están experimentando se entienden como irreversibles.

Claramente los componentes de la crisis no se ciñen exclusivamente a los aspectos económicos y de empleo (que también) sino que la vivencia refleja una clara convicción de que el modelo social, de convivencia y organización se ha quebrado. Es el momento en el que la conciencia ciudadana comienza a organizarse públicamente y, una parte importante de la población joven empieza a aludir a la necesidad de actuación política. El interés por la política por parte de los y las jóvenes (aunque no solo) ha aumentado en este último período de forma notable. Eso sí, el interés por la política no formalizada o por otras formas de política (Ballesteros et al., 2015) y de organización social.

- Como respuesta a la crisis, en el plano de las estrategias personales, la población joven española se posiciona claramente en una reivindicación de la apuesta por la mejora en la formación y la cualificación, desde una cierta "ética de la adaptación personal e individual". Los datos del estudio confirman el aumento observado en el período del acceso a la formación profesional, y en general a diferentes opciones formativas, a pesar de las duras condiciones económicas impuestas por el gobierno, los aumentos de tasas y la reducción de todo tipo de becas y ayudas a la formación. Cuestiones que el discurso de los jóvenes resalta claramente como contradicción ante lo que considera su gran apuesta y, casi, su única opción de afrontar la situación que están viviendo.

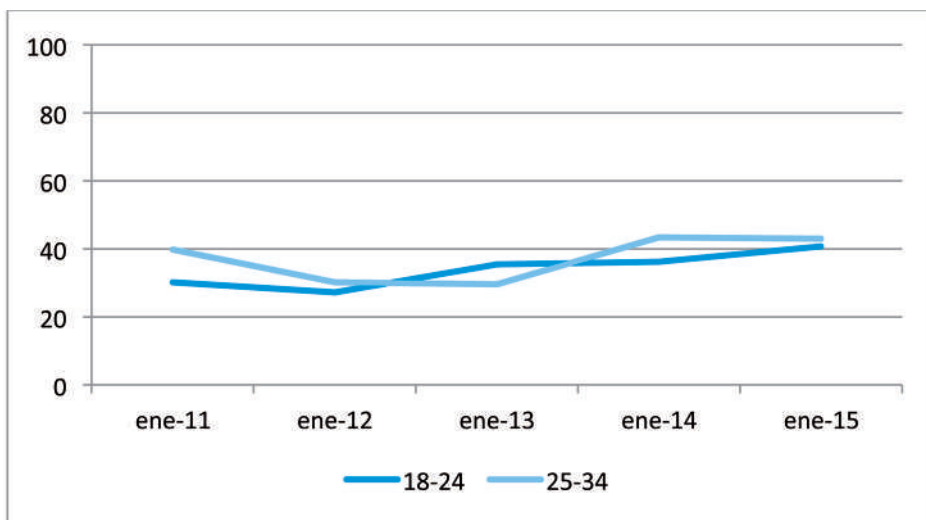
A pesar de que la confianza en la eficacia de la cualificación, a efectos laborales o profesionales, siga siendo mayoritariamente cuestionada como garantía, y de la frustración acumulada al respecto, la formación sigue considerándose como el último pilar al que agarrarse o, en todo caso, lo que no puede faltar sea del tipo que sea. El 63% del colectivo dice tener intención de seguir estudiando o de volver a estudiar; el 61% con el objetivo de mejorar el trabajo o las posibilidades de tenerlo.

- Respecto al empleo en sí mismo, la constatación de las trayectorias laborales de quienes las han tenido no deja lugar a dudas. El empleo es, en la mayoría de los casos, descualificado y ajeno a la formación o la preparación de que se dispone.

Para la inmensa mayoría de los y las jóvenes el salario que se recibe por dicho trabajo no permite planteamiento alguno de independencia ni proyecto personal o profesional; el acceso o la posibilidad de encontrar un empleo se asocia fundamentalmente a las relaciones personales y los contactos, frente a la capacitación, por ejemplo.

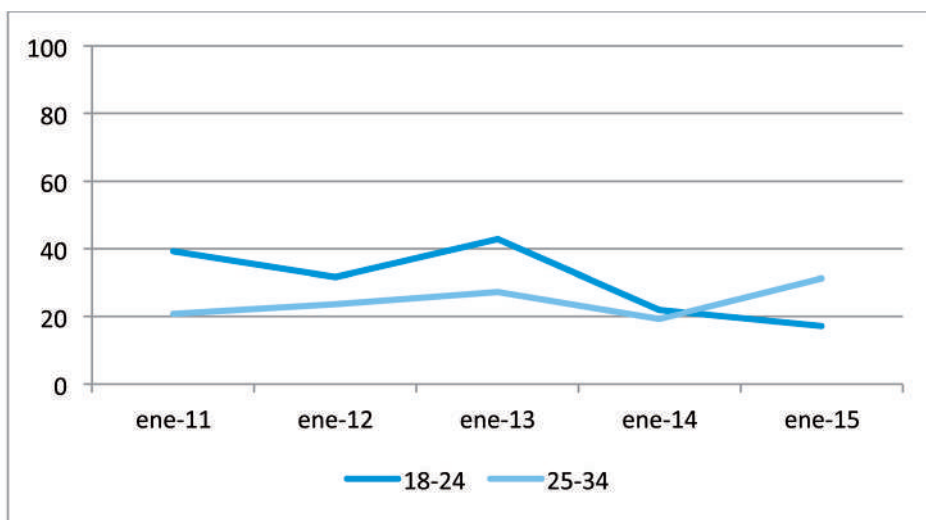
La inestabilidad, la probabilidad de perder el empleo que se tiene, que se pone claramente de manifiesto en los discursos también ha sido constatada por los sucesivos barómetros del CIS en el período: en 2013 escasamente un 30% de los y las jóvenes cree que puede encontrar empleo en el plazo de un año, y más del 40% entre los 18 y 24 años cree que perderá el que tiene en ese mismo plazo.

*PROBABILIDAD DE ENCONTRAR EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES
(% MUY/BASTANTE PROBABLE)*



Fuente: CIS, Barómetros marzo 2011-2015

*PROBABILIDAD DE PERDER EL EMPLEO QUE TIENE EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES
(% MUY/BASTANTE PROBABLE)*



Fuente: CIS, Barómetros marzo 2011-2015

- Pero el cambio en el posicionamiento y en los discursos tiene un calado mayor. Frente a la duda o la espera para conseguir un empleo adecuado a la formación o a unas mínimas condiciones esperadas o deseadas, cobra importancia la necesidad de encontrar “cualquier trabajo” (como reconoce casi el 50% de los jóvenes que buscan empleo). El trabajo, y tan sólo el hecho de tenerlo, se consolida como un fin de integración o de inversión en sí mismo independientemente de las condiciones de salario, horarios, ubicación, etc.
- También en las sensaciones y posiciones del momento cobra importancia extrema el hecho de la quiebra en la idea de progreso desde la constatación de que el colchón familiar no es el cobijo inquebrantable que se había especulado. El paro no sólo afecta a los jóvenes, y las familias ya no pueden ofrecer todo, ni costear ni soportar todas las necesidades de sus hijos. El trabajo fijo y estable, para toda la vida, que significaba ya una renuncia asumida para los jóvenes, se descubre que lo es también para los adultos: no existe para nadie.
- Y esta fractura en la idea de progreso se traslada claramente a la fractura en la percepción de la calidad de vida actual y futura. Lo que los jóvenes expresan es una clara asunción de una gran cantidad de renunciadas en sus expectativas. Por supuesto que no consideran posible comprar o acceder a una vivienda, mucho menos mejorar el estatus adquirido, pero además visualizan su propia vida desde la mera supervivencia, como una vida “low cost” (Megías, 2014).
- La sensación de exclusión, y de falta de alternativas es notable, sobre todo considerando que la idea de lo que debe ser una “buena vida” se jerarquiza claramente desde los fundamentos de la integración socioeconómica: poder trabajar en lo que me gusta, tener el futuro asegurado, ser independiente y no depender de nadie... son los elementos que se destacan en la definición de esa idea de “buena vida”.
- El planteamiento de la posibilidad de emigrar está mucho más claramente explicitado. La opción de salir y buscarse la vida en otros países es claramente el reflejo de la necesaria adaptación pragmática que se describe en ese escenario de aceptación de renunciadas y sacrificios. El 62% de los y las jóvenes asumen la posibilidad de tener que irse al extranjero; el 85% la de tener que trabajar en lo que sea y el 80% la de seguir dependiendo económicamente de la familia.
- Los correlatos del proceso desde el punto de vista de la organización social son extremadamente evidentes. El deterioro de la confianza en las instituciones, fundamentalmente las políticas y económicas a las que se atribuye fundamentalmente la responsabilidad de la crisis (crisis institucional), y de la credibilidad en las formas de organización social y económica conocidas, apuntan también hacia ciertos cambios contrastados en el escenario de prioridades sociales, en definitiva de valores.

Dichos cambios se focalizan en lo que parece un movimiento desde la cultura puramente hedonista y presentista de los y las jóvenes, hacia un escenario de mayor interés, posiblemente implicación en cuestiones sociales colectivas (Elzo et al., 2014).

Aunque no sean exactamente las prioridades en la jerarquía valorativa del colectivo, entre 2006 y 2014 se comprueba que los mayores aumentos en el grado de importancia concedida se producen en las cuestiones relativas a la implicación social y política: hacer cosas para mejorar el barrio o la comunidad, interesarse por temas políticos, preocuparse por otros lugares del mundo, e incluso la preocupación (mínima) por cuestiones religiosas, frente al descenso en el disfrute del presente sin pensar en el mañana, disponer de mucho tiempo libre y ocio o tener muchos amigos y conocidos, que han constituido el referente básico durante años de la percepción e imagen de los y las jóvenes en nuestro país.

EVOLUCIÓN DE LA IMPORTANCIA CONCEDIDA A DETERMINADOS VALORES FINALISTAS (MEDIAS. 15 A 24 AÑOS).

Importancia en su vida (1=nada /10 mucho)	2006*	2010**	2014***	2014-2006
Hacer cosas para mejorar el barrio o la comunidad	5,92	5,93	6,63	0,71
Interesarse por temas políticos	4,37	3,97	4,93	0,56
Preocuparse por cuestiones religiosas o espirituales	3,70	3,42	4,20	0,50
Preocuparse por otros lugares del mundo	6,26	6,14	6,66	0,40
Ganar dinero	8,29	8,63	8,51	0,22
Cuidar el medio ambiente	7,47	8,02	7,66	0,19
Obtener un buen nivel de capacitación cultural y profesional	7,90	8,04	8,04	0,14
Tener unas buenas relaciones familiares	8,64	9,03	8,67	0,03
Tener éxito en el trabajo	8,49	8,32	8,48	-0,01
Tener una vida sexual satisfactoria	8,21	8,52	8,08	-0,13
Vivir al día sin pensar en el mañana	6,07	7,09	5,67	-0,40
Tener muchos amigos y conocidos	8,36	8,96	7,92	-0,44
Disponer de mucho tiempo libre/ocio	7,85	8,47	7,20	-0,65

Fuente: "Jóvenes y valores: un ensayo de tipología" FAD, 2014

**"Jóvenes, Valores y Drogas", FAD, 2006

*** "Valores Sociales y Drogas", FAD, 2010 (población 15-24 años)

- Fundamentalmente lo que parece resaltar los cambios estudiados respecto a los valores es una traslación desde el escenario hedonista y presentista a un refuerzo de lo que se pueden considerar valores clásicos de la cultura del esfuerzo, junto con un aumento de la rebeldía (Elzo et al., 2014).

COMPARATIVA RASGOS DE IDENTIFICACIÓN 2006-2014 (MEDIAS. EXCLUIDOS NS/NC)

Identificación con rasgos. Escala 1 "nada"/10 "totalmente"	2006: ¿hasta qué punto estos rasgos caracterizan a los chicos y chicas de hoy?	2014 ¿hasta qué punto crees que estos rasgos te caracterizan a ti?	2014-2006
Honrado	6,07	8,44	2,37
Leal	5,95	8,38	2,43
Generoso	5,96	7,90	1,94
Comprometido	5,42	7,73	2,31
Responsable	5,73	8,08	2,35
Solidario	5,72	7,86	2,14
Tolerante	5,77	7,62	1,85
Familiar/Bien integrado en...	6,10	8,22	2,12
Trabajador	6,26	8,16	1,90
Independiente	6,19	7,29	1,10
Rebelde	6,87	5,88	-0,99
Pensando sólo en el presente	6,80	5,70	-1,10
Con poco sentido del sacrificio	5,66	4,12	-1,54
Con poco sentido de deber	5,81	4,10	-1,71
Consumista	7,87	6,51	-1,36
Egoísta	6,31	3,86	-2,45

**"Jóvenes, Valores y Drogas", FAD, 2006

Fuente: "Jóvenes y valores: un ensayo de tipología" FAD, 2014

Desde el punto de vista cuantitativo, aumenta también la identificación del colectivo con apelativos como honrado, leal, generoso, comprometido, responsable, solidario o trabajador, frente al reconocimiento del egoísmo, presentismo, poco sentido del deber o del sacrificio. Calificaciones absolutamente concordantes con los requisitos y exigencias que se reconocen como claves para afrontar la nueva situación: sobre todo, tener una buena preparación y esforzarse y trabajar mucho.

ELEMENTOS MÁS IMPORTANTES PARA EL TRIUNFO SOCIAL (RESPUESTA MÚLTIPLE, 3 OPCIONES, % CASOS)

	% CASOS
Tener buena preparación	64,5
Esforzarse y trabajar mucho	58,4
Ser hábil socialmente (saberse manejar en la vida)	43,4
Tener suerte	37,0
Ser ambicioso	24,3
Estar bien relacionado/a	22,8
Venir de una familia con recursos	22,5
No tener escrúpulos	6,7
Total	279,7 *

Fuente: "Jóvenes y valores: un ensayo de tipología" FAD, 2014

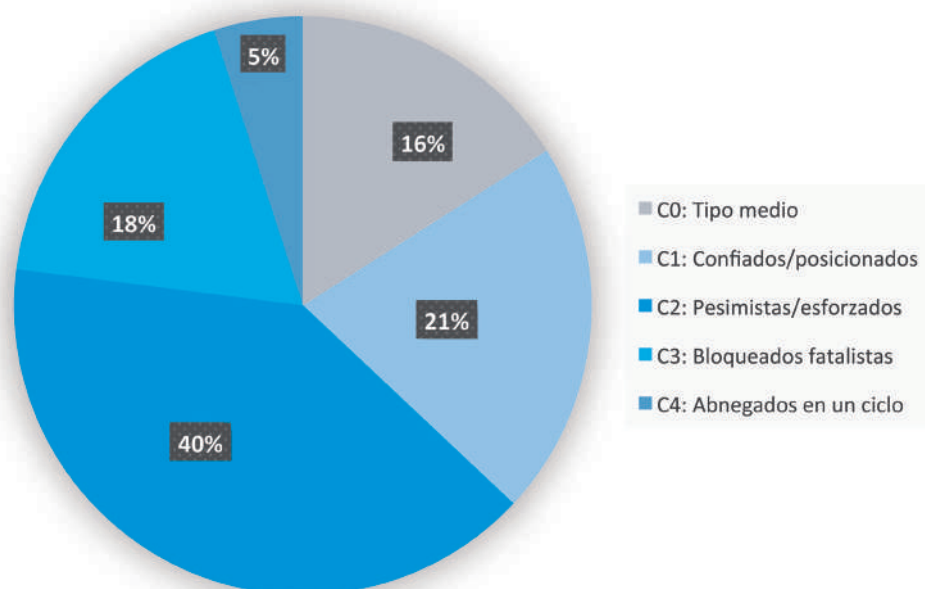
Todos los aspectos planteados no pueden, sin embargo, obviar o mantenerse ajenos a uno de los grandes exponentes de esta crisis que supone la revisualización de la polarización social y las diferencias sociales en la vivencia y condiciones de vida. Gran cantidad de datos vienen reflejando, incluso en el periodo en el que se trata de transmitir la idea de la "recuperación económica", la inmensa brecha social que está dejando desvalida y en la cuneta a una importante cantidad de ciudadanos y ciudadanas. Los datos de 2013 reflejaban con contundencia la cadena causal, y el círculo vicioso, entre las peores condiciones sociales, el peor acceso a la formación, las peores condiciones laborales y las menores expectativas vitales.

En base a estos resultados, el estudio aportó un ensayo de tipología que daba cuenta perfectamente de las distintas situaciones y posiciones de distintos grupos (sociales) de jóvenes respecto a sus condiciones presentes y sus expectativas de futuro. En concreto, cinco tipos ideales de jóvenes (realmente un tipo medio y cuatro grupos diferenciales) con características bien diferenciadas (Rodríguez y Ballesteros, 2014) y, como se decía en el artículo "si esa percepción del futuro tiene algo de profecía autocumplida, o lo que es lo mismo, si esa percepción moviliza una determinada actitud para conseguir las metas deseadas, claramente los cuatro grupos diferenciales de la tipología nos colocan ante cuatro escenarios de futuro muy divergentes".

Los cuatro grupos se definieron de la siguiente manera:

- a. "Confiados y bien posicionados"
- b. "Pesimistas"
- c. "Fatalistas bloqueados"
- d. "Abnegados en un ciclo de malestar"

DIFERENTES TIPOS DE JÓVENES EN RELACIÓN CON SUS PERSPECTIVAS DE FUTURO



Fuente: Rodríguez y Ballesteros, 2014

Sin entrar en todos los detalles de cada uno de los tipos, y dejando a un lado el tipo medio que representaría la tendencia general expresada con anterioridad, encontramos un primer grupo (tipo 1), de jóvenes que denominamos como confiados y bien posicionados (21%), en los que se visualiza una posición y expectativas mucho más favorables que las del resto: perciben un futuro que sorteará la crisis desde una posición de estabilidad personal y mejores condiciones económicas, con mucha más representación de jóvenes de clases alta y media alta, que les permite abogar por una formación garantista y apoyada en unas condiciones objetivas mucho más protectoras y seguras.

El segundo de los grupos (tipo 2) agrupa un colectivo de jóvenes que calificamos como pesimistas que se esfuerzan para conseguir adaptación (40%) que parece que apostará por la preparación y por poner en marcha todos los recursos posibles para conseguir una adaptación, resignada en el empeoramiento y la pérdida de ideales sociales y de bienestar. Es un tipo con mayor representación de clase media y baja y mucho más escorado hacia la izquierda política.

Por su parte, el tipo 4, en el que se encuentran quienes se definieron como abnegados en el ciclo del malestar (5%), desengañados y desconfiados por la ruptura del pacto social, confiarán en que pase esta parte del ciclo que piensan que les ha tocado, apostando por encontrar la suerte y tomando decisiones de cambio hasta que las cosas vuelvan a ser como antes, que es en lo que confían. Es un grupo minoritario, también posicionado en los estatus más altos y escorado hacia el centro derecha político.

El tipo 3, sin embargo, es el que muestra peores perspectivas desde su posición de bloqueo total. Los y las que denominamos como fatalistas bloqueados, y que suponen un 18% del conjunto de jóvenes, se mostrarían como la parte más vulnerable del colectivo, no sólo por sus condiciones objetivas más desfavorables sino, también, por la actitud que se trasluce en sus posiciones y que parece posicionarles en una cierta incapacidad para afrontar el futuro o encontrar las vías o los referentes para sortear la situación y/o encontrar su sitio.

La principal conclusión, ya apuntada, tiene que ver con la idea de cómo existe una diferencia que puede resultar clave en el desarrollo de diferentes grupos de jóvenes en la que la actitud deriva de las condiciones estructurales y se retroalimenta. Las diferencias estructurales condicionan la realidad y la posición objetiva, y obviamente también las perspectivas del futuro. Todos los resultados ponen de relevancia la innegable influencia de la condición social en dichas perspectivas y en los modos y maneras de afrontar la situación, más aun en este momento en el que las diferencias se están extremando. “Los y las jóvenes con menores recursos son quienes están en las peores condiciones objetivas para “competir” en el mercado laboral, probablemente también en el resto de los entornos sociales, y parece que el futuro no va más que a agravar esta realidad desde el punto de vista de las oportunidades”.

3. UN CAMBIO EN LA MIRADA GENERAL HACIA LA JUVENTUD

Más allá de las percepciones y discursos del propio colectivo como protagonista del análisis, es importante aportar algunas ideas sobre los discursos del conjunto de la sociedad respecto a los jóvenes, fundamentalmente por lo que reflejan también de un cambio de visión y de posicionamientos relevantes. Cambios muy expresivos tanto desde su proyección en el ámbito mediático general como desde su asunción por parte del conjunto de la sociedad, muy específicamente desde los padres y madres (Rodríguez et al., 2011).

Sintéticamente se podría resumir este cambio en dos grandes ideas: el traslado de la conceptualización de los y las jóvenes como irresponsables hacia su consideración como víctimas, y la atribución desmedida de una gran carga de responsabilidad colectiva para asumir el cambio que se necesita en la situación actual, frente a la hiperprotección infantilizadora anterior.

Desde el primero de los puntos de vista resulta curiosa la modificación semántica que ha ido adquiriendo una tremenda etiqueta, proveniente de una desafortunada construcción mediática, atribuida al conjunto de jóvenes españoles en 2009 (Barbería, 2009) que, desde un análisis sesgado y basado en una posible minoría de jóvenes convertía a toda una generación en un conjunto casi inútil de personas desadaptadas, apáticas y carentes de todo tipo de motivación y responsabilidad hacia su futuro. Independientemente de la intencionalidad del autor, la etiqueta se generalizó peyorativamente hacia los jóvenes, de tal manera que se identificaba a “jóvenes que ni estudian ni trabajan” como un conjunto que, por decisión propia, decidían quedarse al margen de las estructuras sociales básicas. Fundamentalmente la idea era la de una generación de “vagos”, mimados e incapaces, ocultando el trasfondo de la desmotivación o la falta de proyectos de futuro, mucho más matizados,

de todo un colectivo agobiado por las condiciones laborales que les afectan y que ya eran estructuralmente insoportables (recordemos además que la precariedad del momento era el sueño actual del "mileurismo"). La toma de conciencia de la sociedad respecto a estas condiciones, y ya no sólo para el colectivo joven, ha asumido la etiqueta transformando su sentido hacia esa consideración victimizada que reconoce el resto de factores y no sólo la responsabilidad personal (o su carencia).

En cuanto al escenario de las exigencias hacia los jóvenes, ya en el discurso de padres y madres en 2010 afloró con fuerza un cambio en la expectativa hacia sus hijos e hijas. Frente a un análisis mantenido en los años precedentes, y en parte aun presente en ese momento, de unos jóvenes hiperprotegidos e infantilizados desde las familias, padres y madres empiezan a esbozar la idea de "tienen que buscarse la vida". Este discurso se asienta en una crítica general al conjunto de la sociedad, muy teórica en ese momento, que ponía de manifiesto los límites del hiperconsumismo y el trastoque en la escala de valores que ponía por delante las cuestiones materiales frente a las relacionales.

La sociedad adulta empieza a plantear que esos jóvenes, sus hijos e hijas, infantilizados, que rehúyen el esfuerzo y que sienten como incapacitados para enfrentarse al mundo exterior ("inmaduros, dependientes, mimados e incapaces") deben asumir las riendas del futuro del cambio, pero ya no sólo respecto de ellos mismos, sino respecto del conjunto de la sociedad: son los y las jóvenes quienes deben, porque además están en mejores condiciones para hacerlo, resolver la situación actual. Es un paso que parece muy relevante desde la protección a la exigencia, que se manifiesta en varios aspectos muy expresivos: la tecnología, el emprendimiento y la política.

En cuanto a la tecnología, se adapta la visualización de los jóvenes como más capaces de manejar las herramientas tecnológicas a su consideración de mayor capacidad para adaptarse a un mundo cambiante, a condiciones nuevas e inciertas, en definitiva a los cambios rápidos con herramientas diferentes.

En cuanto a la situación laboral, la apelación casi obsesiva al emprendimiento denota claramente ese escenario de responsabilizar a los sujetos absolutamente de su propio destino. Más allá de cualquier otra valoración o consideración al respecto, parece que la idea de fondo es, exactamente, "búscate la vida porque nadie lo va a hacer por ti".

Finalmente, no menos expresiva es la asociación del cambio o expectativa de cambio político con el colectivo joven. Por encima de cualquier constatación empírica se ha atribuido el protagonismo de todo tipo de movimientos sociales y políticos a los y las jóvenes, empezando por el 15-M (2013) y, de forma muy icónica, en la representación actual de los principales líderes de las formaciones políticas que concurren a las elecciones.

Bibliografía

- Regu Ballesteros, J.C., Rodríguez, E y Sanmartín, A. (2015). Política e Internet. Una lectura desde los jóvenes (y desde la red). Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD
- Ballesteros, J.C., Megías, I y Rodríguez, E. (2012) Jóvenes y Emancipación en España. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD.
- Barbería, J. L. (22 de junio de 2009). "Generación 'ni-ni': ni estudia ni trabaja". El País [edición impresa]. Disponible en: <http://elpais.com/diario/2009/06/22/sociedad/1245621601_850215.html>
- Elzo, J. y Megías, E., Ballesteros, J.C., Rodríguez, M.A. y Sanmartín, A. (2014) Jóvenes y Valores (I). Un ensayo de tipología. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD.
- Megías, I. (2014). Jóvenes y valores (II) Los discursos. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD.
- Rodríguez, E. y Ballesteros, J.C. (2014) Jóvenes y diversidad ante un futuro condicionado por la crisis". En: Metamorfosis. Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (FAD), nº0, 56-63.
- Rodríguez, E y Ballesteros, J. C. (2013) "Crisis y contrato social. Los jóvenes en la sociedad del futuro". Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD.
- Rodríguez, E., Ballesteros Guerra, J.C; Megías Quirós, I. (2011) Bienestar en España. Ideas de futuro desde el discurso de padres y madres. FAD- Caja Madrid.

3. EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL: ENTRE UN AMPLIO NÚMERO DE MEDIDAS Y UNOS RESULTADOS AÚN INSUFICIENTES

Ricardo Escudero Rodríguez
Universidad de Alcalá

1. INTRODUCCIÓN: EL IMPULSO DE LA UNIÓN EUROPEA A LA GARANTÍA JUVENIL Y SU RECEPCIÓN POR EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

El Consejo Europeo aprobó el 22 de abril de 2013 una Recomendación sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil que contiene un conjunto de sugerencias a la Comisión Europea y a los Estados miembros a fin de que lleven a cabo actuaciones dirigidas a los jóvenes denominados, en expresión coloquial que ha tenido mucho éxito, “ni-nis”, es decir, a aquellos que ni estudian ni trabajan durante un determinado período de tiempo. Dicha recomendación reconoce, de modo expreso, su alarma por el elevado número de personas entre quince y veinticuatro años que no tienen más que la educación secundaria inferior o que han abandonado prematuramente los estudios y la formación, si bien admite que el término “ni-ni” es más amplio e incluye varios subgrupos de jóvenes con necesidades muy diversas. Tales actuaciones proponen medidas que pueden calificarse de acción positiva destinadas a un colectivo especialmente vulnerable que ha sido fuertemente golpeado por la crisis económica y que generan unos elevadísimos costes de distinto tipo.

De todos modos, la citada Recomendación no arranca de cero sino que recoge pautas ya explicitadas anteriormente en las orientaciones para las políticas de empleo adoptadas por el Consejo en su Decisión de 21 de octubre de 2010 –e, incluso, en las Directrices en materia de empleo aprobadas en años anteriores– y se enmarca, de forma explícita, dentro de la consecución de algunos de los objetivos de la Estrategia Europa 2020. Además, aquella es otra manifestación típica de lo que se denomina *soft law*, ya que no se trata de una norma imperativa que sea de aplicación directa en todos los Estados miembros de la Unión o que ellos deban de trasponer, obligatoriamente, a su ordenamiento interno. Por el contrario, la Recomendación se limita a fijar unas pautas generales sobre la adopción de la Garantía Juvenil que dejan mucho espacio a su concreción voluntaria y flexible por parte de los referidos Estados (Morales, 2014).

En efecto, la Recomendación de 2013 apuesta por los sistemas de Garantía Juvenil que, necesariamente, han de tomar en consideración diversas variables: de un lado, las circunstancias nacionales, regionales y locales y, en concreto, la diversidad de los Estados y de sus situaciones en relación a los niveles de desempleo juvenil; de otro, el concreto perfil de los jóvenes desde la perspectiva de género y de la heterogeneidad de sus características, ya que hay colectivos mucho más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes con hijos –principalmente, las madres–, los inmigrantes o quienes proceden de entornos desfavorecidos y los provenientes del fracaso escolar; además, la situación institucional de cada Estado y la capacidad de los diversos agentes del mercado de trabajo; y, en fin, los presupuestos públicos y las restricciones financieras existentes en cada uno de ellos.

Dicha Recomendación deja bien claros sus objetivos generales, que son impedir el abandono prematuro de los estudios, fomentar la empleabilidad y eliminar los obstáculos de orden práctico al empleo. Y, para conseguir tales metas, la Recomendación esboza un conjunto de medidas que giran en torno a seis ejes, que, en síntesis, son los siguientes: a) la adopción de enfoques basados en la coordinación entre los empleadores y los agentes, públicos y privados, que actúen en el mercado de trabajo a fin de fomentar las oportunidades de empleo, de formación de aprendices y de prácticas para los jóvenes; b) la intervención y activación tempranas y el seguimiento continuado con vistas a prevenir el abandono y velar

por el avance hacia la educación y formación o el empleo; c) las medidas de apoyo que faciliten la integración laboral, como son la mejora de las competencias, el ofrecimiento a los jóvenes que abandonen, de modo prematuro, los estudios y a los poco cualificados de vías para reincorporarse a la formación o programas educativos de segunda oportunidad, la reducción de los costes laborales no salariales o la utilización de subvenciones salariales y a la contratación específicas, la promoción de la movilidad en distintas zonas, regiones y países y un mayor apoyo a la creación de empresas; d) el uso de los Fondos de la Unión para costear las diferentes acciones, a lo que me referiré a continuación; y f) la evaluación y mejora continua del sistema y la puesta en práctica lo antes posible del Sistema de Garantía Juvenil a la vista de la gravedad del problema.

De modo particular, esta específica iniciativa comunitaria de lucha contra el desempleo juvenil propone a los Estados que velen para que todos los jóvenes menores de veinticinco años -si bien cabe ampliarlo hasta los veintinueve-, inscritos o no en los servicios de empleo, reciban, en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal, una oferta de empleo concreta y de buena calidad, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas que han de adaptarse a las necesidades y situaciones individuales.

Como ya he anticipado, una de las iniciativas contempladas por la Recomendación de 2013 consiste en el uso de los Fondos de la Unión para costear las diferentes acciones de este plan de choque contra el desempleo de los jóvenes. Así, en dicho año, el Consejo Europeo decidió crear una Iniciativa sobre Empleo Juvenil con una dotación de 6.000 millones de euros para el período 2014-2020 con el fin de apoyar las distintas medidas establecidas en el llamado Paquete de Empleo Juvenil propuesto por la Comisión en diciembre de 2012 y, en particular, la Garantía Juvenil. El planteamiento se basa en que, para que ésta sea una realidad, se necesitan inversiones públicas específicas que van dirigidas a las regiones con un nivel de desempleo juvenil superior al 25 %. Y, en consecuencia, la reiterada Recomendación anima a los Estados a que, cuando proceda, utilicen, de manera plena y óptima, los instrumentos de financiación de la política de cohesión para apoyar el establecimiento de sistemas de Garantía Juvenil, incluidas las posibilidades de financiación de subvenciones específicas a la contratación con cargo al Fondo Social Europeo.

Pues bien, los postulados comunitarios que acaban de sintetizarse han calado fuertemente en el ordenamiento español y constituyen el embrión de las específicas normas legales adoptadas sobre la materia que nos ocupa en los últimos años. Como telón de fondo de dichas normas, el Gobierno aprobó, en marzo de 2013, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 (EEEJ 13-16), que contemplaba un total de cien medidas dirigidas a facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, ya sea por cuenta ajena o a través del empleo autónomo, el fomento del espíritu emprendedor y la mejora de la empleabilidad. Y, en diciembre de 2013, el propio Gobierno aprobó el Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España.

En desarrollo de tal Estrategia y del citado Plan, nuestra legislación ha ido adoptando una regulación muy detallada, dentro de la cual se inserta la llamada el denominado Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Sin duda alguna, la necesidad imperiosa de adoptar medidas para combatir la persistente y dramática tasa de desempleo juvenil existente en España estaba en relación directa con la magnitud del problema y, también, con la conveniencia de dar cumplimiento a las indicaciones de la Unión Europea para actuar en los distintos frentes del mismo. Máxime, cuando éstas, como ya he señalado, van acompañadas de la habilitación de cuantiosos recursos provenientes del Fondo Social Europeo destinados a financiar acciones que intenten paliar las voluminosas cifras de paro juvenil existentes en España, que, como es bien sabido, se sitúan, desde hace ya tiempo, muy por encima de la media comunitaria.

Así, ya la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y a la creación de empleo, respondía a las recomendaciones que, en materia de empleo joven, habían realizado las instituciones de la Unión Europea, inscribiéndose en la línea de los objetivos de la denominada "Garantía Juvenil" auspiciadas por ellas. Así, dicha disposición contiene medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven que, en síntesis, se traducen en incentivos en la cotización a la Seguridad Social para los jóvenes trabajadores por cuenta propia, en la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia, en la ampliación de los supuestos de capitalización de dicha prestación y en diversos estímulos a la contratación laboral de jóvenes.

Y, por su parte, el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, reguló el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Se trató de una disposición de urgencia que ha sido sustituida por la actualmente vigente Ley 18/2014, de 15 de octubre, que tiene idéntico título que la anterior

y dedica su título IV a regular las medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación y, dentro de ellas, el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (art. 87 a 113). Dicha norma aborda actuaciones específicamente diseñadas para afrontar el paro de los jóvenes –y, dentro de ellos y de modo selectivo, de los que cumplan una serie de requisitos que se analizarán a continuación–, y que, por tanto, dejan fuera de su radio de acción a otros colectivos de desempleados.

La Ley 18/2014 contiene una serie de medidas de aplicación directa que constituyen el marco global de referencia, por lo que es la norma central en la materia analizada. Sin embargo, hay otras disposiciones legales que están interrelacionadas con aquella y que están contenidas en diferentes disposiciones de carácter estatal y que, en ambos supuestos, están en el origen de actuaciones de la Administración General del Estado. Pero, además, hay que tener en cuenta que las Comunidades Autónomas tienen competencias, incluso legislativas, en materia de “fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional”, según lo establecido en el art. 148.1.13º de nuestra Constitución.

Dentro de tal epígrafe, se integran, conforme ha reconocido reiteradamente el Tribunal Constitucional, las competencias relativas al fomento del empleo, como son, por ejemplo, las que conforman las políticas activas de empleo, a las que me referiré más adelante. Eso sí, con la importante limitación que supone que dichas Comunidades no pueden legislar sobre tipos de contratos de trabajo ni sobre condiciones laborales, como tampoco pueden hacerlo sobre bonificaciones o reducciones de las cuotas a la Seguridad Social. Ahora bien, salvados estos supuestos, aquellas tienen un amplio margen de maniobra para legislar sobre algunas cuestiones relativas a la Garantía Juvenil y, además, pueden ejecutar la legislación laboral aprobada por el Estado, según prevé el art. 149.1 7º de la Constitución. Ello explica que las Comunidades Autónomas hayan aprobado planes y programas específicos, de aplicación en sus específicos territorios, que incorporan abundantes y, a veces, reiterativas, medidas complementarias a las estatales que dotan de efectividad al Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Véase, en detalle, Gómez-Millán, 2015).

2. LOS REQUISITOS SUBJETIVOS Y FORMALES PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.

Esta materia es objeto de una regulación muy minuciosa y en exceso extensa, ya que, en demasiadas ocasiones, es más propia de una norma de carácter de desarrollo reglamentario –esto es, de un Decreto o de una Orden Ministerial–, que de una Ley aprobada en Cortes. Por ello, se debe de realizar una breve síntesis de las cuestiones más destacadas abordadas por la Ley 18/2014 para hacerse una idea rápida de la complejidad de los requisitos y de las medidas contenidas en ella. Por un lado, los sujetos que participan en el referido Sistema son de muy numerosos y de muy distinta índole, ya que muchos de ellos son órganos de naturaleza pública –como la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Administración Local, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas–, pero otros son de carácter privado, como son, por ejemplo, empresas, asociaciones o fundaciones.

La Ley 18/2014 tiene unos propósitos muy ambiciosos, ya que garantiza no sólo la implantación y aplicación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en todas las Comunidades Autónomas sino, también, el acceso en igualdad de condiciones para todos los jóvenes, con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales, y atendiendo a sus necesidades específicas, prestando una especial dedicación a los que se encuentren en situación de desventaja y/o riesgo de exclusión (art. 89.2). No obstante, dicha Ley establece una serie de requisitos para la inscripción en el citado Sistema, delimitando con precisión las características de los jóvenes destinatarios de las acciones comprendidas en él (art. 97 y 105).

Así, en primer lugar, se exige que se trate de jóvenes mayores de dieciséis años y menores de veinticinco o los menores de treinta años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento. Pero, también, los mayores de veinticinco años y menores de treinta, siempre que ellos cumplan los requisitos legales previstos para beneficiarse de una acción del Sistema hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del veinte por ciento, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año. En este punto, la legislación española ha aprovechado las indicaciones dadas por los planteamientos comunitarios, pues éstos aluden, en principio, a los menores de veinticinco años, pero admiten que los Estados puedan decidir ampliar el umbral de referencia hasta los veintinueve años.

En segundo término, se requiere que dichos jóvenes, aparte de estar empadronados en cualquier localidad del territorio español, tengan nacionalidad española o sean ciudadanos de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo

sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia o, también, que sean extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.

En tercer lugar, dicha norma legal acota el radio de acción de sus acciones del Sistema, pues no todos los jóvenes comprendidos dentro de las edades indicadas podrán tener la condición de beneficiarios, sino que esta cualidad se supedita al cumplimiento, de modo acumulativo, de los siguientes requisitos: de un lado, que los jóvenes no hayan trabajado en los treinta días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción en el Sistema; de otro, que no hayan recibido acciones educativas de más de cuarenta horas mensuales en los noventa días naturales anteriores a la fecha de presentación de tal solicitud; y, en fin, que no hayan recibido acciones formativas que conlleven más de cuarenta horas mensuales en los treinta días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

En este punto, la legislación española ha sido más ambiciosa que la ya comentada Recomendación del Consejo Europeo de 2013 sobre Garantía Juvenil, ya que ésta establece como condicionante de las acciones el plazo de cuatro meses tras el fin de su formación o el inicio de su periodo de desempleo. En todo caso, persiste, de modo general, el criterio selectivo previsto en aquélla, si bien circunscrito, en nuestra normativa legal, a los jóvenes que se encuentren sin trabajo y sin formación en el umbral temporal de referencia, esto es de treinta o de noventa días según los casos. Con ello, el espectro de los llamados “ni-nis” se hace más extenso, lo que, sin duda, requiere una mayor dotación de fondos para llegar a un colectivo más amplio.

Por otra parte, para ser beneficiario de las concretas medidas o acciones del Sistema, será necesario cumplir los condicionantes exigidos en las convocatorias de las mismas y, además, reunir los tres últimos requisitos mencionados en el párrafo anterior, si bien referidos al momento de recibir la actuación o medida de que se trate. Es decir, se produce, tanto en el momento de la inscripción en el Sistema como en el de disfrute de sus medidas, una limitación subjetiva, ya que sus destinatarios no son todos los jóvenes desempleados sino sólo aquéllos que se encuentren en tales situaciones, si bien el universo potencial de personas comprendidas en aquél es, realmente, amplio.

Y, por último, los jóvenes que cumplan todos los requisitos sintetizados han de presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. Una exigencia que, salvando las distancias entre una y otra figura, es parecida al compromiso de actividad que se exige a los desempleados con derecho a prestaciones por desempleo en el art. 300 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y en el art. 41 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Y, por último, no basta con cumplir todas las condiciones señaladas sino que, para ser beneficiario de las acciones ejecutadas dentro de la Garantía Juvenil, se requiere que los referidos jóvenes lo soliciten expresamente y se inscriban en el fichero del Sistema, con independencia de su inscripción o no como demandantes de empleo. Dicho fichero incluye ciertos datos personales, la formación, la experiencia laboral, los intereses de los usuarios y las medidas ofrecidas a cada uno de ellos y sirve para el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados por las diferentes acciones y programas, debiéndose realizar, obligatoriamente, las comunicaciones de las entidades con el fichero por medios electrónicos (art. 91 y siguientes). En fin, la inscripción en el aludido fichero es condición para confeccionar una lista única de demanda de las personas interesadas en la atención del Sistema (art. 99). Por otra parte, tanto en la ordenación de la referida lista como en el proceso de atención, se utilizan distintos criterios como son la edad, la experiencia laboral previa, la permanencia en el desempleo o el nivel de cualificación, dándose prioridad los jóvenes que no hayan recibido previamente atención por parte del Sistema y a los que estén más próximos a cumplir la edad máxima prevista en el mismo (art. 105.3).

3. EL AMPLIO RADIO DE ACCIÓN POTENCIAL DE LAS MEDIDAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMPRENDIDAS EN EL SISTEMA.

El objetivo central del Sistema Nacional de Garantía Juvenil es que todos los jóvenes que cumplan los requisitos analizados por estar comprendidos dentro de las edades antes señaladas y por no estar ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación en los umbrales temporales expuestos, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Ahora bien, las medidas y acciones comprendidas dentro del Sistema se diversifican según se trate de los diferentes objetivos y se

plasman en actuaciones que tienen que ver con las distintas manifestaciones de la política de empleo y, en particular, de las conocidas como políticas activas de empleo que están recogidas, de manera general, en el art. 36 y siguientes del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Estas medidas genéricas están dirigidas, en el caso que nos ocupa y como ya he señalado, a los jóvenes que reúnan tales requisitos a la vista de la magnitud y enquistamiento del desempleo que padecen y abarcan un amplio espectro de posibilidades. Ellas están reguladas en los art. 90 y 106 de la Ley 18/2014 y son las que se sintetizan a continuación. En primer lugar, las relativas a la intermediación que van destinadas a la mejora de la activación temprana y el perfeccionamiento de los procesos de movilidad laboral y, en particular, a actuaciones de orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, actuaciones específicas con las agencias de colocación y programas de educación-empleo.

En segundo término, están las acciones relacionadas con la empleabilidad tendentes a contribuir a la mejora de las aptitudes y competencias profesionales, como son la formación con compromiso de contratación, formación especialmente en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación, prácticas no laborales en empresas, formación profesional dual, formación para la obtención de certificados de profesionalidad, evaluación y acreditación de las competencias profesionales, participación en Escuelas Taller y Casas de Oficios y programas mixtos de empleo-formación y programas de segunda oportunidad, dirigidos a aquellos jóvenes que abandonaron de forma prematura los estudios.

En tercer lugar, están iniciativas relativas al apoyo a la contratación, como son los incentivos en la cotización a la Seguridad Social, el fomento de los contratos formativos –a las que me referiré más adelante con más detalle-, las ayudas al empleo para la contratación con un período mínimo de permanencia, el fomento de la Economía Social y formación y fomento del empleo de jóvenes investigadores.

Y, en cuarto lugar, están las medidas relacionadas con el emprendimiento que implican el estímulo al espíritu emprendedor, el desarrollo de los servicios de apoyo a la creación de empresas, los incentivos en la cotización a la Seguridad Social, las ayudas al autoempleo, la capitalización de la prestación por desempleo, las medidas para favorecer el autoempleo y el emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social y asesoramiento y formación para el emprendimiento.

En cualquier caso y de forma transversal, se tendrá en cuenta el acceso a los programas formativos y al empleo de jóvenes con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, ya sea a través del empleo ordinario o del empleo protegido y, además, se incorporará la perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las actuaciones.

4. EN ESPECIAL, LAS MEDIDAS DE APOYO A LA CONTRATACIÓN.

Es sabido que hay un conjunto de medidas de esta índole que están previstas, genéricamente, para incentivar el empleo de los jóvenes que se analizan con detalle en otro capítulo de este mismo trabajo. Esto es, se trata de acciones que están reguladas, de modo inespecífico, por muy distintas disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico, al margen de que ellos estén inscritos o no en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y se caracterizan por su enorme dispersión y complejidad. Sin embargo, hay otras particulares medidas de apoyo a la contratación que van dirigidas, precisamente, a dicho colectivo y que son desarrolladas por la propia Ley 18/2014 y por otras normas legales que proceden a una concreta instrumentación de las mismas. El segundo tipo de acciones son las que, a continuación se exponen sistemáticamente.

A) Bonificación por la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1) Bonificación mensual de trescientos euros en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social.

El art. 107 de la Ley 18/2014 regula las medidas de apoyo a la contratación estable que tienen como destinatarios a las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, siempre que contraten indefinidamente a un beneficiario de dicho Sistema y, también, a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y sociedades laborales y a las empresas de inserción que contraten a trabajadores en situación de exclusión social. En concreto, tales sujetos disfrutarán de una bonificación mensual de trescientos euros en la aportación empresarial a la cotización a la

Seguridad Social durante un período de seis meses. Para ello, las empresas beneficiarias o el trabajador autónomo deberán de mantener al trabajador al menos seis meses desde el inicio del contrato, estando obligadas a incrementar con éste tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total y mantener el nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación.

Por otra parte, dicha medida es compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa no sea negativo. Si la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de ésta, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa.

Además, el incentivo económico se modula en el supuesto de contratación a tiempo parcial, siempre que la jornada sea, como mínimo, el cincuenta por ciento de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, definido según lo establecido en el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto, la bonificación será de doscientos veinticinco y de ciento cincuenta euros mensuales, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un setenta y cinco o a un cincuenta por ciento, respectivamente, por ciento de dicho trabajador.

En fin, dichas bonificaciones tienen algunas limitaciones, ya que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, sólo podrán aplicarlas una vez por cada uno de los beneficiarios del Sistema que contraten, con independencia del periodo de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador. Y, además, sólo están previstas hasta el 30 de junio de 2016. Y, en fin, el coste de tales bonificaciones corre a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, si bien serán cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

2) Bonificación o reducción del mínimo exento de cotización a la Seguridad Social.

El art. 8 de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, ha incorporado otras medidas de apoyo al empleo indefinido referidas, en este caso, al mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo estable. En concreto, se prevé que, cuando se concierte un contrato indefinido en cualquiera de sus modalidades y aquél sea a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base mensual de cotización por contingencias comunes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa, mientras que al resto del importe de la base se le aplicará el tipo vigente en cada momento. Y, si la contratación es a tiempo parcial y la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, se producirá una minoración proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

Ahora bien, dicho beneficio en la cotización consistirá en una bonificación cuando la contratación indefinida se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y en una reducción para el resto de trabajadores contratados. En todos los supuestos, el beneficio analizado se aplicará durante un período de veinticuatro meses desde la fecha de efectos de los contratos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016, y, finalizado aquél periodo, y durante los doce meses siguientes, las empresas que, al celebrar los referidos contratos, cuenten con menos de diez trabajadores tendrán derecho a mantener la bonificación o reducción, si bien, durante el nuevo período, la exención del tipo de cotización sólo aplicará a los primeros 250 euros de la base o la cuantía proporcionalmente reducida en los casos de contratación a tiempo parcial.

Por otra parte, para disfrutar del beneficio que se comenta, los contratos indefinidos concertados por las empresas han de suponer un incremento de los niveles de empleo indefinido y de empleo total de las empresas, debiendo mantener, durante un periodo de treinta y seis meses, tanto los niveles alcanzados, al menos, con dicha contratación. Y, por último, la aplicación del reiterado beneficio es incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar, con varias excepciones. Entre ellas, está la relativa al contrato indefinido formalizado con beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que será compatible con la bonificación mensual de trescientos euros en la aportación empresarial prevista en el artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, al que me he referido con anterioridad dentro de este mismo epígrafe.

B) Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

El art. 108.1 de la Ley 18/2014 amplía las posibilidades de que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a tiempo parcial con vinculación formativa, indefinido o temporal, con jóvenes desempleados menores de treinta años se beneficien, durante un máximo de doce meses prorrogables por otros doce en ciertos casos, de la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Bonificación que será del cien por cien cuando si el contrato se suscribe por empresas con plantilla inferior a doscientas cincuenta personas o del setenta y cinco por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a dicha cifra. Ahora bien, para la aplicación de tales beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un periodo equivalente a la duración del mismo con un máximo de doce meses desde su celebración.

Pues bien, la novedad aportada por el mencionado precepto es que, entre los requisitos de los trabajadores que han de ser contratados para que las empresas puedan obtener dichas bonificaciones, se incorpora el supuesto de que los referidos jóvenes sean beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España. Ello se hace a través de la adición de una nueva letra -la e)- al art. 9.2 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que regula el incentivo en cuestión.

Además, se admite un importante excepción al prever que, aunque, con carácter general, la jornada pactada no podrá ser superior al cincuenta por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, cuando se trate de beneficiarios del referido Sistema, aquélla podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento de la jornada (modificación por el art. 108.2 de la Ley 18/2014 el segundo párrafo del art. 9.4 de la citada Ley 11/2013).

C) Incentivos a los contratos en prácticas.

La ya mencionada Ley 11/2013 establece ciertos incentivos destinados a las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años. En concreto, se prevé el derecho a una reducción del cincuenta por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato. Y, en el supuesto de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en empresas -según lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre- al concertarse el contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del setenta y cinco por ciento (art. 13.2 Ley 11/2013).

Pues bien, la Ley 18/2014 ha añadido un último párrafo a dicho precepto, que mejora el aludido incentivo. Así, si el contrato en prácticas se formaliza con beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará, adicionalmente, de un lado, una bonificación del cincuenta por ciento en el caso de que se celebre un contrato en prácticas con un menor de treinta años y, de otro, del veinticinco por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato en el supuesto de prácticas no laborales. Es decir, se completa hasta el cien por cien la bonificación de las cuotas empresariales por dichos conceptos, lo que implica que, a esos efectos, estamos ante un coste cero, pero, obviamente, no a los relativos a otros a cargo del empresario y a la cotización del trabajador (art. 108.3).

D) Estímulos a los contratos para la formación y el aprendizaje.

El art. 109 de la Ley 18/2014 obligó al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a aumentar las cuantías máximas de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, cuando se contrate a un beneficiario de la Garantía Juvenil. Y, asimismo, dicho precepto contenía el mandato de introducir una bonificación adicional para financiar los costes derivados de la tutorización de cada trabajador a través del referido contrato.

Pues bien, en concreción de tales previsiones, pasó a admitirse que, cuando el contrato para la formación y el aprendizaje se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al cincuenta por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del veinticinco por ciento de la jornada el segundo y tercer año. En todo caso, dichos porcentajes ha de tenerse en cuenta para el cálculo del conjunto de las bonificaciones a aplicar por la empresa (art. 8.3 Orden ESS/2518/2013, de

26 de diciembre, sobre aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, de desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, sobre dicha modalidad contractual; la mencionada Orden ha sido modificada por la ESS/41/2015, de 12 de enero). La referida bonificación es de aplicación a los contratos que se celebren hasta el 30 de junio de 2016 (disposición transitoria segunda Orden ESS/41/2015, de 12 de enero).

Por otra parte, para financiar los costes de la obligada tutorización en la empresa de cada trabajador, las empresas podrán aplicarse una bonificación adicional a los costes formativos financiados del contrato para la formación y el aprendizaje, que tendrá una cuantía máxima de un euro y medio por alumno y hora de tutoría, con un máximo de cuarenta horas por mes y alumno. Pero, en el supuesto de empresas de menos de cinco trabajadores, dicha bonificación tendrá una cuantía máxima de dos euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de cuarenta horas por mes y alumno (art. 8.4 Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, introducido por Orden ESS/41/2015, de 12 de enero).

5. UNA BREVE VALORACIÓN FINAL

Es aun prematuro realizar una valoración de conjunto de la efectividad de las medidas y acciones contenidas en la normativa legal sobre el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, ya que se trata de disposiciones que comenzaron a ser aprobadas en el mes de julio de 2014. Además, tal conclusión se ve reforzada por el hecho de que todavía no hay muchos datos desglosados que permitan comprobar el grado de aplicación de cada una de aquéllas respecto de los colectivos a los que van dirigidos.

Sin duda alguna, la Ley central en la materia -la 18/2014, de 15 de octubre- y las otras mencionadas en este trabajo contienen muchas y muy variadas medidas, lo que evidencia, con claridad, que se ha producido un amplio despliegue normativo que se caracteriza por la envergadura de sus propósitos. Despliegue que guarda una relación directa tanto con la magnitud del problema que se afronta como con la voluntad de asegurar la aplicación de los cuantiosos fondos comunitarios dispuestos para alcanzar los ambiciosos objetivos del referido Sistema.

Ahora bien, pese a lo bienintencionado y a la necesidad de las medidas analizadas, las dificultades de éxito a la hora de atender adecuadamente a tamaños retos son enormes, básicamente, a la vista de la voluminosa tasa de desempleo juvenil que seguimos padeciendo y que se ha enquistado en nuestro mercado de trabajo de un modo tan persistente como inquietante. Y ese, y no otro, es el test que ha de superar la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas. Las estadísticas del paro juvenil existente desde la fecha de aprobación del Real Decreto-Ley 18/2014, de 4 de julio, precedente de la Ley 18/2014, evidencian que se ha producido un ligero descenso en el número de jóvenes privados de trabajo, pero que aún no es muy significativo y, desde luego, se encuentra muy lejos de situarse en las cifras previas al inicio de la crisis económica.

Es cierto que hay distintas iniciativas que sólo podrán provocar resultados a medio o a largo plazo, pues suponen una inversión en la formación o en la información y orientación de los jóvenes desempleados. Así, lo reconoce, explícitamente, el considerando nº 22 de la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013, sobre establecimiento de la Garantía Juvenil, al afirmar que el establecimiento de estos sistemas tiene un sentido a largo plazo, pero también hace falta una respuesta a corto plazo para contrarrestar los efectos dramáticos de la crisis económica en el mercado de trabajo.

Por ello, muchas de las actuaciones previstas en la mencionada Ley requerirían el cumplimiento de una serie de condiciones previas para asegurar el éxito de las iniciativas contempladas dentro del reiterado Sistema. Así, por ejemplo, para conseguir plenamente sus objetivos, sería preciso, entre otras cosas, restituir la financiación de las llamadas políticas activas de empleo al nivel que tuvieron antes de que, en plena crisis económica, se procediera, de modo muy discutible, a recortar los recursos destinados a ellas. Y ello, porque, aunque el programa de Garantía Juvenil tenga unas específicas -y decisivas- aportaciones provenientes de fondos de la Unión Europea, no se puede hacer abstracción del impacto negativo que, en general, supone la menor dotación presupuestaria para el conjunto de dichas políticas. Máxime, cuando los jóvenes se benefician de medidas comprendidas en el reiterado Sistema y de otras que no lo están, pero que, en muchos casos, son del mismo tipo que las comprendidas en él, sin que se pueda llevar a cabo una separación neta entre unas y otras, como, por poner algún ejemplo, sucede con las de carácter formativo y las de orientación profesional.

Además, es exigible un óptimo funcionamiento de los servicios públicos de empleo y, en general, de los diferentes sujetos, públicos y privados, implicados en las políticas activas de empleo como presupuesto de eficacia de éstas. En efecto, son

dichos servicios –y las agencias y empresas que, legalmente, actúan en ese campo- quienes han de procurar la colocación de los desempleados, cruzando de manera rápida las ofertas y demandas de empleo y poniendo un mayor énfasis en hacer posibles la movilidad laboral, la orientación e información laboral y el acompañamiento en la búsqueda de empleo. Dicho de otra manera, tal y como reconoce de la mencionada Recomendación del Consejo Europeo, la eficacia de los servicios de empleo y las políticas activas del mercado de trabajo es una variable necesaria para conseguir los objetivos que se pretenden a través de la Garantía Juvenil.

Ciertamente, se han producido significativos avances en la materia respecto de épocas pretéritas, pero, pese a todo, tal rasgo no es, lamentablemente, una de las señas de identidad del modelo español. Y ello, porque sigue existiendo una deficiente coordinación entre los diferentes servicios autonómicos de empleo entre sí y con Servicio Público de Empleo Estatal y el funcionamiento burocrático de muchos de ellos es, todavía, un lastre para la efectividad de tales políticas. Y, además, el volumen de desempleados jóvenes hace que las múltiples medidas existentes tengan que proyectarse sobre un desmesurado número de personas, lo que, pese a los ingentes recursos a ellas dedicados, diluye, extraordinariamente, el alcance real y la efectividad de las mismas. Por otra parte, cuánto más diligente sea, con carácter general, la actuación de los servicios de empleo, menor será el número de jóvenes que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Es decir, debe de imperar una lógica preventiva y global a fin de evitar que aquéllos pasen a formar parte de los colectivos incluidos dentro del mismo.

Asimismo, este Sistema ha apostado, de nuevo, por la concertación de contratos formativos como una de las medidas contenidas en él. No obstante, los datos estadísticos ponen de relieve que ellos siguen sin conocer un fuerte protagonismo en nuestra realidad laboral. En efecto, Y ello, porque son modalidades que, a diferencia de lo que sucede en algunos países de nuestro entorno, no consiguen despegar, pese a las sucesivas reformas legislativas que han tenido desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores -muy en especial, en el contrato para la formación y el aprendizaje-, que han ampliado su ámbito subjetivo, flexibilizado múltiples condiciones de trabajo y extendido, de modo exponencial, el número de incentivos destinados a ellos. La competencia desleal de los contratos temporales explica, en gran medida, el reducido número de contratos formativos existentes en nuestro mercado de trabajo, pero, pese a ello, la Ley 18/2014, inasequible al desaliento, insiste en incentivarlos como una alternativa hacia empleo de los jóvenes integrados en el mencionado Sistema.

Por otra parte, la legislación española ha admitido, en los últimos tiempos, algunas modalidades contractuales dirigidas a jóvenes que rompen toda lógica que, salvo la excepción de la estrictamente formativas, debe de imperar en materia de la relación de causalidad entre el objeto y la duración de las mismas. Me refiero, en especial, al denominado contrato -temporal- de primer empleo joven, previsto en el art. 12 de la Ley 11/2013, que, inexplicablemente, se remite a las reglas del contrato de eventualidad regulado en el art. 15.1 b) del ET y que, pese a no estar conectado directamente con las modalidades incentivadas por el Sistema de Garantía Juvenil, sí se proyecta sobre los jóvenes menores de treinta años sin experiencia laboral o con una inferior a tres meses.

Y, también, otras medidas contenidas en el sistema de Garantía Juvenil, como, por ejemplo, la formación con compromiso de contratación, lamentablemente, no tiene mucho éxito en nuestra realidad laboral. Y algo parecido sucede, pese a que ha habido específicas y acertadas modificaciones legales al respecto, con la formación profesional dual, que, conoce en modelos cercanos al nuestro un desarrollo verdaderamente paradigmático. Se trata de una certera figura que, aunque conoce ya iniciativas de interés, se está encontrando, en la práctica, con importantes resistencias que, sólo en parte, tienen que ver con la estructura básicamente minifundista de las empresas españolas.

Como reflexión más general, la incentivación a los contratos de trabajo, a través de las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, supone insistir en una línea que, ya en el pasado, ha sido objeto de serias y autorizadas críticas (Cebrían et al., 2011a) por su ineffectividad y por su elevado coste para las finanzas públicas. Lo sigue demostrando que el número de contratos concertados en el marco del Sistema de Garantía Juvenil no es, en términos cuantitativos, muy alto, por lo que parece que los incentivos previstos en él no han producido muchas consecuencias en el empleo de jóvenes. Así, en 2014, los contratos registrados al amparo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil fueron, únicamente, 435 y, en 2015, el número de ellos ha aumentado y se sitúa por encima de los 4.000 contratos, pero es una cifra aún muy reducida si se la compara con el amplio espectro de medidas en apoyo del empleo que, según he analizado, se integran en dicho Sistema.

Además, la ausencia de un control efectivo de las prácticas no laborales en empresas y en Administraciones Públicas llevadas a cabo por los jóvenes es otra de las fallas de nuestro mercado de trabajo que se proyecta negativamente sobre

este tipo de actuaciones que, sin demasiada crítica, han pasado a insertarse dentro del Sistema. Ello es así, porque con una preocupante frecuencia, tales prácticas –en particular, las que se desarrollan al margen del sistema educativo- encubren verdaderos contratos de trabajo y, salvo contadas excepciones, son toleradas por nuestras instituciones públicas que, precisamente, son las encargadas de velar por la correcta aplicación de la legislación laboral. Y, a su vez, son aceptadas, con mucha resignación por los jóvenes que no tienen otra opción que contentarse con un sucedáneo –e ilegal- tipo de subempleo. La falta de sensibilidad y de rigor de los poderes públicos en este punto es preocupante cuando lo que está en juego es, sencillamente, el cumplimiento de la referida legislación.

En fin, hay, además, un cúmulo de medidas de muy diferente alcance y significación que, en demasiados casos, se solapan entre sí, provenientes de órganos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, que, a base de no seleccionar –y de no priorizar- con claridad los colectivos objeto de aquéllas, se vuelven ineficientes y necesitarían, aparte de una mejor sistematización, una profunda revisión (Gómez-Millán, 2015; Rodríguez-Piñero et al., 2014).

Bibliografía

- [Álvarez, J.C. \(2014\)](#). "Aspectos cuantitativos e impacto de los incentivos y bonificaciones a la contratación y al emprendimiento establecidos en el desarrollo legislativo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven". En: Morales, JJ (Dir.). Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil. Madrid: Bomarzo.
- [Calvo, F.J. \(2014\)](#). "El impacto de las medidas "contractuales" la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven". En: Morales, JJ (Dir.). Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil. Madrid: Bomarzo.
- [Cebrián, I; Moreno, G y Toharia, L \(2011a\)](#). "La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida". Hacienda Pública Española, nº 198, 103-127.
- [Cebrián, I; Moreno, G y Toharia, L \(2011b\)](#). Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Informes y estudios.
- [Gómez-Millán, M.J. \(2015\)](#). "Transiciones al empleo impulsadas por la Garantía Juvenil". Documentación Laboral, nº 104, 103 - ss.
- [Morales, J. M. \(2014\)](#). "Las políticas de empleo en la Unión Europea y la Garantía Juvenil: antecedentes, contexto y contenido". En: Morales, JJ (Dir.). Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil. Madrid: Bomarzo.
- [Rodríguez-Piñero, M, Valdés, F y Casas, M. E. \(2014\)](#). "El Real Decreto-Ley 8/2014: Garantía Juvenil y nuevo marco territorial de las medidas de empleo". Relaciones Laborales, nº 9, 1-ss.
- [Valverde, A. J. \(2014\)](#). "El Sistema de Garantía Juvenil y la Estrategia Española de Activación para el Empleo". En: Morales, JJ (Dir.). Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil. Madrid: Bomarzo.

4. LAS PRÁCTICAS NO LABORALES Y LAS BECAS COMO MECANISMOS PARA FAVORECER LA TRANSICIÓN DE LA FORMACIÓN AL EMPLEO DE LOS JÓVENES: ENTRE LA PREPARACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y EL ABUSO.

Ricardo Escudero Rodríguez
Universidad de Alcalá

1. EL CRECIENTE ENTRECRUZAMIENTO DE LAS VARIABLES FORMATIVAS Y LABORALES CARA AL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y SU DOBLE FUNCIONALIDAD.

1.1. El vertiginoso incremento de las medidas de acercamiento de lo formativo y lo productivo en un contexto de fortísimo desempleo juvenil.

Es bien sabido que el desempleo juvenil constituye un gravísimo problema que ha sido objeto de sucesivas –y, en demasiados casos, frustrantes– reformas legislativas y de iniciativas, muchas de ellas muy retóricas pero poco efectivas. Es cierto que el problema viene de lejos, pues en la década de los noventa, la Unión Europea, en el célebre Informe Delors, ya alertaba de los problemas y riesgos derivados del desempleo juvenil y proponía medidas para combatirlo. Con todo, es en los últimos años cuando, por fin, esta problemática se ha convertido en una prioridad absoluta de la Unión Europea, como evidencia la llamada Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que sigue las Recomendaciones de la Comisión Europea. Se trata de una toma de posición que se traduce, entre otras cuestiones, en la llamada Garantía juvenil que se inscribe dentro las actuaciones que dicha Comisión ha establecido en el marco de la denominada “Estrategia Europa 2020” y que cuenta con una fuerte financiación comunitaria dirigida, especialmente, a los Estados más afectados por la lacra del paro de los jóvenes.

En efecto, la problemática del desempleo juvenil y de las medidas para paliarlo ha estado muy presente en muy distintas coyunturas económicas y épocas, pero su importancia se ha incrementado sobremanera en los últimos tiempos a raíz de la devastadora crisis que asola muchos países. Lo corroboran, sobradamente, los estremecedores datos que padece al respecto la sociedad española, cuya tasa de desempleo es superior al cincuenta por ciento entre los menores de treinta años, lo que equivale a, aproximadamente, el doble de la media Unión Europea. Ello confirma, sin lugar a dudas que, como reconoció, palmariamente, el preámbulo de la Ley 11/2013: “El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo”, reconociendo, a renglón seguido, un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en tan preocupante fenómeno. Un problema, el del empleo juvenil, cuyas causas son muy heterogéneas y complejas al concurrir en él variables de muy distinta índole, como son, entre otras, la política económica y la educativa, la concreta edad de los jóvenes –cuyo umbral de referencia se ha ido ampliando progresivamente hasta situarlo en a la altura de los treinta años–, el género, el lugar de residencia o la formación de cada persona.

Por consiguiente, la situación de los jóvenes cara al empleo es, desde hace ya varios años, de todo punto alarmante al elevarse, exponencialmente, una problemática que, pese a existir desde antaño en España, se ha transformado en un verdadero problema de Estado. Y ello, porque implica un rotundo fracaso en términos políticos (incapacidad de los partidos gobernantes para reducir a unos niveles soportables la tasa de paro juvenil), humanos (problemas de autoestima, frustración y desesperanza de los jóvenes y de sus familias a la vista del derroche de energías y del cúmulo de expectativas frustradas, marcado retraso en los procesos de emancipación...), sociales (no integración plena en la sociedad, rechazo a los valores dominantes, incluidos los propios de la cultura democrática, riesgos de exclusión, tendencia a la emigración inducida..), económicos (dispendio de medios y recursos dedicados a la formación, a la protección del desempleo y coste del subempleo..) e, incluso, morales, pues tal situación es absolutamente inaceptable en términos éticos.

En consecuencia, estamos ante un verdadero fracaso de nuestro sistema político y de nuestro modelo económico y, en el fondo de todo ello, ante una enorme falla de nuestro modelo de Estado Social y democrático proclamado, con mucho énfasis, en el art. 1.1 del texto constitucional. Es, en suma, un manifiesto fracaso que, si no estalla en términos de revueltas visibles socialmente, es porque hay algunas medidas institucionales que, sólo en parte, afrontan el problema o lo resuelven temporalmente, por el marcado individualismo que reina en nuestra sociedad y por la existencia de redes de seguridad que atenúan los efectos más primarios del inaceptable volumen de desempleo juvenil que padecemos. Básicamente, las familiares, pero también las proporcionadas por ciertas organizaciones solidarias que trabajan con eficacia y abnegación en la materia.

Pues bien, la existencia de un voluminoso y enquistado desempleo de los jóvenes menores de treinta años ha provocado que se les considere, sin reservas de ningún tipo, como uno de los colectivos con mayores dificultades de inserción o, en su caso, de reinserción en el mercado de trabajo. En lógica correspondencia y como no podía ser de otro modo, se han adoptado muy diferentes medidas legislativas para afrontar una problemática de tal envergadura, que han afectado a las muy distintas variables desde las que se puede afrontar el desempleo juvenil y que se han diversificado en función de las dispares circunstancias concurrentes y de la concreta perspectiva adoptada. Pero, pese a ellas, los resultados distan muchísimo de ser satisfactorios, como ponen de relieve las abultadas y enquistadas cifras de desempleo juvenil existente en España y lo más estremecedor es que, pese a las baterías de medidas adoptadas en los últimos tiempos, no hay indicios de que la tasa de desempleo juvenil vaya a disminuir, al menos, a corto plazo, de manera significativa.

En ese contexto tan dramático, la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo es algo que, con el transcurso del tiempo, se ha ido caracterizando por su mayor complejidad y aleatoriedad. Esto es, el paso del aprendizaje adquirido -o en curso de adquisición- en los distintos niveles del sistema educativo -que, normalmente, va acompañado de la obtención de un determinado título que habilita para la práctica profesional-, a la inserción en el mercado de trabajo se ha convertido, en los últimos años, en algo muchísimo más dificultoso y arriesgado de lo que ha sido tradicionalmente. En efecto, si las transiciones laborales consistentes en pasar del sistema educativo al productivo han sido, siempre, un momento lleno de incertidumbres y de demoras, en la actual época de larga y profunda crisis económica, aquéllas se han hecho especialmente inseguras y accidentadas. Y, así, la plena y digna inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo ha terminado convirtiéndose en una auténtica odisea, en un proceloso tránsito de azarosos frutos o en un calvario de incierto final que se retrasa desesperadamente. Y todo ello cuando, paradójicamente, se trata de unos jóvenes que, en conjunto, están mucho mejor preparados que los de las generaciones precedentes.

Por todo ello, el tránsito del sistema educativo al productivo ha sido objeto de múltiples actuaciones legislativas, que, de manera creciente, han sido propiciadas o, al menos, sugeridas por iniciativas de la propia Unión Europea. Así, en primer lugar, ha habido importantes modificaciones legislativas que tienden a procurar una mayor interconexión entre las variables formativas y las laborales y que afectan no sólo a los contenidos educativos sino también a la introducción de prácticas no laborales en los centros de trabajos. Ciertamente, se trata de dos variables cuyo proceso de convergencia había tenido algunas manifestaciones en el pasado, por ejemplo, en el ámbito de la formación profesional. Sin embargo, dicho proceso se ha acentuado, progresivamente, en los últimos años a fin de dotar de una dimensión más práctica y útil a los conocimientos y destrezas recibidos por los estudiantes en el marco del sistema educativo a los efectos de mejorar las posibilidades de su futuro empleo. En síntesis, se ha pretendido acercar unos planteamientos académicos de corte más teórico y alejado de la realidad productiva a otros más conectados con las concretas necesidades del mercado de trabajo. Y, en concreto, tal premisa ha supuesto la inclusión en muchos planes de estudio de prácticas no laborales insertadas, plenamente, dentro del sistema educativo, cuya finalidad es acompañar la preparación académica no sólo de los alumnos de Formación Profesional sino también de los de los universitarios a las específicas necesidades reales de las empresas y de las Administraciones

Públicas, intentando superar la endémica separación entre ambas realidades que, sin duda, siempre ha lastrado una incorporación fluida y eficaz al mercado de trabajo de los jóvenes.

Y, en segundo término, se ha producido una proliferación de fórmulas a medio camino entre la actividad formativa y la laboral que intentan aunar las ventajas de ambas vertientes y que aspiran a profundizar en el perfeccionamiento de capacidades profesionales a través de la integración real en una organización productiva. En suma, estamos ante un fenómeno que dota de un fuerte relieve a instrumentos en los que se combina el aprendizaje en un medio de trabajo real con el desempeño de determinadas tareas acordes a la formación adquirida o en curso de adquirir. Y ello se manifiesta a través de las figuras de las prácticas no laborales o profesionales realizadas en lugares de trabajo, que, en muchos casos –pero no en todos– conllevan la percepción de una beca que tiene una mayor o menor entidad económica. Estas situaciones, en muchos supuestos están vinculadas con el sistema educativo y, por ello, cuentan con un marco de referencia. No obstante, en muchos otros casos, las referidas prácticas y las becas carecen de una normativa que les sirva de soporte, lo que suscita innumerables problemas y, como veremos, debilita enormemente las garantías que deberían de observarse en la realización de las mismas. En fin, es incontestable que todas estas fórmulas han existido siempre, pero nunca han ocupado un lugar tan protagonista y decisivo como el que, actualmente, conocen. Hasta tal punto de que aparecen, desde hace unos años, como mecanismos consustanciales a la inserción laboral de los que pocos jóvenes pueden sustraerse. Se trata, pues, de unas figuras que han conocido un incremento vertiginoso en los últimos tiempos que se inscribe dentro de la revitalización de los llamados estadios previos a la contratación laboral o, de manera más general, al empleo, que, claro es, también podría ser autónomo.

1.2. La toma de postura de la Unión Europea sobre las prácticas no laborales y las becas ante la esquizofrenia de su indiscutible idoneidad y de los manifiestos abusos.

Pese a todo lo afirmado en el epígrafe anterior, no resulta del todo fácil conceptualizar las situaciones objeto de nuestro interés ni hacer una tipología cerrada y mínimamente segura de las mismas. Y ello, porque, en algunas ocasiones, se utilizan, de manera indistinta, los conceptos de prácticas no laborales y de becas y, en muchas otras, la ausencia de una legislación específica, comunitaria y de cada uno de los Estados miembros, sobre la materia obstaculiza una precisa caracterización de las mismas. Lo confirma con claridad el Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 18 de abril de 2012, SWD (2012) 99 final, “Marco de calidad para los periodos de prácticas”. En efecto, este documento sostiene que no hay una definición común europea de periodos de prácticas y a menudo, se confunde ese concepto con los de prácticas y contratos de aprendizaje, por lo que, a sus efectos, entiende solamente el término “periodos de prácticas” como el referido a “prácticas laborales con un componente educativo (realizadas o no como parte de un plan de estudios) y limitadas en el tiempo”, cuyo objetivo “es ayudar a los becarios en la transición de la educación al trabajo, dándoles experiencia práctica, conocimientos y aptitudes para completar su educación teórica.

Con todo, la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas (2014/C 88/01) ciñe más el concepto que utiliza al considerar, a sus efectos, periodos de prácticas los periodos limitados de práctica profesional, remunerados o no, que cuentan con un componente educativo o formativo, emprendidos con objeto de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar su capacidad de inserción laboral y facilitar la transición hacia un empleo normal. Sin embargo, deja expresamente fuera de su ámbito de aplicación la experiencia laboral que forma parte de planes de estudios de educación formal y formación profesional y los periodos de prácticas cuyo contenido está regulado por la legislación nacional y cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, como medicina, arquitectura, etc. Es decir, la citada Recomendación pretende incidir sólo sobre los periodos de prácticas que en otros documentos comunitarios se denominan llevadas a cabo “en el mercado libre”, que son, por otra parte, los que suscitan más problemas al ser los que tienen una mayor probabilidad de una utilización abusiva.

Sin embargo, más allá de esas posiciones puntuales, es preciso advertir que, en general, los documentos comunitarios utilizan, de manera amplia, los conceptos de prácticas no laborales y de becas, a los que ensambla dentro de una misma y genérica figura. En efecto, distintos documentos de la Comisión Europea recogen hasta cinco tipos de periodos de prácticas: a) las que se realizan durante los estudios; b) las que forman parte de la formación obligatoria, por ejemplo, en derecho, medicina, enseñanza, arquitectura, contabilidad, etc.; c) las integradas en las políticas activas del mercado de trabajo; d) las llevadas a cabo en el mercado libre; y e) las transnacionales, que, pese a sus múltiples ventajas, todavía no están muy extendidas por las mayores dificultades que comportan. En definitiva, la mera enumeración de las posibles situaciones comprendidas en la figura genérica de los periodos de prácticas da una idea del uso expansivo de los mismos y de su heterogeneidad.

Todas esas situaciones se conciben como estadios previos y preparatorios del empleo, e implican, en síntesis, la inexistencia de un contrato de trabajo o del estatus de trabajador autónomo, la realización, durante un tiempo limitado, de actividades con integración real en un medio laboral en las que ha de predominar, claramente, la vertiente educativa sobre la productiva y cuya finalidad es enriquecer su formación teórica y favorecer la adquisición de unas capacidades y habilidades para el trabajo que faciliten el tránsito hacia el empleo de quienes realicen las referidas prácticas. Además, la existencia de estas fórmulas tiene una doble funcionalidad, pues, por una parte, se dirigen a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, pero, por otra, también ofrecen diversas ventajas a las organizaciones de acogida al permitir abordar desfases de capacidades, explotar conocimientos actualizados y facilitar futuras contrataciones, ya que es un método de selección de candidatos potenciales para nuevas contrataciones que genera mayores beneficios económicos a largo plazo, además de ser una manifestación de responsabilidad social (Comunicación de la Comisión Europea de 5 de diciembre de 2012 (COM (2012, 727 final) "Promover el empleo juvenil"). O, en otros términos, mejoran la tasa de adaptación entre la oferta y la demanda de trabajo al disminuir los costes de búsqueda y adaptación tanto para las empresas como para los trabajadores en prácticas (Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas 2014/C 88/01).

No obstante, la valoración de los períodos de prácticas que se analizan oscila entre dos polos muy marcados, de un lado, el consenso absolutamente dominante en cuanto a su utilidad, pero, de otro, la certeza de la falta de calidad y de un uso abusivo generalizado de las mismas en toda Europa. Y tales premisas han dejado claro la necesidad de intervenir en estas cuestiones (Comunicación de la Comisión Europea de 5 de diciembre de 2012 (COM (2012, 727 final) "Promover el empleo juvenil"). En efecto, por una parte, se considera que tienen una indiscutible virtualidad al poder cumplir su genuina función de completar la formación de los jóvenes que han adquirido previamente una determinada formación o que están adquiriéndola a fin de facilitar su acceso regular al mercado de trabajo. Pero, por otra, hay evidencias bastante generalizadas de que, en demasiados supuestos, las prácticas no laborales y las becas encubren, de hecho, auténticos fraude de ley, ya que concurren los requisitos constitutivos de un contrato de trabajo, pero se enmascaran bajo el ropaje de fórmulas no contractuales que generan para quien las realiza una situación jurídica de enorme desprotección y de falta de garantías. En otras palabras, las figuras que nos interesan se mueven en torno a una clara dualidad o esquizofrenia que bascula, en unos casos, sobre su plena legalidad, pero, en otros, sobre su manifiesta ilegalidad.

Lo expresa, con suma claridad, la Comunicación de la Comisión Europea 19 de junio de 2013 "Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil" (COM (2013) 447 final), cuando afirma que los períodos de prácticas de gran calidad desempeñan un importante papel a la hora de facilitar la transición de la educación al empleo, en particular en el actual contexto de crisis, pues ayudan a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y constituyen un importante trampolín hacia el empleo estable. Sin embargo, a pesar del amplio consenso existente en torno a la importancia de las prácticas, existen serias dudas sobre la calidad de dichos períodos, ya que preocupa enormemente la insuficiencia de los contenidos de la formación, la inadecuación de las condiciones de trabajo y el encadenamiento de períodos de prácticas que, en realidad, se utilizan para sustituir puestos de trabajo reales.

Estamos, por tanto, ante unos mecanismos de inserción laboral que, bajo una misma rúbrica que parece muy bienintencionada, ocultan una realidad muy dispar que conviene precisar con detenimiento, sin que la licitud y acreditada funcionalidad de las muchas de ellos pueda ocultar, en ningún caso, la existencia de una realidad que pervierte las mencionadas prácticas y becas al contravenir, claramente, el vigente ordenamiento legal. En consecuencia, hay que distinguir, de un lado, situaciones plenamente acordes con la legislación educativa y con la laboral, que son, normalmente, las prácticas no laborales insertadas dentro de los planes de estudio universitarios y de formación profesional y, también, algunas becas que cuentan con unas explícitas y justificadas reglas jurídicas que les sirven de soporte y que son cumplidas estrictamente. Sin duda, la existencia, en aquél tipo de prácticas, de pautas que tienden a garantizar el control y la garantía de la calidad de las mismas por parte de las propias instituciones de enseñanza y por tutores que supervisan el aprendizaje en el centro de trabajo conllevan, en el común de los supuestos, el logro de los objetivos propuestos.

Pero, por otro lado, están aquellas situaciones en las que o bien se incumple, de manera más o menos manifiesta, el marco legal de referencia o bien éste no existe, lo que constituye un caldo de cultivo muy favorable para que existan prácticas supuestamente no laborales y becas que, en realidad, son verdaderos y no declarados contratos de trabajo. Muy especialmente, en las hipótesis que, en el argot comunitario, se denominan "períodos de prácticas en el mercado libre", esto es, los ofrecidos ad hoc por los empleadores y asumidos voluntariamente por los jóvenes después de su titulación, que o bien están menos regulados que los integrados en los programas de estudios o, sencillamente, no lo están, sin que suela haber una

institución educativa involucrada que se responsabilice del logro de los objetivos formativos propuestos y del cumplimiento de las reglas de juego. En estas hipótesis, los jóvenes demandan ya un empleo y aspiran, en consecuencia, a integrarse en el mercado de trabajo, pero, en demasiados casos, han de contentarse con el sucedáneo de unas prácticas que bien podrían estar comprendidas dentro de la modalidad de contrato de trabajo específicamente diseñada para facilitar la destreza profesional de quienes han concluido sus estudios en un período aún cercano.

Pues bien, aun partiendo del alma dual de las prácticas, el diagnóstico efectuado al respecto por las instituciones europeas y por numerosos estudios y foros sobre la materia es bastante concluyente. Así, es muy significativo que distintas instituciones de la Unión Europea hayan mostrado, de manera muy crítica, su enorme preocupación por la situación que conocen en la realidad las prácticas no laborales, lo que no es muy usual en el lenguaje comunitario, como, por ejemplo, cuando se refiere, sin ambages, a la explotación que padecen muchos jóvenes que realizan las prácticas. Así, los mayores problemas vienen del riesgo de que se abuse de los períodos de prácticas como fuente de mano de obra barata o gratuita, que es un fenómeno creciente en distintos países, careciendo un elevado porcentaje de ellos de un contenido de aprendizaje de calidad y de protección social, ya que los seguros para los becarios sólo suelen incluir la asistencia sanitaria y, en algunos casos, los riesgos laborales, sin la compensación/remuneración adecuadas, que, además, encubre, en ocasiones, una diferencia salarial entre hombres y mujeres (Comunicación de la Comisión Europea de 5 de diciembre de 2012 (COM(2012, 727 final) "Promover el empleo juvenil").

En efecto, el hecho de que no haya una regulación sobre los períodos de prácticas en algunas legislaciones nacionales o que, de existir, sea muy diversa y establezca exigencias de calidad muy diferentes con contenidos formativos muy dispares y debilitados hace que muchas organizaciones utilicen a los trabajadores en prácticas como mano de obra barata o, incluso, gratuita. Y, asimismo, es preocupante el hecho de que, en muchos supuestos, se encomiende a las personas en prácticas funciones de menor cualificación que las que corresponderían a los estudios que cursa o ya ha cursado. Y, también, se detectan problemas en las condiciones de trabajo, como, por ejemplo, en la existencia de jornadas laborales largas, presencia de riesgos para la salud y la seguridad, falta de claridad del régimen jurídico aplicable y excesivamente larga duración del período de prácticas (Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas 2014/C 88/01).

Y, de modo muy particular, en los ya aludidos supuestos de "períodos de prácticas en el mercado libre", el contenido y la duración de las prácticas se acuerda, de modo individual, por las organizaciones de acogida y los becarios. Así, es obvio que, a falta de mayores controles públicos y sindicales, los primeros tienen una posición de supremacía que supone la imposición de unas condiciones –como, por ejemplo, la falta de remuneración o su reducida cuantía o el desempeño de unas tareas que pueden no ser acordes con la finalidad formativa de las prácticas ni con la cualificación quien las lleva a cabo- que, con demasiada frecuencia, suponen la desvirtuación de las mismas y el incumplimiento del marco legal aplicable en la materia. Y, asimismo, ha aumentado la sustitución de trabajadores regulares por becarios en prácticas y, en demasiados casos, se da una rotación de éstos que se desarrolla en un ambiente de máxima impunidad, pues hay muy escasas denuncias sobre tales legalidades y los poderes públicos no actúan con firmeza para erradicar unas situaciones extremadamente precarias, que bien pueden ser ilegales si no se respetan las exigencias legales aplicables en cada caso. Resultado que se acentúa por el hecho de que son, sobre todo, las grandes empresas las que recurren más a esta modalidad de prácticas, en ocasiones, para suplir a trabajadores de baja por enfermedad o de vacaciones. Y, asimismo, este fenómeno se conoce mucho más en Estados en los que el volumen de desempleados es más elevado y las condiciones laborales de los jóvenes son, en conjunto, mucho más precarias que las del resto de la población asalariada, como, claramente, sucede en el caso español.

2. EL VARIADO MOSAICO DE SITUACIONES NO CONTRACTUALES COMO ESTADIOS PREPARATORIOS PARA EL EMPLEO.

La existencia de situaciones híbridas, en las que se combina de modo simultáneo una actividad formativa con la realización de práctica profesional ha sido objeto de una intensa atención legislativa desde hace ya tiempo. En todo caso, hay que diferenciar aquellas en las que el componente formativo es el concreto objeto de un contrato de trabajo –como, por ejemplo, sucede con el de formación y aprendizaje y con el de prácticas- de otras en las que no existe una relación laboral entre la entidad o empresa que oferta tal práctica y quién la realiza. Así, por poner un ejemplo limítrofe, cabe recordar que la llamada "formación en alternancia con el empleo", que es una de las iniciativas de carácter formativo reguladas por el Real Decreto

395/2007, 23 de marzo, sobre el subsistema de formación profesional para el empleo, y que constituye una manifestación clara del entrecruzamiento de las variables formativas y las contractuales. En efecto, aquélla integra tanto las acciones formativas de los contratos para la formación como los programas públicos de empleo-formación –como las Escuela Taller y Casas de Oficio, previstos para procurar la inserción de desempleados menores de veinticinco años, y los Talleres de empleo, destinados a los desempleados de dicha o mayor edad- que permiten al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo (art. 4 c) y art. 26 y siguientes). Es decir, se trata de procesos mixtos, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Pero, en cualquier caso, estas hipótesis exceden del análisis que aquí se lleva a cabo, pues me centraré sólo en las figuras híbridas entre la formación y el trabajo que puedan inscribirse en los llamados estadios previos a la contratación o al empleo. Partiendo de esta premisa y como ya he señalado, los distintos ordenamientos jurídicos y, entre ellos el español, han incrementado, de manera muy notoria en los últimos años, la regulación de situaciones que se encuentran a caballo entre lo formativo y lo laboral. Y lo han hecho en un claro intento de establecer puentes entre las enseñanzas académicas y el mercado de trabajo, de dar una mayor formación práctica a personas que cursan estudios reglados en los diferentes niveles educativos o que han obtenido ya una titulación. Pero, también, se han ocupado de proporcionar a desempleados jóvenes la posibilidad de realizar prácticas llevando a cabo su integración en una determinada organización productiva.

Pues bien, la variedad de situaciones que se encuadran dentro de los denominados estadios previos a la contratación es enorme, ya que hay una auténtica miscelánea que ofrece muchos matices y figuras que cuentan con muy distintos preceptos legales de referencia, por lo común –pero no necesariamente-, insertos en la legislación educativa, pero, en ocasiones, con una insuficiente normativa o con ninguna en una clara manifestación de anomía legislativa. La distinción básica viene dada por las prácticas realizadas en el marco del sistema educativo, ya sea el de formación profesional o el universitario, y las llevadas a cabo por desempleados. Pero, además, hay que tener en cuenta la proliferación de becas de muy distinto signo ofertadas por las empresas o por entidades sin ánimo de lucro, como las Administraciones Públicas o las fundaciones y ciertas asociaciones, dirigidas a jóvenes con una titulación o en curso de obtenerla. Por lo tanto, conviene delimitar los rasgos caracterizadores de cada una de las figuras comprendidas dentro de estos estadios previo al empleo, asalariado o autónomo, a fin de tener una idea clara de un conjunto realmente complejo, por lo que no es fácil hacer consideraciones de carácter general válidas para todos los supuestos, pues ha de pormenorizarse y distinguir las distintas situaciones regladas por determinados preceptos legales y las no reguladas por ellos. Con todo, por su importancia, el tema ha sido objeto de atención por parte de la doctrina laboralista (Duque, 2012, 2014; Moreno, 2015; Sánchez-Rodas, 2013; Val Tena, 2015).

2.1. Las prácticas en el marco de la formación profesional del sistema educativo y las impartidas en el marco de los certificados de profesionalidad.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece que la colaboración de las empresas en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se desarrollará entre otros ámbitos, mediante su participación en la formación de los alumnos en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades, que no supondrán una relación laboral y que son estimuladas a través de la oportuna financiación pública mediante los oportunos convenios y acuerdos (art. 6.2 y 4). Además, la regulación de la figura ahora analizada se basa en el artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que prevé que el currículo de las enseñanzas de Formación Profesional incluirán una fase de formación práctica en los centros de trabajo.

En desarrollo de tales previsiones, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, sobre la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, establece que todos sus ciclos incluirán la realización de un módulo profesional específico de formación en centros de trabajo tanto en los programas de cualificación profesional inicial como en los ciclos formativos de grado medio y superior (art. 12 y 25). Y, además, se regulan otros programas formativos en alternancia en colaboración con empresas para quienes dispongan de una beca de formación en empresas o entidades públicas. En estos supuestos, es necesaria la suscripción de un convenio entre ellas y la Administración educativa, en el que han de recogerse, como mínimo, el contenido de los programas de formación y la forma de evaluar, el alcance del compromiso formativo de la empresa y deberá haber un tutor en el centro docente y otro en la empresa (art. 31). Y, por su parte, el Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, sobre aspectos específicos de la Formación Profesional Básica del sistema educativo, contempla, también, el módulo profesional de formación en centros de trabajo que podrán realizarse en empresas y, excepcionalmente, en centros educativos o en instituciones públicas (art. 10).

Asimismo, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual. Dejando al margen las situaciones contractuales, que no interesan a nuestros efectos, dicha norma regula, dentro de la llamada formación profesional dual del sistema educativo, las acciones formativas, mixtas de empleo y formación, cuyo objeto es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Pues bien, dentro de las diversas finalidades a conseguir por medio de este tipo de actuaciones, cuyo ciclo formativo puede tener una duración de hasta tres años, está el propósito de cualificar profesionalmente a alumnos que combinen los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación para facilitar su inserción laboral como consecuencia de una mayor colaboración con las empresas que participan junto a los centros educativos en la realización de las mismas. En fin, se busca por esta vía una formación más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas.

Y, como ya se ha anticipado, se trata de una figura en la que no existe una relación de carácter laboral, pues el precepto regulador deja bien claro que no se concierne un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje (art. 28 Real Decreto 1529/2012). Es decir, son acciones que se insertan, plenamente, dentro del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, por lo que la vertiente puramente formativa anula, completamente, a la contractual. Así, se prevé que los alumnos que participen en estas iniciativas tienen la obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa y podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones (art. 33). Y, obviamente, ello no implica que les sean de aplicación las normas legales de carácter laboral ni las contenidas en los convenios colectivos aplicables a la empresa de que se trate que regulen las distintas condiciones de trabajo ni que, por supuesto, reciban un salario. Con todo, como veremos en el epígrafe siguiente, los alumnos que realicen este tipo de prácticas han de integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien gozan de una bonificación del 100% en su cotización.

En fin, la regulación de la figura de la formación dual y del módulo de formación práctica en centros de trabajo no contiene referencia alguna a la edad, pero es evidente que la misma tiene una especial proyección sobre los jóvenes, ya que son ellos los que, de modo mayoritario, están inscritos en las acciones propias de la Formación Profesional. Con todo, las acciones de formación dual, pese a haber avanzado en los últimos años, todavía no ocupan el lugar central que les corresponde, sobre todo, si se las compara con lo que sucede en otros países que han avanzado extraordinariamente por esta vía, como es el caso alemán, hasta el punto de constituir una de las señas de identidad de su sistema de inserción en el mercado de trabajo. Sin duda alguna, la existencia de un tejido empresarial predominantemente minifundista en España dificulta sobremanera la extensión de este modelo, cuyas bondades casi nadie discute.

Por otra parte, el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que regula los certificados de profesionalidad, prevé un módulo de formación práctica en centros de trabajo articulado por las Administraciones competentes en la gestión de la formación profesional para el empleo y que se realizará a través de convenios o acuerdos entre los centros formativos y los centros de trabajo. A tal fin, se exige un tutor que será responsable de acordar el programa formativo con la empresa y de realizar, junto con el designado por la empresa, el seguimiento y la evaluación de los alumnos conforme a los criterios de evaluación incluidos en el programa formativo. Además, los alumnos pueden solicitar becas y ayudas por realización de tales módulos y las mencionadas Administraciones podrán conceder subvenciones a los centros o entidades formativas para la financiación de los costes de la actividad del tutor (art. 5.4 y 5.bis, modificado por el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo).

2.2. Las prácticas académicas de los estudiantes universitarios y otras que condicionan el acceso a ciertas profesiones.

Al igual que las anteriores, estas prácticas tienen un carácter formativo, ya que de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo, por lo que la relación existente entre el estudiante y la empresa no es contractual sino estrictamente académica. La primera regulación de estas prácticas se llevó a cabo por el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, pero la actualmente vigente está contenida en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, que ha sustituido al Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, que fue anulado por la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013.

Las exigencias del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior motivaron una nueva ordenación de las enseñanzas universitarias, que, entre otras cosas, supuso la posibilidad de que se realizaran prácticas externas por los estudiantes como parte integrante de su proceso educativo (artículo 12.2 y 6 Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre). Y, por su parte, el Estatuto del Estudiante Universitario regula tal eventualidad como un derecho de tal colectivo fijando el alcance y las características de las mencionadas prácticas (artículo 8 f y g, y en detalle, artículo 24 Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre). Ellas se conciben como una actividad de naturaleza formativa supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir que tales estudiantes obtengan una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo. Un propósito en el que el legislador ha puesto un especial cuidado con el fin de garantizar la verdadera razón de ser de tales prácticas (Val Tena, 2015).

La tipología de esta modalidad de prácticas se diversifica, pues, por un lado, están las llamadas “curriculares”, que son actividades académicas regladas y tuteladas que están integradas en un determinado Plan de Estudios y, por otro, las “extracurriculares”, que los estudiantes realizan de modo voluntario durante el periodo de formación con los mismos fines que aquéllas, pero sin formar parte del referido Plan, aunque estén contempladas en el Suplemento Europeo al Título. Pues bien, para garantizar los objetivos de las prácticas curriculares los estudiantes contarán con un tutor académico de la universidad y otro de la entidad colaboradora, que acordarán el plan formativo y realizarán su seguimiento y, en el caso de las extracurriculares, la universidad y la entidad colaboradora ejercerán la tutela según lo establecido en el convenio.

Tales prácticas podrán realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, como empresas, instituciones y entidades públicas y privadas. La cobertura jurídica de uno y otro tipo de prácticas son los Convenios de Cooperación Educativa entre las Universidades o entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas con las entidades colaboradoras citadas. Por otra parte, el estudiante puede recibir, en su caso, una bolsa o ayuda de estudios, por lo que puede existir, aunque de modo facultativo, una aportación económica, lo que, en rigor, no implica con la existencia de un salario. Y, además, dichos estudiantes tienen derecho a recibir de la entidad colaboradora información de la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Como rasgo común a los supuestos analizados en este epígrafe y en el anterior, cabe decir que los estudiantes universitarios y de formación profesional que realicen prácticas externas –es decir, que participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica– tienen el carácter de asimilados a trabajadores por cuenta ajena y se integran en el Régimen General de la Seguridad Social, disfrutando de la misma acción protectora que la de éste, con expresa exclusión de la protección por desempleo. A ellos se les aplicarán las reglas de cotización y recaudación de los contratos para la formación y el aprendizaje sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional y tendrán una bonificación del 100% en su cotización (disposición adicional 25ª Real Decreto-Ley 8/2014, en relación con disposición adicional 3ª Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, que regula los términos y las condiciones de tal inclusión).

Por último, cabe señalar que la regulación legal de ciertas profesiones establece como uno de los requisitos previos al ejercicio de las mismas la realización de prácticas externas. Se trata de supuestos en los que ya se ha obtenido una titulación universitaria, pero, además de ella, se exige la superación de determinados cursos que habilitan para su desempeño profesional, dentro de los cuales se integran las mencionadas prácticas. Así, por ejemplo, éstas deberán de llevarse a cabo en actividades propias del ejercicio de la abogacía o de la procura y han de constituir la mitad del contenido formativo de los cursos, sin que, en ningún caso, impliquen relación laboral o de servicios. Dichas prácticas se realizarán bajo la tutela de un abogado o procurador con un ejercicio profesional superior a cinco años, remitiéndose a los estatutos generales de la abogacía y de la procura la concreción de los demás requisitos para el desempeño de la tutoría y los derechos y obligaciones del tutor. Además, deberá haberse celebrado un convenio entre la universidad y un colegio profesional de abogados o de procuradores, que establezca la fijación del programa de prácticas, la designación de los tutores, el número máximo de alumnos de cada tutor, los lugares o instituciones donde aquéllas se efectuarán, así como los mecanismos de control del ejercicio de éstas (art. 4.2, 5.2 y 6 Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales). En suma, en estos casos, se regulan, con cierto detalle, los mecanismos y las garantías que tienden a dotar de contenido formativo a las denominadas prácticas externas.

2.3. Las prácticas profesionales de desempleados.

La posibilidad de realizar prácticas profesionales no se limita sólo a estudiantes integrados en el sistema educativo sino que, también, se prevé para otros colectivos como son los trabajadores desempleados con el fin de procurar su inserción o reinserción en el mercado de trabajo. Así, el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, al regular la oferta formativa para trabajadores desempleados, prevé que las acciones formativas incluidas dentro de ella podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas por parte de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

Ahora bien, ya con anterioridad a esa norma, se admitía que se realizaran tales prácticas a través de acuerdos con empresas, públicas o privadas, sin que ellas puedan suponer, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre aquéllas y los alumnos, según dispone el art. 25 del Real Decreto 395/2007, 23 de marzo, sobre subsistema de formación profesional para el empleo, que prevé específicas acciones formativas dentro de dicho subsistema dirigidas prioritariamente a tales personas. No obstante, conviene precisar que no se trata de iniciativas limitadas a jóvenes en situación de desempleo, ya que su ámbito subjetivo es amplio y no contiene limitación de edad, aunque la magnitud del paro juvenil haga que muchos de ellos sean beneficiarios de tales medidas. Dicha norma fue desarrollada por la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo -modificada, a su vez, por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto- cuyo capítulo III regula las prácticas profesionales no laborales en empresas por parte de desempleados. Tales disposiciones reglamentarias prevén, de un lado, que éstos tendrán cubierto el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas en empresas y, también, podrán tener derecho a las becas y/o ayudas y, de otro, que las empresas podrán obtener una compensación económica por alumno/hora de práctica, que incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo (art. 25.3 Real Decreto 395/2007), lo que, obviamente, significa que no se prevé su inclusión en la Seguridad Social.

Por otra parte, existen, de un modo más selectivo, prácticas no laborales de desempleados jóvenes en empresas o grupos empresariales, que, al igual que las anteriores, tampoco están integradas dentro del sistema educativo. Estas prácticas guardan relación directa con las anteriormente mencionadas, pero tienen una regulación diferenciada a la vista de las particularidades que ofrece el propósito de procurar el acercamiento de personas jóvenes con cualificación profesional, pero sin experiencia profesional, al mercado de trabajo. En concreto, el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula las prácticas no laborales en empresas, prevé acciones destinadas a jóvenes con especial dificultad de inserción laboral que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, tienen ninguna o muy escasa experiencia profesional a fin de que puedan realizar tales prácticas en sus centros de trabajo con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral.

En particular, son medidas dirigidas a jóvenes desempleados inscritos en la oficina de empleo, que tengan entre 18 y 25 años inclusive, y que posean titulación oficial universitaria, de Formación Profesional, de grado medio o superior o un certificado de profesionalidad. Además, para reforzar su carácter de puesta en contacto con el mercado de trabajo, aquéllos no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, sin que se computen a tales efectos las prácticas curriculares exigidas para obtener las titulaciones o certificados correspondientes.

En todo caso, es necesario que, con carácter previo a la suscripción del acuerdo de prácticas con los beneficiarios, las empresas o los grupos empresariales formalicen los correspondientes convenios con el Servicio Público de Empleo competente, en los que se han de incluir las acciones de control y seguimiento a realizar por dicho organismo público. Asimismo, la empresa ha de informar al referido Servicio de los acuerdos suscritos con los jóvenes sobre prácticas no laborales y, asimismo, a la representación legal de los trabajadores, indudablemente con el fin de dar transparencia a esas situaciones y de facilitar su control y evitar eventuales fraudes de encubrimiento de un contrato de trabajo.

Por otra parte, tales prácticas se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. Además, la realización de tales prácticas no supone, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven y su duración oscilará entre los tres y los nueve meses. Los jóvenes recibirán una beca de apoyo con una cuantía mínima del 80 % del IPREM mensual y estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el ya aludido Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, sobre inclusión en ella de personas que participen en programas de formación.

Además, se dispone que, con el fin de favorecer la inserción laboral de los jóvenes que participen en el programa de prácticas no laborales, ellos podrán ser contratados tras finalizarlas o durante su desarrollo, bajo cualquier modalidad de contratación o, en su caso, podrán incorporarse como socios si aquéllas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales, para lo cual las empresas podrán acogerse a los incentivos vigentes en materia de estímulos contratación y al empleo (art. 5.1 Real Decreto 1543/2011). Y, además, se remite a la negociación colectiva el establecimiento opcional de criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas no laborales, algo que no parece tener demasiada acogida en la realidad convencional.

Por otra parte, el citado Real Decreto 1543/2011 invoca, de modo expreso, la responsabilidad social empresarial para justificar la regulación de las prácticas no laborales. De todos modos, este presupuesto obliga a las empresas en las que se realicen estas prácticas no laborales a ser especialmente consecuentes con tal premisa, esto es, a no incurrir en situaciones de fraude que encumbra la existencia de verdaderos contratos de trabajo. De ser así, aparte de que procederían las oportunas sanciones y otros efectos previstos legalmente, tales empresas arrumbarían todo el planteamiento en la materia, que quedaría limitado a una pura fachada de eventuales ilegalidades, lo que es un manifiesto despropósito.

Con todo, dicha norma reglamentaria ha sido polémica: de un lado, porque ha sido calificada por un sector doctrinal como ilegal y, también, inconstitucional (Martínez, 2012; Sánchez, 2014); y, por otro, porque se ha considerado, con razón, paradójico que un joven sin formación previa no pueda realizar este tipo de prácticas no laborales, teniendo que ser contratado bajo la modalidad de formación y aprendizaje, mientras que un joven titulado pueda desarrollar primero unas prácticas no laborales y después ser contratado en prácticas, lo que es una fórmula indirecta de ampliar -nueve meses máximo de práctica no laboral y dos años máximo de contratación en prácticas- la duración del "empleo formativo" (Val Tena, 2015)

2.4. Las becas.

Como es bien sabido, a nuestros efectos, las becas son ayudas económicas que se abonan a aquellas personas que realizan algún tipo de actividad con finalidad formativa y de adiestramiento en la actividad laboral. Ellas pueden ser convocadas y dotadas económicamente por muy diferentes sujetos como son las empresas, privadas o públicas, o bien las Administraciones Públicas u otras entidades sin ánimo de lucro. En estos supuestos, de un lado, el becario se integra en una organización productiva dada, desarrolla una actividad de contenido educativo respecto de la cual ha obtenido una titulación previa -o está en curso de adquirirla- y, de otro, la entidad que concede la beca aporta a aquél una cantidad que no constituye un salario por los servicios prestados sino una mera compensación económica. Con todo, la condición indispensable de toda beca es que prevalezca, de un modo muy claro, la vertiente formativa derivada de la actividad del becario sobre la eventual utilidad patrimonial que éste pudiera reportar al becante, como veremos al analizar la jurisprudencia existente al respecto.

Pues bien, es obvio que las prácticas no laborales pueden estar en el origen del pago de una beca por una empresa o entidad dada, como ya hemos visto en alguno de los supuestos a los que he aludido con anterioridad. Ahora bien, puede haber prácticas de dicha naturaleza sin aportación económica alguna por parte de quién garantiza su ejecución en un centro de trabajo. En suma, los perfiles de ambas figuras pueden solaparse cuando concurren ambas circunstancias, esto es, cuando haya unas prácticas becadas, pero también pueden tener rasgos independientes cuando las primeras no vayan acompañadas del pago de beca alguna (Sánchez-Roda, 2013). En consecuencia, hay prácticas realizadas gratuitamente por estudiantes o, incluso, por titulados de diferente nivel formativo, siendo la finalidad de las mismas equivalente a las becadas, pero difieren en la ausencia de la referida compensación económica. En fin, estas matizaciones son importantes, ya que las modalidades de prácticas sin contrato de trabajo no se agotan en las descritas en los epígrafes precedentes sino que hay otras muchas que se dan en la realidad bajo la genérica y elástica denominación de prácticas y de becas (Val Tena, 2015; De la Puebla, 2014; Duque, 2014).

Sin embargo, a diferencia de lo que he analizado en relación a ciertas prácticas no laborales regladas, el problema de fondo es que muchas de las becas carecen de un marco legal general de referencia que establezca con claridad los derechos y las obligaciones de cada una de las partes, su contenido de la prestación de servicios por los becarios y la duración de las mismas. Algo que constituye una flaqueza de nuestro ordenamiento jurídico y que está en la base de una anomía legislativa que produce demasiadas situaciones de auténtica indefensión e inseguridad jurídica. Es decir, los becarios prestan, normalmente, sus servicios en condiciones de gran precariedad al carecer de derechos laborales, no sólo

de los reconocidos en la legislación laboral y en la negociación colectiva aplicable en cada caso, sino también de otros contenidos en una norma legal ad hoc y al no disfrutar, salvo contadas excepciones, de la protección dispensada por la Seguridad Social.

Y, así, puede hablarse de un auténtico paroxismo del estatus –o, más bien, subestatus- del becario que realiza unas prácticas becadas bien para empresas, privadas o públicas, o bien para las Administraciones Públicas u otras entidades y organizaciones de uno u otro tipo. En general, es la voluntad unilateral de quien convoca y concede la beca quién establece las condiciones, que, especialmente en el caso de las empresas y entidades privadas, explicitan, de una manera muy esquemática, su contenido, alcance y finalidad, más allá del obligado respeto a las exigencias básicas del ordenamiento vigente, como, por ejemplo, no incurrir en discriminación. Pero, en todos los supuestos, se advierte un enorme grado de aleatoriedad en la convocatoria y en la práctica de las becas, pues es la empresa o la Administración o entidad convocante quién determina el carácter de las mismas sin que pueda haber suficiente justificación objetiva para ello. Y ello se debe a que se trata de situaciones no reguladas con carácter general, ya que, salvo contadas excepciones, las únicas reglas aplicables son las definidas unilateralmente en la convocatoria por el sujeto que dota la beca y en el documento suscrito entre ella y el becario. Prevalen, pues, con demasiada frecuencia, criterios de pura oportunidad económica o política a la hora de que una determinada empresa o una Administración Pública se decanten bien por convocar una beca bien por efectuar un contrato de trabajo o por proveer una plaza en régimen funcional. En definitiva, hay una gran permeabilidad, e intercambiabilidad entre las diferentes figuras, no laborales y laborales, lo que, de hecho, se traduce en una acentuada inseguridad jurídica.

Por todo ello, la realidad de ese tipo de becas no tiene un marco seguro y completo que le sirva de soporte y da lugar, con demasiada frecuencia, a la existencia de abusos y fraudes de ley que encubren relaciones que deberían de estar reguladas por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social o por el Administrativo. Desde tal perspectiva, todo lo que ya expuse sobre las denominadas en el argot comunitario “prácticas en el mercado libre” puede predicarse de la figura que ahora nos ocupa. Y ello, porque, en unos casos, se desempeñan tareas de poco o nulo valor formativo, pues o son funciones devaluadas en relación a las competencias profesionales del becario o carecen de cualquier valor educativo al haber sido ya aprendidas bien con anterioridad al inicio de la beca o bien con el transcurso inicial de la misma. En otros, las becas se renuevan periódicamente con la misma persona, teniendo, al final, una duración que se prolonga durante varios años, lo que desvirtúa, completamente, su sentido genuino. O bien se produce una continua rotación de becarios para desempeñar tareas que deberían de proveerse por vía de una relación jurídica contractual o funcional. Además, las cantidades percibidas suelen ser reducidas y no se corresponden con la labor y el rendimiento del becario que, demasiadas veces, genera un claro beneficio patrimonial para la entidad convocante. En fin, la ausencia de un estatuto protector y la falta de una institución educativa que se implique y controle la actividad del becario y la finalidad de la beca propician que estemos ante un amplísimo colectivo de jóvenes realmente desprotegido. Algo a lo que contribuye que sean personas que presten su actividad dispersos entre sí y que, por lo común, estén fuera del área de influencia y de control de los sindicatos.

Ciertamente, tampoco hay un marco legislativo general de referencia de las becas en las Administraciones Públicas, pero, con todo, ellas están más regladas, aunque sea de modo particular, ya que las bases de la convocatoria de las mismas especifican, de modo expreso, las concretas condiciones que han de regir en cada caso y dotan, al menos en principio, de un mayor margen de seguridad jurídica a estas figuras. Pese a ello, la ausencia, salvo puntuales excepciones, de una normativa legal global sobre las becas no se corresponde con el excesivo protagonismo que ellas han adquirido en los últimos tiempos. Así, basta consultar los boletines oficiales para hacerse una idea de la ingente cantidad de becas convocadas por muy diferentes organismos públicos y de los derechos y obligaciones que han de observarse en cada supuesto. Ello pone de relieve el recurso desmedido por parte de las Administraciones Públicas a la figura de los becarios, lo que, aparte de otras consideraciones, implica, cuando ello no está justificado, una fórmula indirecta de reducción del gasto –y, correlativamente, del déficit- público, pues, en muchos casos, se utilizan como mecanismo para no dotar regularmente unos puestos de trabajo que son necesarios para el desarrollo de sus servicios y que son desempeñados por personas cuyo coste es muchísimo menor que el del personal, funcional o laboral, que debería de desempeñarlos. Y, bajo esta perspectiva, es indudable que, con frecuencia, hay al respecto malas prácticas por parte de las Administraciones Públicas, lo que, por cierto, constituye un pésimo ejemplo para las empresas y para la sociedad.

Como salvedad, en alguna ocasión, ha habido regulaciones parciales de la figura que nos ocupa, como sucedió, por ejemplo, con el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, sobre Estatuto del personal investigador en formación, que reguló las situaciones jurídicas en las que éste podía encontrarse que eran, de un lado, la de beca, que comprendía los dos primeros años desde la concesión de la ayuda y, de otro, la de contrato de trabajo de otros dos años de duración. Además,

el becario contaba con la protección de la Seguridad Social, ya que estaba asimilado, expresamente, al trabajador por cuenta ajena, estando incluido a todos los efectos en el Régimen General, con la única exclusión de la protección por desempleo. Con todo, la situación sufrió importantes variaciones desde el momento en que la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, optó por establecer diversas modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador (art. 20), entre los que se incluye el contrato predoctoral de formación en investigación (art. 21). Pues bien, en tal supuesto, es muy significativo que el legislador haya cambiado sustancialmente el régimen jurídico de una determinada prestación, pasando del reconocimiento de la existencia de una beca durante los dos primeros años a la expresa admisión de un contrato de trabajo. Ello demuestra, de modo muy discutible, que las opciones de política legislativa son determinantes a la hora de calificar de un modo u otro una actividad de contenido formativo desempeñada por ciertos sujetos y, además, evidencia, como ya he expuesto, el alto grado de aleatoriedad en la materia y los amplios márgenes de decisión de los poderes públicos al respecto. Algo que ha sido polémico en la doctrina laboral al considerarse, entre otras cosas, que se establece una inclusión constitutiva (Duque, 2014; Sánchez-Roda, 2013).

3. LA DIFICULTAD DE DELIMITACIÓN CON EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS IMPRECISOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.

3.1. La existencia de similitudes entre las actividades formativas y la relación laboral.

El análisis que se ha efectuado ha puesto de relieve la gran variedad de situaciones encuadradas dentro de la categoría general de las prácticas no laborales y de las becas y, desde luego, su muy diferente régimen jurídico. El paso siguiente consiste en contemplar los criterios que delimitan las fronteras entre dichas figuras y el contrato de trabajo. Una tarea no del todo fácil, sobre todo, en aquéllos supuestos en los que o bien no hay una regulación legal que prevea unas pautas seguras para la diferenciación o bien, aun cuando ellas existan, la realidad de tales prácticas y becas se asemeja a los perfiles propios de una relación laboral.

Pues bien, hay que partir de que hay varios elementos que suponen una confluencia entre una práctica no laboral o una beca y un contrato de trabajo y que, en determinados casos, pueden dificultar la distinción entre dichas figuras. Así, en primer lugar, es sabido que, en aquellas dos figuras, se da una integración real en una determinada organización productiva –sea una empresa, una Administración Pública u otra entidad u organización– por parte de la persona que las realiza con el fin de que ella adquiera una verdadera experiencia laboral. De ahí que el becario y quién efectúa las prácticas se mezclen en un medio laboral con trabajadores o con funcionarios públicos, pues se trata de situaciones reales de trabajo cuyo objetivo es la adquisición de práctica laboral en un entorno no artificial o simulado. Y ello puede plantear problemas desde el punto de vista de la eventual existencia de las notas de subordinación laboral o dependencia, que son consustanciales al contrato de trabajo y, obvio es, a una relación funcional.

No obstante, es claro que, aunque haya sometimiento del becario o de quién realiza las prácticas a las directrices y reglas impuestas por los empleadores (Cruz, 2014), en la prestación de aquéllos no se da tal requisito en el estricto sentido técnico jurídico del mismo. Así, es lógico que se produzca el sometimiento de aquellas personas en formación a las reglas organizativas aplicables al centro de trabajo, por ejemplo, las relativas al tiempo y al modo de trabajar. Sin embargo, cuestión distinta es que aquéllas estén sujetas al poder de dirección y sancionador del empleador, pues, para ello, ha de tratarse de trabajadores por cuenta ajena al servicio del mismo. Y, además, es evidente que el becario o la persona en prácticas realizan algún tipo de actividad en el medio laboral real, lo que puede implicar un provecho o utilidad patrimonial para la empresa o entidad donde se prestan tales servicios. Sin embargo, tal resultado ha de ser de una entidad menor o marginal, ya que, por encima de todo, lo prevalente ha de ser el contenido formativo de la actividad realizada por tales sujetos.

En segundo lugar, es cierto que hay prácticas no laborales que no conllevan una compensación económica, pero otras la contemplan expresamente, por lo que en ellas hay una “contraprestación económica” para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba (art. 1 Real Decreto 1493/2011) o una “ayuda” para los afectados (disposición adicional 41ª de la Ley 27/2011). Y, por supuesto, un rasgo consustancial a las becas es el abono de una determinada cantidad, mayor o menor, a quién las realiza. Pues bien, es claro que, en una y otra figura, no se trata de un salario o de una retribución pagada por un determinado empleador en concepto de contraprestación a un trabajo realizado por cuenta ajena, pues ello se da sólo cuando, como consecuencia de la prestación efectuada por el trabajador, se ha obtenido una utilidad patrimonial por el empleador.

En tercer lugar, en algunas ocasiones, se prevé, legalmente, la protección de la Seguridad Social de algunos colectivos que realizan prácticas no laborales y, a veces, determinado tipo de becas y, consiguientemente, se establece la obligación de cotizar por ellos. En efecto, en ciertos supuestos de participación en programas de formación sin existencia de una relación laboral, se dispone su asimilación a trabajadores por cuenta ajena con expresa inclusión en el Régimen General y la aplicación de las normas sobre cotización y recaudación de los contratos de aprendizaje y formación. Por ello, puede hablarse de una equiparación a los efectos de Seguridad Social, pero, desde luego, no a los laborales, pues es una fórmula que pretende dispensar a las personas que lleven a cabo ciertas prácticas y becas una protección similar, aunque con ciertas exclusiones, a la que tienen los trabajadores con contratos de aquella naturaleza. Una solución intermedia que no es exclusiva de estas situaciones, ya que, como es bien sabido, la legislación admite, en determinados casos, aunque no exista una relación laboral o un empleo autónomo, la asimilación y la inclusión en el Sistema de Seguridad Social de ciertos colectivos a fin de procurarles la cobertura de ciertas contingencias.

En cuarto lugar, en algún caso, la propia legislación, al regular determinadas situaciones previas a la contratación, incurre en equívocos conceptuales que pueden hacer aún más difusa su delimitación con los contratos de trabajo. Así, por ejemplo, al referirse, de modo expreso, a la existencia de una "realización de tareas en régimen de prestación de servicios", como decía la disposición adicional 41ª de la Ley 27/2011 -y sigue diciendo la disp. adicional 6ª.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social-, si bien el Real Decreto 1493/2011 ha evitado esa mención. El problema estriba en que tal mención recuerda, en alguna medida, a la contenida en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, ET- que define a éstos como quiénes voluntariamente "presten sus servicios". Ahora bien, no hay que olvidar que existen otro tipo de servicios que pueden ser prestados con un régimen jurídico distinto al laboral. Y, en ocasiones, las propias normas reguladoras de las prácticas no laborales utilizan términos que pudieran ser algo equívocos, como, por ejemplo, al referirse a la alternancia de "actividad laboral" en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo (art. 28 Real Decreto 1529/2012). Y, también, al referirse esta norma a acciones formativas, mixtas de "empleo" y formación. De todos modos, más allá de coincidencias o ambivalencias terminológicas, lo importante es tomar en consideración los elementos de conjunto -y de fondo- que sirven para caracterizar una relación como laboral o de otra naturaleza.

Y, en fin, hay un factor que puede dificultar la delimitación entre un contrato de trabajo y las prácticas no laborales y las becas, ya que, según ya hemos visto, distintas normas legales afirman con mucho énfasis que estas dos figuras formativas no constituyen, en ningún caso, una relación laboral, pero no se definen, en positivo, los rasgos sustantivos de cada una de tales figuras (Cruz, 2014). Así, en algunos casos, es una especie de cláusula de estilo reiterada en diversos preceptos legales, pero la falta de una mayor precisión del alcance y de los límites de ambas figuras provoca, de hecho, una gran inseguridad jurídica y una evanescencia de los perfiles entre ellas y el contrato de trabajo, lo que plantea serios problemas al intérprete y a los tribunales en caso de litigio. En definitiva, formalmente, se proclama la inexistencia de una relación laboral, pero, salvo contadas excepciones, las normas legales son en exceso escuetas sobre los requisitos consustanciales a las prácticas y a las becas. Y ello puede suscitar, desde un punto de vista material, muchas dudas, ya que, a la vista, de las similitudes ya señaladas, podemos estar, en la realidad de los hechos, ante situaciones en las que puedan darse las notas caracterizadoras del contrato de trabajo. En suma, faltan herramientas conceptuales para distinguir las con una mayor claridad y para evitar confusiones y simulaciones en una delicada cuestión que está plagada de importantes consecuencias jurídicas.

Ciertamente, determinadas normas legales pretenden ser claras a la hora de delimitar los límites de las prácticas realizadas por los estudiantes en el marco del sistema educativo. Así, por ejemplo, cuando afirman que ellas estarán ajustadas a la formación y competencias de los estudiantes y su contenido no podrá dar lugar, en ningún caso, a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo (art. 24.9 Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, Estatuto del Estudiante Universitario). O cuando se prevé que, dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo (art. 2.3 Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, sobre prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios). Y, asimismo, los Convenios de colaboración suscritos entre las Universidades y las empresas reiteran que, en ningún caso, la empresa podrá cubrir un puesto de trabajo con los estudiantes, ni siquiera con carácter eventual o interino, durante el periodo establecido para la realización de la práctica. Pero, pese a ello, hay que tener en cuenta que el ámbito de aplicación de tales normas no cubre el espectro de todas las prácticas no laborales ni se refiere al común de los supuestos de las becas, por lo que, en demasiadas ocasiones, el llamado efecto sustitución se da en la realidad no sólo en las citadas prácticas -muy en especial, en las que no están integradas en el sistema educativo o sólo lo están muy tangencialmente- como en muchas becas. De ese modo, se cubren puestos de

trabajo que responden a necesidades reales de las empresas o de las Administraciones Públicas con becarios o personas en prácticas, por ejemplo, cuando éstos llevan a cabo funciones de trabajadores o empleados públicos en situación de vacaciones o de incapacidad temporal. O, aun no dándose estas situaciones, se evita, de manera deliberada, la provisión regular de las vacantes existentes en tales ámbitos. Ello explica, sobradamente, que tales irregularidades hayan sido objeto de preocupación y de denuncia por parte de los sindicatos y en determinados foros y redes sociales dada la existencia de una manifiesta ilegalidad que está en el origen de unas condiciones laborales extremadamente precarias y de una especie de mercado de trabajo paralelo caracterizado por la falta de estatus y de derechos de los colectivos que realizan las prácticas u ostentan una beca, en ambos casos, supuestamente no laborales.

Contribuye a ese resultado el hecho de que, en demasiados casos, no se defina con precisión, más allá de lo puramente declarativo, el régimen sustantivo de la participación en aquellas iniciativas duales en las que se combina la formación y la actividad laboral, como son las prácticas en centros de trabajo y las becas. Y es obvio que ello sería absolutamente necesario a fin de clarificar mucho más las fronteras entre el contrato de trabajo y tales figuras que, como hemos analizado, suponen una integración real en la organización productiva y el abono de una determinada percepción económica. En consecuencia, la legislación debería de ser mucho más incisiva a la hora de establecer los requisitos que han de cumplirse en las prácticas no laborales y en las becas, clarificando determinados extremos, como, por ejemplo, su contenido inequívocamente formativo, su relación con la cualificación adquirida o en curso de adquisición, la existencia de tutores, internos y, en su caso, externos, con funciones de supervisión y control de la actividad realizada por dichos sujetos, su duración máxima, el conocimiento y control por los representantes de los trabajadores, si los hubiera, de la existencia de tales colectivos y del concreto régimen en el que tales prácticas y becas se llevan a cabo.

3.2. Los insuficientes e imprecisos criterios judiciales de distinción entre las prácticas no laborales y los contratos de trabajo. La existencia de situaciones híbridas entre lo formativo y lo laboral nos sitúa, una vez más, ante una cuestión que siempre ha sido central para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cual es el alcance de su ámbito de aplicación. Una temática clásica que se ha revalorizado sobremedida en el presente de la mano de los estadios previos a la contratación y, en general, al empleo, en especial, el de los jóvenes. Y ello sin olvidar que hay otras muchas manifestaciones de tal problemática, como, por ejemplo, la relativa a los denominados falsos autónomos. Ello plantea el eterno retorno de lo que, tradicionalmente, se han definido como las zonas grises del ordenamiento jurídico laboral, lo que, además, da nuevas alas a la recurrente controversia sobre la huida del mismo a fin de eludir la aplicación de las garantías y de los costes de todo tipo que ello supone para los empleadores.

En efecto, la cuestión que nos ocupa nos obliga a acudir a las categorías jurídicas contenidas en el art. 1.1 del ET y, también, por su evidente conexión material, al 8.1. Como es bien sabido, el primero de dichos preceptos establece que son trabajadores, en el sentido de dicha norma legal, aquéllos 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”. Y el segundo de ellos prevé la presunción de laboralidad al considerar existente el contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél, por lo que para sostener la existencia de una beca de prácticas es necesario aportar elementos que desvirtúen tal presunción (sentencia del Tribunal Supremo –en adelante, STS–, Sala de lo Contencioso, 24-5-1996, recurso nº 7995/1992).

Estamos, otra vez, ante el protagonismo decisivo de dos preceptos absolutamente centrales para el Derecho del Trabajo, pues ellos son los condicionantes básicos de la consideración de una relación como laboral o no. Y esta delimitación no es precisamente fácil, ya que las categorías previstas en dichos artículos –que se trate de una actividad prestada de modo libre, retribuida, dependiente y por cuenta ajena– son en exceso esquemáticas y genéricas, lo que ha originado una abundantísima doctrina y jurisprudencia sobre el alcance de cada una de esas notas. Además, las diferencias fácticas de los supuestos conflictivos son, en muchos supuestos, muy sutiles, cuando no borrosas, por lo que la interpretación y aplicación de las mismas por parte de los Jueces y Tribunales es tan determinante que ellos ocupan un lugar verdaderamente protagonista en el reconocimiento del carácter laboral o no de una actividad dada.

Asimismo, hay que recordar que la calificación jurídica de una determinada relación bien como una beca o una práctica no laboral o bien como un contrato de trabajo es muy importante por las consecuencias que conlleva una u otra caracterización. De un lado, desde una perspectiva material, esto es, de los derechos y obligaciones que para cada una de las partes comporta una u otra conceptualización y, de otro, desde el punto de vista procesal, esto es, del orden jurisdiccional que ha

de conocer los eventuales litigios derivados de tales situaciones, pues, de no haber fraude de ley en las prácticas y en las becas, el orden competente sería el civil o, en su caso, el contencioso administrativo, pero no el social, con las enormes diferencias de todo tipo que de ello se derivan.

El análisis de la jurisprudencia evidencia que ha habido –y hay– litigios que han versado sobre la existencia de un contrato de trabajo entre un becario o una persona que realiza prácticas integradas en un centro de trabajo y una determinada empresa u organización de la naturaleza que sea. Sin embargo, como consideración general, puede afirmarse que, en términos cuantitativos, no son demasiados los pleitos con ese tipo de objeto. Y ello no deja de ser muy llamativo, especialmente en los últimos tiempos en los que la proliferación de dichos estadios previos de la relación laboral es excesiva y, con demasiada frecuencia, muchos incumplen las exigencias legales, incurriéndose en claros fraudes de ley. En particular, hay algunas, pero pocas en conjunto, sentencias del Tribunal Supremo sobre tal cuestión que hayan sido dictadas tras un recurso de casación para la unificación de doctrina dada la rígida exigencia de contradicción que dificulta, de modo extraordinario, que se cumpla la condición legal para que dicho recurso proceda, es decir, la concurrencia de una igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones que hayan dado lugar a sentencias contradictorias entre sí (por ejemplo, STS de 2 de junio de 2011, n.º de recurso 4274/2010).

Por otra parte, en algunos casos, los órganos de la jurisdicción social dictan sentencia tras una demanda de oficio interpuesta por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social quién solicita al órgano judicial que declare la naturaleza laboral de la relación entre un determinado empleador y los supuestos becarios o personas en prácticas que prestan servicios para él. Y, en otros, se trata de demandas presentadas directamente por estos dos sujetos, por ejemplo, cuando se pretende el reconocimiento declarativo de la laboralidad de la relación laboral durante la vigencia de la beca o de la práctica o cuando, tras la extinción de una u otra, aquéllos reclaman judicialmente por despido al considerar que existía, realmente, un contrato de trabajo. O, incluso, cuando ellos efectúan una reclamación de cantidad, solicitando el abono de la diferencia entre la cuantía de la beca percibida y la cantidad prevista en el convenio colectivo aplicable, que es superior al importe de la beca, por entender que su relación es de carácter laboral y no meramente formativa.

Pues bien, el propio Tribunal Supremo reconoce las dificultades a las que se enfrenta cuando afirma que tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad objeto de una remuneración, por lo que hay una zona fronteriza entre ambas instituciones (STS de 13 de junio de 1988), que puede hacer difícil la distinción en supuestos límite. Y, como es lógico, a la hora de decidir si existe, realmente, un contrato de trabajo o, por el contrario, una práctica no laboral o una beca, los Tribunales siguen la lógica del caso por caso, pues las peculiaridades y los matices presentes en cada uno de ellos pueden ser determinantes para decantarse en uno u otro sentido. Sin embargo, pese a tales dificultades, la jurisprudencia ha establecido, desde hace ya algunas décadas, determinadas pautas generales para llevar a cabo tal delimitación que conviene precisar.

Así, lo que debe de predominar para que, en rigor, pueda sostenerse que se está ante una beca o ante prácticas profesionales y no ante un contrato de trabajo es la finalidad formativa o docente de las dos primeras figuras, mientras que si se dan las notas típicas de la laboralidad, es decir, la ajenidad, la dependencia y la onerosidad que se manifiesta a través de la retribución, estamos ante un contrato de trabajo. Por consiguiente, hay que calibrar, en cada caso, qué componente caracteriza, por encima del otro, los servicios prestados por el becario, si el interés de la entidad que abona la beca o el ingrediente formativo de la misma; y es cierto que la beca implica un beneficio para ambas partes, pero si, en el desarrollo de la relación, prevalece el provecho de la entidad empleadora sobre el personal y científico del becario, la laboralidad es clara (STS 26-6-1995, recurso n.º 978/94).

En consecuencia, si no hay ningún beneficio formativo para el becario y concurren los requisitos previstos en el art. 1.1 del ET, ha de entenderse que se trata de una relación laboral, siendo “repudiable la práctica de concesión de becas encubridoras de auténticas relaciones laborales” (STS, Sala de lo Contencioso, 24-5-1996, recurso n.º 7995/1992). Por ello, disfrazar una relación laboral con el ropaje de una beca constituye un fraude de ley que conlleva la nulidad de ésta, por lo que ha de aplicarse el art. 6.4 del Código civil, tanto si el beneficiario de la actuación fraudulenta es persona privada como si es la Administración. Y ello sucede cuando la beca es un mero encubrimiento de una baja retribución, si el becario realiza ciertas labores en idéntico horario que el de sus compañeros y sometido a un régimen de dirección y organización en el trabajo igual al del personal laboral que realiza análogas funciones; es decir, las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca, ya que si integran los cometidos propios de una categoría profesional, se estaría ante un contrato de trabajo (STS 22-11-2005, rec. n.º 4752/2004).

Y lo mismo sucede si el becario desempeñaba labores con escasa proyección formativa, que constituyen una actividad normal y propia del empleador, pues, de no desarrollarse por aquél, tendría que realizarse por personal laboral propio o ajeno a la misma (STS 4-4-2006, recurso nº 856/2005, y STS 29-3-2007, recurso nº 5517/2005). Ahora bien, en otros supuestos, se entiende que no hay relación laboral cuando los becarios no estaban sometidos al horario del resto del personal y no había indicios de que hubiera otro objeto que el propio perfeccionamiento y capacitación (STS de 13 de junio de 1988) o cuando con la beca se consigue formación para el conocimiento y perfeccionamiento tutelado del becario, realizando tareas de apoyo pero no las que efectuaban los demás funcionarios (sentencia del Tribunal Superior de Justicia –en adelante, TSJ– Madrid 7-10-2015, recurso nº 469/2015). Y, asimismo, cuando se alternan, de hecho, las variables formativa y laboral, pero con predominio absoluto de la primera sobre la segunda (STSJ Madrid 14-10-2015, recurso nº 447/2015).

Ciertamente, el becario ha de cumplir determinadas tareas, pero no como contraprestación sino como aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad o coste económico que ella representa (STS 7-7-1998, recurso nº 2573/1997). Esto es, la esencia de la beca es conceder una ayuda económica al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, sin que el importe de la misma constituya una retribución de servicios. En tal sentido, existe un contrato de trabajo si el abono de la beca no tiene como objetivo básico el carácter formativo sino una finalidad retributiva, siendo clara la utilidad que del trabajo obtiene la empleadora, por lo que concurre la nota de ajeneidad, al prestarse los servicios por cuenta de ésta, que incorpora los frutos del trabajo, ofreciéndolos como servicios propios (STS de 13-4-1989).

En efecto, una reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo ha declarado que el rasgo diferencial de la beca es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la incorporación del becario y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizados al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere la posición de empleador o empresario jurídico-laboral respecto del becario (STS 13-6-1988). Dicho con palabras más sencillas, la finalidad perseguida en las becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en la formación profesional (STS 7-7-1998, recurso nº 2573/1997). En consecuencia, habrá contrato de trabajo si el fin primordial de la relación no es la formación de los becarios sino el interés productivo de la empresa, al revertir la prestación de servicios de aquéllos en beneficio de ésta y, más aún, si hay sustitución de las tareas de un trabajador por la de un becario y no simultaneidad en el desarrollo de ellas (STSJ Comunidad Valenciana de 20-7-2010, rec. nº 3143/2009). En resumidas cuentas, hay que tomar en consideración, en cada caso, el interés predominante (Sánchez-Roda, 2013).

Por otra parte, lo determinante no es la denominación dada por las partes a las cantidades percibidas, ya que se estaría ante un verdadero contrato de trabajo si se retribuyen trabajos realizados durante muchos años por cuenta y en provecho de la entidad empleadora (STSJ Cataluña, de 28-1-1994, autos nº 1210/92). Además, el hecho de que la beca haya sido objeto de una convocatoria mediante un acto administrativo no impide que no haya fraude de ley, ya que lo decisivo no es la calificación dada por la Administración sino la realidad de la prestación de servicios, pues en ningún caso cabría conceder valor a una actuación administrativa que intentara ocultar un contrato de trabajo bajo la apariencia de una beca (STS 4-4-2006, recurso nº 856/2005).

Con todo, pese a los esfuerzos y matices aportados, la jurisprudencia no es excesivamente clarificadora, pues se limita a afirmar, como pauta determinante, que ha de darse el predominio de la finalidad formativa sobre la productiva –o sobre la utilidad patrimonial de la prestación efectuada– o viceversa, lo que, demasiadas veces, no es nada fácil de precisar y de probar en la realidad de los hechos. Y ello está en la base de la falta de adecuación de los criterios jurisprudenciales a las nuevas realidades y, en concreto, al vertiginoso aumento de las situaciones de prácticas profesionales y de becas y a la consiguiente proliferación de supuestos dudosos entre la relación laboral y la no laboral. Y, desde tal perspectiva, las construcciones jurisprudenciales no dejan de ser algo obsoletas, aunque es innegable que contribuye, decisivamente, a ese resultado la ausencia –o la insuficiencia– de una legislación sobre el tema que defina, con claridad, los requisitos consustanciales a las prácticas no laborales y a las becas.

Además, hay que tener en cuenta la existencia de dos importantes modalidades de contratos de trabajo de carácter formativo que tienen una expresa y detallada regulación legal, lo que hace aún mayor la complejidad de la delimitación entre situaciones propias de un contrato de trabajo y otras que no tienen tal carácter. Me refiero, obviamente, a los contratos de prácticas y al de formación y aprendizaje, que son fieles y clásicos exponentes de la convergencia de las variables contractuales y formativas. Así, como es bien sabido, el primero de ellos podrá concertarse con quienes estuvieren en

posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años -o de siete si el contrato se concierta con un trabajador con discapacidad-, siguientes a la terminación de los estudios, debiendo el puesto de trabajo permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados (art. 11.1 a) ET). Y, el contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo (art. 11.2 ET).

Pues bien, el objeto de tales contratos coincide, al menos de modo general, con la finalidad de muchas becas y de las prácticas no insertadas en el marco del sistema educativo, por lo que, con demasiada frecuencia, cabe preguntarse por qué se opta por una de las dos figuras no contractuales mencionadas y no por una relación laboral cuando se dan todos los elementos para que se concierte una de esta naturaleza. Hay, pues, otro elemento de posible confusión entre tales contratos y las situaciones en las que, sin haberse formalizado un contrato de trabajo, se realiza una actividad integrada en un determinado medio productivo y se recibe una cantidad por ello, siendo su específico fin el de conseguir un conocimiento directo de la realidad productiva y posibilitar la práctica de unas destrezas profesionales que se están adquiriendo o ya se han obtenido. Y, en consecuencia, se produce, en muchos casos, una invasión por las becas y las prácticas no laborales del espacio que deben de ocupar los referidos contratos. En otras palabras, el incremento exponencial de aquéllas dos figuras supone una clara competencia desleal respecto de los contratos formativos que, de hecho están infrutilizados por la existencia de diversos cauces alternativos que evitan la consideración como laborales de relaciones, que desde un punto de vista material o jurídico sustantivo, lo son (Cruz, 2014).

Y, además, no hay que olvidar que el derecho a la formación del trabajador no es algo ajeno al contrato de trabajo sino que, con el paso del tiempo, se ha colocado en el corazón del mismo (Casas, 1992). Un derecho que no se limita sólo a los contratos de carácter formativo sino que se ha traducido en el expreso reconocimiento del mismo y, bajo ciertas condiciones, a un permiso retribuido (art. 4.2 b/ y 23.3 ET), dentro de un planteamiento que prima el aprendizaje permanente a lo largo de la vida del trabajador. La confluencia entre variables formativas y laborales ha pasado a ser una de las señas de identidad de la nueva forma de concebir el contrato de trabajo. Y ello, pero sobre todo, la aludida existencia de contratos específicamente formativos, debería de servir para que la jurisprudencia hiciera un esfuerzo suplementario a fin de aportar más elementos conceptuales para distinguir entre unas y otras situaciones, si bien, en tal empeño, debería de contar con un marco legislativo mucho más clarificador e incisivo que el actualmente existente.

4. LAS PROPUESTAS COMUNITARIAS Y LA DISTANCIA ENTRE EL DEBER SER Y EL SER.

4.1. La tímida apuesta comunitaria por un “Marco de Calidad para los Periodos de Prácticas”.

El análisis efectuado demuestra que ha de valorarse muy positivamente el auge que, en conjunto, están conociendo las situaciones previas al empleo, normalmente asalariado, pero también autónomo, cuyo objetivo es la adquisición de práctica profesional y el conocimiento directo de la realidad productiva a fin de incrementar las competencias profesionales de quienes las realizan. No obstante, como hemos visto con detalle, estamos ante un problema complejo caracterizado por su marcada dualidad, ya que, junto a las prácticas no laborales o becas que responden a su genuino propósito y que cumplen plenamente su función por tener un contenido realmente formativo que prima, claramente, sobre el productivo, hay otras situaciones en las que, bajo la apariencia de tales figuras, se están encubriendo auténticos contratos de trabajo.

Pues bien, como vimos en el primer epígrafe de este trabajo, las instituciones comunitarias han realizado un diagnóstico muy crítico sobre los periodos de prácticas y, en lógica correspondencia, han propuesto una serie de medidas para que recuperen su verdadero sentido, lo que explica la reiteración de determinadas propuestas que tienden a conseguir, sin demora, que los periodos de prácticas sean de alta calidad. Esto es, tales instituciones han tomado partido para reivindicar la importancia estratégica de dichos periodos cara a la inserción laboral de los jóvenes y para intentar evitar los numerosos abusos que se detectan en la realidad. Así, por poner algunos ejemplos, el Parlamento Europeo ha postulado la creación de una legislación europea en materia de prácticas, y ha pedido a la Comisión que apruebe la “Carta Europea de Calidad de las Prácticas” a fin de establecer normas que permitan garantizar el valor educativo de las prácticas, evitar la explotación y asegurar niveles mínimos de retribución para las personas en prácticas (Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2012 sobre la Carta Europea de Calidad de las Prácticas, B7 0273/2012). Y, por su parte, la Resolución de dicho

Parlamento de 11 de septiembre de 2013, sobre cómo combatir el desempleo juvenil: posibles soluciones (2013/2045(INI), en su apartado 59, solicita a la Comisión que proponga un “Marco de Calidad para los Periodos de Prácticas” que incluya una definición de las mismas con criterios de compensación, condiciones laborales y normas de salud y seguridad adecuadas, pidiendo a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que tales normas aseguren que las prácticas se adaptan a las necesidades formativas de los jóvenes, entre otras cosas, “con miras a prevenir la explotación de los jóvenes como mano de obra sustitutiva barata”.

Pero es la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas (2014/C 88/01), la que va más allá en la concreción de una serie de principios para mejorar la calidad de los periodos de prácticas que, por su interés, conviene sintetizar: a) La obligación inicial de celebrar un convenio de prácticas por escrito entre el trabajador en prácticas y la organización que las ofrece, en el que incluyan los objetivos didácticos, las condiciones laborales, la remuneración o compensación económica, si la hubiere, los derechos y obligaciones de las partes y su duración. b) El fomento de los objetivos didácticos y formativos, para lo que las tareas asignadas deben de permitir el logro de los mismos, estimulando el nombramiento de un supervisor que asesore, supervise y evalúe los progresos de quienes realicen las prácticas. c) Garantizar que se respeten unos derechos y condiciones laborales de los trabajadores en prácticas recogidos en la legislación nacional y europea, incluidos los límites sobre tiempo máximo de trabajo semanal, tiempo mínimo de descanso diario y semanal y, cuando proceda, duración mínima de las vacaciones, animando a las organizaciones que ofrecen prácticas a que especifiquen si ofrecen la cobertura del seguro de enfermedad y accidentes y de la baja por enfermedad. d) Garantizar una duración razonable de las prácticas no superior, en principio, a los seis meses, excepto en casos justificados, especificando las condiciones de prórroga o renovación de las mismas. e) Fomentar el reconocimiento de las cualificaciones y competencias adquiridas mediante la emisión de un certificado. f) Animar a las organizaciones a que incluyan, en sus ofertas y anuncios de prácticas, información sobre las condiciones de las mismas y a que proporcionen información sobre políticas de contratación y a los servicios de empleo a que, si proporcionan información sobre aquéllas, apliquen requisitos de transparencia. g) Facilitar la movilidad transfronteriza de los trabajadores en prácticas dentro de la Unión Europea y estudiar la posibilidad de hacer uso de la red EURES a fin de facilitar su movilidad. h) Fomentar la participación activa de los interlocutores sociales en la aplicación del marco de calidad para los periodos de prácticas y de los servicios de empleo, las instituciones educativas y las organizaciones que ofrecen prácticas.

Y, además, la citada Recomendación ofrece a los Estados miembros ayuda financiera, básicamente, a través del Fondo Social Europeo a los Estados miembros que deseen mejorar la situación de los jóvenes mediante periodos de prácticas, siempre que ellas sean de calidad. Dicha iniciativa se dirige a los jóvenes de las regiones de la Unión más afectadas por el desempleo juvenil e implica la posibilidad de contribuir a costear los mencionados periodos, incluida, en determinadas circunstancias, parte de la remuneración, además de proporcionar la asistencia técnica y el asesoramiento necesario.

Ahora bien, hasta el momento y pese los buenos propósitos de las instituciones comunitarias, los resultados obtenidos claramente insuficientes. En parte, porque la Unión Europea ha utilizado fórmulas propias del llamado “soft law” que sólo se limitan a recomendar a los Estados miembros la adopción de determinadas medidas. Esto es, se trata de documentos sin valor vinculante que se formulan a modo de estímulo de buenas prácticas, sin llevar a cabo una intervención fuerte en la materia. Y, en parte, porque, salvo contadas excepciones, las legislaciones nacionales no han procedido, más allá de lo regulado en relación a los sistemas educativos, a una reforma en profundidad de las prácticas no laborales y becas, que defina, con precisión, los derechos y obligaciones de las partes y las condiciones y objetivos de tales figuras. No existe, pues, en la mayoría de los ordenamientos nacionales, una regulación acabada de los diferentes supuestos comprendidos dentro de tan variadas situaciones. Y, ni mucho menos, una especie de estatuto del becario o de la persona que realice un periodo de prácticas, en especial de aquéllas que se sitúan fuera de los estudios reglados, que son las que se prestan más al fraude de ley.

4.2. Las manifiestas insuficiencias del caso español: entre la anomía legislativa y los frecuentes abusos.

El análisis de lo que sucede en el caso español demuestra la gran distancia que existe entre los objetivos y los principios proclamados por la Unión Europea y la realidad de los hechos. De un lado, como se ha visto, hay muchas normas legales de carácter fragmentario, centradas, sobre todo, en las prácticas educativas, llevadas a cabo como parte de una actividad formativa y reglada y que cuentan con una específica legislación que le sirve de soporte. Pero, de otro, están las prácticas o becas que se efectúan sin que aquélla exista y que, por lo común, se atienden, únicamente, a los términos de su convocatoria, que están más perfiladas en las ofertadas por las Administraciones Públicas que en las efectuadas por las empresas y entidades privadas.

Por ello, los presupuestos de partida y la realidad de tales figuras no son iguales entre sí, ya que, desde el punto de vista de la inexistencia de una relación laboral, existen, en general, menos dudas respecto de las prácticas externas realizadas en el marco del sistema educativo -sobre todo las curriculares-. Sin embargo, se da una mayor indefinición en las prácticas externas y en las becas que no tienen un marco de referencia legal y que no están conectadas, de modo estrecho, con los procesos formativos reglados. En suma, la ausencia de una legislación acabada y precisa sobre muchas de las figuras comprendidas dentro de los referidos estadios previos al empleo -por ejemplo, la ausencia de un estatuto del becario, donde se contengan sus derechos y obligaciones-, fomenta, claramente, ese amplísimo margen de discrecionalidad que es causa de muchas ilegalidades cometidas tanto por empresas como por otras organizaciones y entidades, como las Administraciones Públicas.

En efecto, el uso abusivo de las becas y de las prácticas no laborales implica una serie de graves consecuencias desde la perspectiva de los empresarios y desde la de los trabajadores. Y ello, porque es un mecanismo recurrente de reducción de costes por parte de los empleadores (Cruz, 2014) y, también, de competencia desleal entre ellos. Y, además, porque la utilización ilícita de tales figuras implica que se prive a quienes las realizan del conjunto de derechos contemplados en la legislación laboral y en la negociación colectiva y, en los supuestos no previstos legalmente, de la aplicación de la protección dispensada por la Seguridad Social. Así, por poner algunos sencillos ejemplos, en tales situaciones, no se garantiza no sólo la percepción del salario contenido en el convenio colectivo aplicable en el ámbito de que se trate sino, ni tan siquiera, del salario mínimo interprofesional ni tampoco de otros derechos de alcance económico o de otra significación, ni quienes realicen prácticas no laborales o son becarios computan como plantilla a ningún efecto. Lo que está en la base de múltiples supuestos en los que las cantidades percibidas por el supuesto becario se sitúan por debajo de dicho umbral de subsistencia.

Por otra parte, es claro, en que la actividad de dichas personas, se han de respetar las normas de seguridad e higiene aplicables al medio de trabajo de que se trate para evitar daños innecesarios derivados de las mismas. No obstante, cuestión bien distinta es la aplicación de las distintas garantías y derechos previstos en la legislación sobre prevención de riesgos laborales como, por poner solo un ejemplo, la vigilancia de la salud de la persona en prácticas o del becario. En algún caso, se prevé que los estudiantes universitarios en prácticas académicas externas, curriculares o no, tienen derecho a recibir de la entidad colaboradora información de la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales (art. 9.1 f) Real Decreto 529/2014), pero es claro que ello se limita a la mera información de un colectivo muy concreto, quedando fuera otras manifestaciones de la compleja actividad preventiva y otros sujetos (Cruz, 2014). Y, también, se prevé que las Administraciones educativas garantizarán que, antes del inicio del módulo de formación en centros de trabajo, los alumnos hayan adquirido las competencias relativas a los riesgos específicos y las medidas de prevención en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional de cada título profesional básico, según lo previsto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 10. 3 Real Decreto 127/2014).

Desde una vertiente más amplia, es bien sabido que se habla de la flexibilidad de entrada o en el acceso al empleo como una de las claves de la política legislativa que ha estado en el origen de múltiples modificaciones legislativas. Pues bien, aquella se vuelve exponencial, cuando estamos ante la proliferación de becas y de periodos de prácticas que son, realmente, fraudulentas al negarse la naturaleza contractual de una prestación que debería de ser laboral, con el cúmulo de derechos y obligaciones para las partes que ello comporta. Además, en tal hipótesis, se garantiza la plena flexibilidad en el contenido de las condiciones de trabajo y en la salida, esto es, en la finalización de relación jurídica existente, ya que ella depende, sin más, de la mera voluntad del empleador sin que haya una protección adecuada, causal y, en su caso, económica, al respecto. En fin, la llamada flexiseguridad, impulsada abiertamente por el Libro Verde de 2006 de la Comisión Europea "Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI" (COM (2006) 708) con el fin de que haya más flexibilidad en dichas condiciones y en el empleo a cambio de que se den transiciones laborales más seguras y fluidas en el mercado de trabajo, quiebra por su base con los jóvenes que se encuentran en situaciones preliminares de trabajo que son ilegales, ya que no están garantizadas dichas transiciones ni entra en funcionamiento la cobertura del desempleo que proteja a los jóvenes en las situaciones de intervalo entre dos empleos.

Además, la existencia de diversas situaciones previas al contrato de trabajo ha posibilitado que ellas cumplan, en ocasiones el lugar que debería de ocupar el período de prueba, que es otra figura jurídica manifiestamente pervertida en la práctica de las relaciones laborales. En efecto, las becas y de prácticas no laborales -básicamente, las extracurriculares y las que se realizan al margen de convenios con centros educativos- funcionan, en muchos casos y a corto o a medio plazo, como verdaderos procesos de selección de los trabajadores que van a ser contratados por las empresas. Ello se une a otros

factores que contribuyen al vaciamiento real de la función genuina del período de prueba, regulado en el art. 14 del ET, como, por ejemplo, el uso, en muchos casos ilegal, de distintas modalidades de contratación temporal, que tienen una fuerte presencia entre los jóvenes, a fin de probar seleccionar a quiénes van a ser contratados con posterioridad de modo indefinido por las empresas. Algo que también sucede con la puesta a disposición de las empresas usuarias de trabajadores de jóvenes cedidos por empresas de trabajo temporal, lo que permite a aquéllas evaluar la competencia e idoneidad profesional, las aptitudes y las actitudes de tales sujetos a lo largo de una o varias relaciones contractuales con estas empresas. O, en fin, el período de prueba de un año de duración impuesto por el art. 4 de la Ley 3/2012 al llamado contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que, aunque haya sido considerado acorde con las exigencias constitucionales por el propio Tribunal Constitucional (sentencias 119/2014, 16 de julio, y 8/2015, de 18 de enero), no deja de ser una desnaturalización legal de una figura que debe de estar regida por otros cánones.

De todo lo anteriormente expuesto se deduce que el panorama no es precisamente sencillo ni claro, pues la inserción laboral de los jóvenes se caracteriza por una verdadera miscelánea de situaciones y de itinerarios, en los que es más que manifiesta la ruptura del ya arcaico prototipo de trabajo para toda la vida. Así, las trayectorias de inserción son erráticas, tardías y, en muchos casos, y de mala calidad, pues, a veces, los jóvenes realizan prácticas no laborales o tienen becas sin ninguno de los ni derechos contenidos en la legislación laboral ni, en muchos supuestos, protección de la Seguridad Social, cuando, paradójicamente, en demasiadas ocasiones, se están encubriendo verdaderos contratos de trabajo. Y, en algunos casos, los jóvenes alternan situaciones no laborales con otras contractuales, por ejemplo, cuando desempeñan una actividad laboral fugaz o intermitente por medio de empresas de trabajo temporal o suscriben contratos de trabajo de carácter temporal con ciertas empresas (Cruz, 2014).

O, incluso, desempeñan trabajos en el ámbito de la economía sumergida con una reducida retribución –o sin ella– o se someten a supuestos periodos de prueba a cambio de promesa de una hipotética relación laboral posterior que no siempre se alcanza. Todo ello supone un costoso peaje que muchos de los jóvenes que engrosan el desempleo juvenil tienen que pagar para acceder, con posterioridad, a un trabajo regular con las garantías y derechos correspondientes a un trabajador por cuenta ajena o, eventualmente, a un trabajador autónomo. El resultado de todo ello es el ensanchamiento o la dilatación de la etapa de transición del sistema educativo al mundo del trabajo, pues los jóvenes han de pasar, cada vez más, por etapas intermedias en sus accidentados itinerarios de inserción laboral que se vuelven largos, complejos y muy costosos para ellos.

4.3. Las dificultades de control de las situaciones ilegales.

Un marco legal de referencia tan precario como el descrito y las voluminosas cifras de desempleo juvenil constituyen un preocupante caldo de cultivo en el que las situaciones ilícitas son demasiado frecuentes y se desarrollan, que, en muchos casos, en un ambiente de marcada impunidad sin que las medidas adoptadas frente a ellas consigan eliminarlas o, al menos, reducirlas. En efecto, un análisis de nuestra realidad evidencia los serios problemas con que se encuentra, en la actualidad, el estricto cumplimiento de la legislación laboral, pues, entre otros factores, la profunda crisis económica actúa como un elemento que contribuye a impulsar la existencia de fraudes de ley y a dificultar el control efectivo de la aplicación de aquélla. Ahora bien, tal situación se acentúa aún más en lo que respecta a los jóvenes por diferentes motivos. De un lado, la abultadísima tasa de desempleo juvenil propicia una mayor tasa de elusiones de la normativa laboral, pues hay un auténtico ejército de reserva dispuesto a aceptar unas condiciones que, demasiadas veces, son ilegales en un intento, a veces desesperado, de conseguir obtener experiencia profesional que haga posible su inserción, estable y digna, en el mercado de trabajo. Y, lamentablemente, ello está en la base de que la pasividad frente a posibles abusos e ilegalidades sea una pauta demasiado extendida entre los jóvenes, que se resignan a aceptar situaciones inaceptables como un mal menor que, en principio, puede parecer transitorio, pero que puede extenderse mucho más tiempo del esperable. Además, a tal resultado contribuye la conciencia de las organizaciones empleadoras de que, de hecho, las posibilidades reales de reclamación judicial o de denuncia administrativa ante una situación de fraude por parte de los becarios y personas en prácticas son muy limitadas.

Ya hemos analizado en un epígrafe anterior los problemas con que se encuentra la actuación de los Tribunales al respecto. A ellos se unen los inconvenientes con que se topa la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social a la hora de proponer la sanción de las ilegalidades cometidas bajo la cobertura de supuestas becas y prácticas no laborales. De un lado, está el problema de controlar unas realidades que cuentan con una legislación muy deficiente, cuando no inexistente y cuando, a menudo, los únicos y genéricos mimbres legales son los ya citados art. 1.1 y 8.1 del ET. De otro, porque las denuncias, individuales y colectivas, presentadas son muy escasas en relación al número de irregularidades existentes en la realidad. Y,

además, porque si bien, en algunos casos, dicha Inspección actúa interponiendo una demanda por la vía del procedimiento de oficio ante Juzgado de lo Social competente, la prueba del comportamiento ilícito se puede ver dificultada por la incomparecencia en el juicio del becario o de la persona en prácticas, motivada, entre otras razones, por la elevada movilidad y volatilidad de las situaciones que ellos padecen en sus itinerarios de inserción en el mercado de trabajo o por sus resistencias a enfrentarse a las empresas o entidades que les facilitan las becas o las prácticas.

Además, no hay ningún tipo de control de los becarios ni de las prácticas no laborales por parte de los órganos encargados de la colocación. Hay, con todo, alguna excepción como la prevista en el Real Decreto 1543/2011 que impone a las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales el deber de celebrar previamente un convenio con el Servicio Público de Empleo competente y, además, establece que aquéllas han de informarle de los acuerdos suscritos sobre dichas prácticas con los jóvenes (art. 3.3 y 4.1). Pero, aun así, la limitación es manifiesta, ya que, en el resto de supuestos, queda extramuros del conocimiento y control de tales Servicios de las múltiples situaciones de prácticas no laborales y becas. Y ello explica, al menos en parte, que sea imposible de saber con certeza el número real de personas en esa situación, ya que no hay censo o registro alguno de becarios ni, salvo el supuesto concreto que se acaba de señalar, los Servicios Públicos de Empleo tienen conocimiento de su existencia.

Por otra parte, el control de los fraudes y abusos por parte de los sindicatos no es tan eficaz como debería de ser a la vista de la magnitud del problema, ya que la dificultad de erradicar aquéllos es manifiesta dada la enorme dispersión y, a veces, la fugacidad de quiénes están realizando unas prácticas o tienen una beca que pudieran ser ilegales. Es cierto que ha habido algunas significativas iniciativas sindicales dirigidas a evitar los reiterados abusos cometidos bajo el ropaje de tales figuras (ver por ejemplo, Secretarías Confederales de Formación, de Acción Sindical y de Juventud Comisiones Obreras, 2015), pero, lamentablemente, no han arrojado los resultados buscados a la vista la magnitud adquirida por problema que nos ocupa. Contribuye, sin duda, a tal resultado la debilidad sindical en un escenario realmente crítico en los que son muchos y muy complejos los frentes a los ellos han de atender. Además, no puede ignorarse que el contexto en el que se mueven los jóvenes que buscan empleo -o que luchan por mejorarlo o no perderlo- es extremadamente individualista, por lo que impera una lógica muy personalista que, en conjunto, no espera apoyos útiles de quienes son los representantes de los trabajadores por antonomasia.

En el fondo de todo ello, está el hecho de que demasiados jóvenes han pasado a percibir a los sindicatos como unas organizaciones muy ajenas a sus valores e intereses y como unos sujetos pertenecientes a épocas pretéritas. Percepción muy preocupante que debería de inducir a una reflexión autocrítica y propositiva de mucho mayor calado de la que aquéllos están haciendo, ya que, de lo contrario, la fractura generacional ya existente en el momento actual se irá convirtiendo, en un futuro no muy lejano, en una verdadera fosa. En fin, si en situaciones de extrema precariedad, que pueden tener su origen en manifiestas ilegalidades, los jóvenes no se sienten respaldados por los sindicatos, aquéllos desarrollarán unas actitudes que, cuando ya estén integrados regularmente en el mercado de trabajo, se pueden traducir en un claro rechazo y desapego hacia tales sujetos colectivos.

Es cierto que algunas normas legales, como, por ejemplo, el ya mencionado Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, sobre prácticas no laborales en empresas, establece que la empresa ha de comunicar a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes (art. 3.3 d). Y lo mismo sucede tanto con la Orden TAS 718/2008, de desarrollo del Real Decreto 395/2007, en materia de formación de oferta (art. 24.1) como con el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, sobre ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (art. 25). Es evidente que se trata de una pauta muy certera, que pretende dar transparencia a esas situaciones y facilitar su control por parte de tales representantes a fin de evitar posibles abusos y fraudes. Sin embargo, tal obligación se circunscribe sólo a algunos supuestos de prácticas no laborales, por lo que se deja fuera de tal obligación de informar a muchos otros no regulados por las citadas normas, lo que, habida cuenta de la proliferación un tanto descontrolada de estas figuras, constituye una auténtica limitación. Por ello, la legislación debería de imponer a los empleadores, de modo general, el deber de informar a los representantes de los trabajadores y funcionarios públicos de la existencia de becas en las empresas y Administraciones Públicas y del número y condiciones de las mismas, procediendo para ello y a la modificación del art. 64 del ET y del art. 40 del Estatuto Básico del Empleado Público. En suma, habría que implicar mucho más a tales sujetos representativos en el conocimiento y control de unas situaciones que, muchas veces, incurrir en ilegalidad. Y, por su parte, la negociación colectiva debería de regular, también, tales cuestiones, pues son escasísimas las referencias contenidas en ella a las prácticas no laborales y a las becas, cuando unas y otras tienen una amplia presencia en muchas de las empresas y Administraciones Públicas afectadas por los convenios colectivos.

Sin embargo, por encima de todas las insuficiencias señaladas, entiendo que no hay una clara voluntad política de luchar, a fondo y de manera eficaz, contra figuras que, pese a contar, en el mejor de los casos, con una cobertura legal en la legislación educativa, encubren, de hecho, verdaderos contratos de trabajo. Ciertamente, los poderes públicos son conscientes del fraude en las becas, como puso de manifiesto, de forma palmaria, la disposición adicional 41ª.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, al establecer que "Las Administraciones Públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude laboral, fiscal y a la Seguridad Social asociado a las becas que encubren puestos de trabajo". Disposición que ha sido derogada por el apartado 22 de la disposición derogatoria única del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, pero que ha sido sustituida por una de idéntico tenor contenida en esta última norma (disp. adicional 6ª.2).

Ahora bien, dichos planes no han sido objeto de una puesta en práctica eficaz, por lo que los márgenes dejados para impedir la aplicación de las normas legales en materia de contratación laboral siguen siendo muy amplios y siguen propiciando la existencia de muchas ilegalidades que, en general, se dan en un cierto ambiente de impunidad. Y ello es muy preocupante porque la existencia de un número incalculable de fraudes en materia de becas y de prácticas no laborales constituye una auténtica falla de nuestro Estado social y democrático de Derecho que afecta muy negativamente a unas personas jóvenes que pretenden insertarse laboral y socialmente, pero que se encuentran con un cúmulo de ilegalidades que entorpecen su plena integración y su emancipación familiar.

En fin, la actuación de los poderes públicos debería de moverse en una doble dirección: de un lado, fomentando la oferta de prácticas no laborales y de becas que sean plenamente acordes con la función que unas y otras han de tener cara a cualificar más a los jóvenes que hayan alcanzado determinada titulación educativa o que estén en curso de obtenerla a fin de que puedan insertarse, de la mejor y más rápida manera posible, en el mercado de trabajo. Y, por otro lado, tales poderes deberían de comprometerse, de un modo muy activo y eficaz, a erradicar el gran número de prácticas no profesionales y de becas que no se corresponden con su consustancial significación y son, sencillamente, fraudulentas. De lo contrario, ellos seguirían siendo complacientes con una situación que, además, de ser ilegal, es, a todas luces, injusta al afectar a unos jóvenes más cualificados profesionalmente que los de otras épocas y al conllevar unos altísimos costes personales, sociales, económicos y políticos. En conclusión, en la medida en que los períodos de prácticas y de becas, aparte de ser legales, tengan una auténtica calidad por gozar de un contenido educativo claro en el marco de unos derechos y obligaciones precisas y acordes con las finalidades perseguidas, serán mucho mayores las posibilidades de tales fórmulas a medio camino entre lo formativo y lo productivo sean una vía de acceso al mercado de trabajo.

Como reflexión final, cabe afirmar, desde una perspectiva más amplia, que el desempleo juvenil, que es el bastidor sobre el que se proyectan las diferentes figuras que hemos analizado a lo largo de este trabajo, pone al descubierto un grave problema de política económica, incapaz de crear un número suficiente de empleos para dar ocupación a un número tan abultado de jóvenes en paro. Pero, además, han de situarse en el punto de mira las fortalezas y las flaquezas de la política educativa, en la que ha sido muy acertada la apuesta por la modificación y modernización de los planes de estudio a través de la realización de prácticas externas como parte consustancial del propio proceso educativo. No obstante, pese a todo, es claro que tal propósito no se ha visto acompañado de unos resultados eficaces en términos de inserción laboral de los jóvenes. Es bien sabido que la brecha entre el sistema educativo y el productivo ha sido uno de los elementos de debilidad de nuestro modelo, aunque las interconexiones entre la variable educativa y la laboral son, como se ha visto a lo largo de este trabajo, crecientes y absolutamente necesarias, pero, con todo, el foso entre ellas sigue siendo todavía grande. Y, además, el hecho de que haya cada vez más puentes entre tales mundos es, sin duda alguna, muy positivo, pero tal convergencia puede producir unos efectos colaterales negativos si son confusos los criterios legales que han de diferenciar un contrato de trabajo de una situación previa y distinta de él y si no se controlan las situaciones fraudulentas.

Por otra parte, el interrogante que ha de plantearse es si, realmente, se ha conseguido tras la reforma del sistema universitario conocido bajo el nombre de Espacio Europeo de Educación Superior -alias Bolonia- aumentar la cualificación profesional y la empleabilidad de los estudiantes que facilite, de modo efectivo y en un tiempo razonable, una inserción en el mercado de trabajo que sea plena y acorde con el nivel de conocimientos adquirido. Sin duda, ha habido un cambio de planteamiento al respecto y puede decirse que algo se ha conseguido avanzar en tal dirección, pero aún queda mucho para reducir la aludida y endémica separación entre ambos sistemas. Por ello, tal reto es otro frente para el análisis y para el debate cuando se ha modificado, otra vez, la estructura de los estudios universitarios. La pregunta merecería una reflexión de mayor calado y una mayor autocrítica, pero, desafortunadamente, no somos una sociedad acostumbrada a evaluar, de modo adecuado,

las consecuencias de los cambios legislativos, por importantes que ellos sean. En fin, todo ello se inscribe en un contexto en el que las Universidades están sufriendo una fortísima crisis de identidad y de funcionalidad, en gran medida, debido al embate de las restricciones presupuestarias, pero también a la existencia de otros problemas que debilitan la función que deben de cumplir y, entre ellas, la de capacitar a los estudiantes para conseguir una plena inserción en el mercado de trabajo que sea acorde con la cualificación obtenida.

Por su parte, la formación profesional ofrece unos mejores datos de inserción dado el carácter más práctico y menos especulativo de sus enseñanzas y la mayor vinculación con las necesidades productivas. Y ello confirma, entre otras cosas, que, por fortuna, aquella rama del sistema educativo ha dejado de ser el basurero del sistema educativo, como lo calificara hace ya mucho tiempo Fernández Enguita, aunque todavía subsista al respecto un cierto e inmerecido estigma social que debería de ser erradicado plenamente. Con todo y entre otras cuestiones, sería deseable analizar en detalle la calidad y la funcionalidad de las prácticas profesionales que se desarrollan en el marco de la formación profesional a fin de saber en qué medida contribuyen a facilitar el empleo de quiénes la hayan cursado.

Por último, la problemática que nos ocupa comienza ya a tener presencia parlamentaria, como evidencia la presentación por el grupo parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea de una Proposición no de Ley relativa a la regulación de las prácticas en empresa y las condiciones de los becarios (nº 161/000245, Boletín Oficial del Congreso de los Diputados 5 de abril de 2016). En ella, se critican los abusos generalizados de las prácticas no laborales y se efectúan una serie de propuestas concretas para evitarlos. Asimismo, se señala que, según los datos de afiliación a la Seguridad Social del Ministerio de Empleo, en 2013 había 20.000 becarios cotizando a la Seguridad Social y, en 2015, 70.000, lo que implica un aumento del 350%. Ahora bien, tal cifra excluye a los que tienen prácticas no remuneradas y, por ello, no cotizan a la Seguridad Social. Además, se cita el estudio "The experience of traineeships in the EU" publicado por la Comisión Europea en noviembre de 2013, que indica que el 61% de los becarios en España no reciben compensación económica por sus prácticas, por lo que no cotizan a la Seguridad Social, estimándose que el número de becarios, cotizantes o no, es, como mínimo, de 180.000. Por otra parte, han surgido en internet múltiples iniciativas destinadas, de modo específico, a la problemática y a las reivindicaciones de los becarios, como, por ejemplo, la denominada "Oficina precaria" (web: oficinaprecaria.org).

Bibliografía

- Casas, M.E. (1992). "Formación y estabilidad en el empleo: La formación continua y su función preventiva". Relaciones Laborales, nº 2, 86- ss.
- Colàs, E. (2014). "El estatuto del estudiante y las becas: límites del derecho laboral". En: López, J. (Dir). Los estatutos de los trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación. Valladolid: Lex Nova Thomson Reuters.
- Cruz, J. (2014). "Empleo juvenil y crisis económica". En: González-Posada, E. y Molero, M.L (Dir.) Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, nº 15, Universidad de Valladolid.
- Duque, M. (2012). Becas y becarios. Camino de su regulación laboral. Valladolid: Lex Nova Thomson Reuters.
- Duque, M. (2014). "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes". Información Laboral, nº 2.
- Duque, M. (2012) "Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios". Información Laboral, nº 6.
- Martínez, J. (2012). "Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)". Actualidad Laboral, nº 6.
- Mella, L. (2014). "Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 36.
- Molina, M. (2014) "Régimen jurídico de las prácticas no laborales en las empresas". En: en Ramos, M. y Rojas, G. (Coords.) Transformaciones del Estado social y de derecho del trabajo. Libro Homenaje a Manuel Álvarez de la Rosa. Granada: Comares.
- Morales, J.M (2015). Jóvenes y políticas de empleo: entre la estrategia de emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil. Madrid: Bomarzo.
- Moreno, J. (2012). "La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿Un sucedáneo de contrato en prácticas?". Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros, nº 347.
- Moreno, J. (2011). "La Seguridad Social de los participantes en programas de formación". Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros, nº 345.
- Moreno, J. (2014). "La inclusión definitiva en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas". Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros, nº 379.
- Moreno, J. (2012). "La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: la potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la empleabilidad". Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros, nº 349.
- De la Puebla, A. (2014). "Problemas prácticos de las prácticas no laborales". En: García-Perrote, I. y Mercader, J.R. (Dir.). Las reformas laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio, al Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero. Valladolid: Lex Nova Thomson Reuters.
- Roales, E. (2015). "Prácticas no laborales entre la formación y la empleabilidad". En: Morales, JM (dir.). Jóvenes y políticas de empleo: entre la estrategia de emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil. Madrid: Bomarzo.
- Sánchez, J. (2014). "Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 38.
- Sánchez-Rodas, C. (2013). "Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo". XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, CARL.
- Secretarías Confederales de Formación, de Acción Sindical y de Juventud de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, (2015). Aprendices, becarios y trabajo precario. Guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales. Madrid: Comisiones Obreras.
- Tatay, C. (2012). "La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los investigadores y participantes en programas de formación". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 29-30.
- Val Tena, A.L. (2015). "Trabajo en prácticas y prácticas no laborales". Documentación Laboral, nº 104, 73-ss.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales (2016). Proposición no de Ley presentada por el grupo parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea relativa a la regulación de las prácticas en empresa y las condiciones de los becarios (nº 161/000245). Congreso de los Diputados. 5 de abril de 2016.

5. EL DESAFÍO DE LA CONTRATACIÓN EN EL EMPLEO JUVENIL

María Luisa Molero Marañón
Universidad Rey Juan Carlos

1. PRESUPUESTO DE PARTIDA Y OBJETIVO DEL ESTUDIO.

La grave situación de desempleo padecida por nuestro país durante la crisis económica ha afectado de modo especialmente alarmante a la población juvenil, como colectivo tradicionalmente más vulnerable, duplicando las tasas de desempleo del resto de población ordinaria, produciéndose consecuencias devastadoras para dicho grupo de empleo¹. Tradicionalmente, la legislación laboral ha contemplado al trabajador joven desde una perspectiva de tutela, prohibiendo el trabajo de los menores (art. 6.1 ET), u ordenando medidas restrictivas en la reglamentación del tiempo de trabajo con el fin de preservar la seguridad y salud de los asalariados más jóvenes (arts. 6. 2 y 3, 34. 3 y 4 ET).

Frente a dichas previsiones, en el marco de la contratación laboral, la potenciación de su inserción en el mercado laboral ha venido de la mano de los contratos formativos (art. 11 ET), que nacieron en la panorámica contractual para facilitar la transición de los jóvenes del ámbito educativo al marco del empleo, vinculados por el aglutinador común de la falta de experiencia profesional y/o formación que reside en dicho grupo de población. Ambas modalidades contractuales han pretendido históricamente a través de la adecuada integración de la fórmula formación y empleo dar una respuesta estimulante a ambas partes contratantes “con la finalidad de allanar el tránsito entre el sistema educativo y el laboral” (Por todos, Valdes Dal-re, 1994: 254). Ahora bien, ha resultado también una constante en su evolución aplicativa durante los últimos treinta años (1980-2010-) el hecho objetivo que dichas figuras contractuales no han dado el rendimiento deseado, ocupando una posición muy marginal dentro del conjunto de modalidades contractuales que integran la contratación temporal en el Derecho del Trabajo.

Con ocasión de la crisis económica, y en particular, en el período 2012-2014, el gobierno a través de sucesivos decretos-leyes ha aprobado un ingente número de reformas con una finalidad predominante sobre el resto: Impulsar la contratación del empleo juvenil². La elevada tasa de desempleo que afecta a este colectivo ha reclamado medidas específicas de actuación a través de políticas activas de empleo dirigidas a corregir esta dramática situación (Gonzalez-Posada, 2013: 75). Por una parte, dicha potenciación ha puesto su punto de mira, como no podía ser de otro modo, en los contratos formativos, pero sin duda no ha sido ni la única, ni seguramente la principal de la batería de medidas en el marco de la contratación que han tenido como centro de imputación al trabajador joven. Y es que dentro del conjunto ingente de reformas aprobadas, hay que destacar una sobre el resto, que ha venido directamente condicionada por la adopción de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que se enmarca dentro del Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el gobierno, y que se ha materializado con la entrada en vigor de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (Vid. sobre dicha Ley, la obra de Fernandez y Calvo , 2013). Como se verá, dicha Estrategia recoge toda una serie de recomendaciones que en materia de empleo

¹ Dicha situación hay que destacar que no solo se produce en España, sino que es una realidad que es común al conjunto de Europa, en el que la tasa de desempleo juvenil se incrementa respecto al conjunto de la población, Vid. COMISIÓN EUROPEA, Empleo juvenil: Propuestas de medidas de la Comisión Europea, Dossier Europa (2013), n° 5.

² Sin perjuicio de indicar que dichas reformas fueron precedidas en la legislatura anterior por el RDL 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que acometió una reforma profunda sobre el contrato para la formación y el aprendizaje.

de jóvenes ha realizado la Comisión Europea, haciendo públicas 100 medidas que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal y que tienen el objetivo nuclear de impulsar acciones dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena, o a través del autoempleo y el emprendimiento. Esta doble vía se articula a través de la Ley 11/2013, que establece toda una panoplia de reformas de naturaleza bien dispar, que encuentran como denominador común la estimulación de la contratación de los jóvenes, que pretende configurar un proyecto, según reza en su Exposición de Motivos, que se presenta como muy ambicioso en sus fines, pero que luego contrasta severamente con el desarrollo normativo de sus disposiciones.

Al margen de dicha Ley, y a la vista de las modificaciones operadas en su conjunto en el contexto de la crisis, se puede anticipar que el panorama de la contratación de jóvenes ha quedado afectado por entero, desbordando y sobrepasando su marco natural de actuación acotado de modo nuclear por los contratos formativos, al incidir en la integridad de las modalidades contractuales. Tanto en la contratación fija, con la creación, incluso, de figuras nuevas y un tanto anómalas, como en la temporal, de duración determinada, como en los clásicos formativos, que se han expandido a vías tradicionalmente vedadas como es el caso de las ETTS, sin poder dejar de mencionar el impulso producido en la contratación a tiempo parcial. Ahora bien, las reformas no se han paralizado en el mercado de la contratación laboral, sino que han ido más allá, promocionando también medidas de apoyo al empleo autónomo y al emprendimiento de los jóvenes. Al fin y al postre, se puede concluir en estas consideraciones introductorias que todas y cada una de las vías de acceso al empleo en mayúsculas han quedado afectadas de algún modo, buscando la finalidad principal y predominante de incrementar el empleo juvenil, descuidándose otros factores que habían acompañado tradicionalmente a las condiciones de contratación de los jóvenes en aras de mejorar su empleabilidad, que no se tienen en consideración como prioridad en el conjunto de las políticas activas articuladas, centrándose en exceso en dicho objetivo.

En este sentido, el legislador parece obviar, cuando realiza el desarrollo articulado de la norma el diagnóstico certero que efectúa el Preámbulo de la Ley 11/2013, girando en demasía en abrir un sinfín de alternativas con el fin de paliar el grave desempleo, pero sin atender a la mejora de los efectivos déficits que padecen los jóvenes para encontrar empleo, que evidencia por el contrario con claridad su exposición inicial: "Existen un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo joven y sobre las que se propone trabajar, tales como la alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27; la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes".

En este informe se pretende dar cuenta de la intensidad de las reformas, y del sentido y alcance de su modificación, pero también se tratará de valorar su efectividad de cara al objetivo que se debería pretender, que no es sólo incrementar el empleo de los jóvenes, sino corregir las dificultades estructurales que tiene dicho colectivo en nuestras fronteras para acceder al mercado de trabajo, y mantenerse en condiciones dignas, constituyéndose dicha contratación en el primer escalón de una carrera profesional de futuro, que suponga una mejora de su empleabilidad.

2. LA POTENCIACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS COMO INSTRUMENTOS DE INSERCIÓN DE EMPLEO.

Como se ha expuesto, dicha doble modalidad contractual ha sido la respuesta clásica o tradicional que ha otorgado la legislación laboral para fomentar la contratación de los jóvenes, combinando según las sucesivas épocas, la finalidad formativa con el objetivo de inserción de este grupo de empleo sin experiencia laboral. Como se sabe, el perfil que caracteriza al joven es muy diferente en ambos supuestos, puesto que en el contrato de prácticas se presupone a un joven cualificado o con título pero carente de práctica profesional (art. 11.1 ET) y, por el contrario, en el contrato para la formación y el aprendizaje se trata de un joven sin cualificación que las más de las veces proviene del abandono escolar prematuro, al que se le ha de otorgar la formación teórica-práctica con el fin de que obtenga una determinada cualificación profesional (art. 11.2 ET).

Ambos contratos son la fórmula ideada por el Derecho del Trabajo para responder a las particularidades que presenta su centro de imputación: la carencia de experiencia laboral del trabajador joven, acompañada o no de ausencia de formación,

frente a quien el empresario se compromete a dar cumplimiento de una serie de obligaciones formativas, proporcionándole simultáneamente una oportunidad dentro del mercado de trabajo, con un coste salarial y de Seguridad Social más bajo que un trabajador común u ordinario. Pese a dicho adecuado diseño que ha pretendido combinar su genuino objetivo formativo con una finalidad de inserción profesional, como ya se ha indicado, ninguna de ambas modalidades ha dado los resultados esperados que permitieran convertirlas en instrumentos clave de contratación de los jóvenes, siendo elegidas por los empresarios otras fórmulas contractuales para su integración en el empleo, no siendo de ningún modo las prevalentes en el empleo juvenil.

2.1. Las enésimas reformas sobre el contrato para la formación y el aprendizaje con tímido resultado

A la vista de lo anterior, la reforma laboral 2012 –RDL 3/2012 y L 3/2012–, precedida por la del RDL 10/2011 que produjo una modificación de importante envergadura sobre dicho contrato, inaugurando su nueva denominación, vuelve a afectar su régimen jurídico por enésima vez, con la finalidad de favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Las modificaciones habidas son numerosas y de variado calado, pudiendo mencionar ahora sólo las más relevantes de cara a la configuración final de esta figura (Escudero, 2012: 70-84).

En primera instancia, dicha reforma va dirigida a uno de los rasgos esenciales que ha perfilado desde antaño su régimen jurídico relativo a la edad del trabajador contratado. En línea con lo sucedido con la adopción de distintas medidas de política de empleo, la noción de trabajador joven se va ampliando significativamente en el marco laboral, extendiéndose las posibilidades del ámbito subjetivo de este contrato a los trabajadores que alcanzan la edad de los 30 años, supeditándose la permanencia de dicho aumento a que la tasa de desempleo no descienda por debajo del 15 % (Disp. Tr. 9ª Ley 3/2012)³. De otro lado, la duración del contrato se incrementa de forma directa, posibilitando su duración hasta los tres años pero restringiendo el número de prórrogas, permitiendo simultáneamente la prolongación de los trabajadores jóvenes en formación hasta la edad de 30 años, a través del encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, siempre que tengan por objeto cualificaciones profesionales distintas, disminuyendo el tiempo de formación del contrato, transcurrido el primer año del contrato, fijando topes máximos en los sucesivos, en lugar de los tradicionales mínimos en el tiempo de actividad laboral.

Asimismo, se suprimen las limitaciones existentes para tener derecho a las importantes bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que implica dicha contratación, junto con las estipuladas si el contrato de formación a su finalización se transforma en indefinido. Al margen de éstas últimas que se examinan más adelante, la reducción prevista es altamente significativa, pues incide en la cuota patronal y en la obrera, cuando el contrato se celebre desde la aprobación de la reforma 2012, fijando una reducción del 100 % de las cuota empresarial, tanto por contingencias comunes como profesionales, en el caso de empresas de menos de 250 trabajadores, descendiendo al 75 %, si la empresa tiene una plantilla igual o superior a dicha cifra, así como el 100 % de la cuota del trabajador durante toda la vida del contrato (art. 3 Ley 3/2012). Por tanto, a la vista de nuestro tejido productivo caracterizado por empresas de menor tamaño, la reforma está estipulando como regla general en el contrato para la formación un coste cero de Seguridad Social.

Asimismo, se aprueba correlativamente a la modificación legal el nuevo desarrollo reglamentario del contrato para la formación acorde con dichas previsiones (RD 1529/2012), que con carácter general realza el carácter formativo como seña de identidad del contrato (Prados, 2014: 628). No obstante, lo cierto es que en una valoración de conjunto de la reforma sobre su régimen jurídico cabe destacar que, al margen del refuerzo de su carácter formativo, las reformas principales van dirigidas a fortalecer el objetivo de inserción profesional del contrato, como se confirma con la ampliación de la edad, la extensión temporal del contrato y la posibilidad de encadenamiento, que junto con las medidas de reducción del coste económico que supone su contratación, conducen a que la inserción se logre a través de una mayor precarización del contrato. Dicho en términos más expresivos, con las reformas, los jóvenes podrán estar en formación hasta los 30 años, con un contrato que se podrá dilatar durante más tiempo pero siempre bajo el régimen de provisionalidad, encadenándose incluso con otro, y con una retribución bien disminuida, por el tiempo que han de dedicar a la formación.

La segunda de las vías para potenciar la utilización de este contrato es el reconocimiento de su utilización por las empresas de trabajo temporal; dicha posibilidad se abre por la Ley 11/2013, de 26 de julio –antes RDL 4/2013, de 23 de febrero–,

³ Ampliación de la edad que ya había sido establecida con un régimen transitorio por el RDL 10/2011, de 26 de agosto, justificando que dentro de ese grupo de edad -25 a 30 años- existen importantes déficits de cualificación profesional y de elevados niveles de desempleo.

derogando la prohibición anterior mantenida de forma taxativa durante todo el período de funcionamiento de las ETTS, que impedía que el contrato en formación pudiera ser objeto de puesta a disposición. La reforma arbitra dicha posibilidad, conociendo de antemano, que el gran nicho que atienden en el mercado de trabajo las ETTs viene integrado de forma mayoritaria por la población juvenil. Ahora bien, la potenciación de dicha alternativa obvia la complejidad que puede suponer el desdoblamiento de los tiempos del contrato en el ámbito de las dos empresas implicadas, al asignar sin más a la ETT prácticamente por entero el cumplimiento de la obligación formativa, cuando la actividad laboral se desempeña en el ámbito de la empresa usuaria, y sin establecer apenas canales de comunicación, cuando el diseño del contrato se soporta en la interrelación entre trabajo y formación, si, en efecto, el contrato pretende cumplir su objetivo final de obtener una específica cualificación profesional. Dicha falta de conexión puede conducir a entender que el objetivo final del contrato de lograr en ese régimen de alternancia una cualificación profesional, queda desdibujado por la prioridad esencial de arbitrar un nuevo cauce para la contratación temporal de jóvenes sin más.

2.2. La resistencia a la utilización del contrato de prácticas frente al repunte de las figuras previas extralaborales

La segunda de las modalidades formativas es el contrato de prácticas que tradicionalmente no ha exigido una determinada edad para su utilización, sino que lo determinante era la presencia de un título académico o cualificación profesional que acredite una determinada formación teórica, pero que no se ve acompañada de una experiencia práctica de las tareas correspondientes a dicha titulación; situación que relacionada con el acceso al mercado de trabajo y el inicio de la actividad laboral suele aparecer vinculada al grupo de población juvenil. Aceptada dicha posición de partida es indudable la trascendencia que puede revestir el contrato de trabajo en prácticas como mecanismo jurídico hábil para la entrada de los jóvenes cualificados en el ámbito del empleo. Y no sólo por las posibilidades que ofrece en orden a potenciar la empleabilidad del trabajador al integrar en su formación la experiencia profesional, sino también por los estímulos que se han asociado a este régimen de contratación que favorecen al sujeto empresarial, relativos a un alargamiento de la temporalidad, una disminución de su retribución y coste social, así como unos beneficios económicos por su conversión en indefinido.

Sin embargo, lo cierto es, como se ha dicho con razón, que su definitivo impulso no se ha demostrado entre los jóvenes cualificados, como primera vía de inserción al mercado de trabajo, porque, al margen de los condicionantes de su régimen jurídico, la presencia de canales alternativos como las becas o la prácticas no laborales están realizando una grave competencia desleal a los contratos formativos (Cruz, 2014: 612-613). En efecto, dichas figuras extralaborales parece que están siendo utilizadas de forma abrumadora, precisamente, en el caso de los jóvenes titulados. Indudablemente, la presencia de estas figuras no implican para el sujeto empresarial el conjunto de obligaciones que encierra la aplicación de la legislación laboral, que impone todo un conjunto de condiciones de trabajo mínimas -en particular, el sometimiento al salario mínimo interprofesional-, de las que queda liberado el empresario con el recurso a dichas fórmulas de variada naturaleza, condicionando, sin duda, el recurso tan limitado del contrato de prácticas. Por tanto, hasta que no se restrinja su utilización y se controle la legalidad de estos cauces alternativos, que con cierta frecuencia esconden verdaderas relaciones laborales fraudulentas, resultara en extremo difícil que los contratos de prácticas ocupen el lugar que les corresponde en nuestro mercado de trabajo, a la vista del creciente incremento de jóvenes universitarios y titulados de formación profesional⁴.

Dicho esto, las recientes reformas también han afectado al contrato de prácticas, aunque de una forma más tímida que al contrato para la formación, con el fin de intensificar su utilización, introduciendo ciertos alicientes y eliminando determinadas trabas a su concertación, pero cuyas modificaciones, al fin y a la postre, han terminado por desnaturalizar parcialmente su genuina identidad, por el objetivo siempre dominante de potenciar su utilización como instrumento de fomento de empleo (Cruz, 2014: 615). Conclusión que se pone al descubierto cuando la Ley 11/2013, de 26 de julio, permite la posibilidad de celebrar contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios. Dicha exigencia de la titulación "reciente" que ha venido acompañando

⁴ Vid. al respecto el Informe 2015 elaborado por SERRANO MARTINEZ, L. y SOLER GUILLEN, A., *La formación y el empleo de los jóvenes españoles*, Fundación BBVA, mayo 2015, pp. 19-22. Dicho informe pone de manifiesto que en 1992 sólo un 13,3 % tenía estudios secundarios postobligatorios y un 11,5 % estudios superiores, universitarios y de formación profesional superior y que en 2014, las cifras se han alzado a 29, 9, % en el primer caso y al 29,4 % en el segundo.

siempre al régimen jurídico del contrato de prácticas se diluye, erigiéndose antes de la tramitación parlamentaria de la norma en elemento fundamental de su diseño jurídico el que su contratación constituya su primera experiencia laboral (RDL 4/2013); no obstante, dicha previsión ha desaparecido en la Ley 11/2013, sin que pueda ya entenderse que es necesario para la celebración del contrato de prácticas, resultando con claridad una medida de política de empleo, al vincular además, su permanencia hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 % (García y Altes, 2015: 6).

Del mismo modo, se produce una notable apertura de este contrato, cuando desaparece el mandato que impedía la celebración del contrato en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa (DF 2º Ley 11/2013). La finalidad de la norma anterior que prohibía su celebración era clara, puesto que el contrato para la formación ya incluye una faceta de práctica profesional, posibilitándose con la reforma el encadenamiento de contratos, y en suma la prolongación efectiva de la precariedad laboral a través de ambas modalidades formativas.

De forma paralela al contrato para la formación, su concertación se incentiva con el derecho a una reducción del 50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vida del contrato, reducción que se ve incrementada en un 75 %, si se parte de un menor de 30 años que en el momento de su celebración está realizando prácticas no laborales al amparo del RD 1543/2011, de 31 de octubre⁵. A nuestro juicio, dicha última previsión resulta de suma trascendencia, puesto que representa una de las escasas disposiciones que conecta dichos estadios previos a la relación laboral con la celebración del contrato de prácticas, estimulando una concatenación de situaciones que debería resultar natural dentro de un campo de juego regular entre los jóvenes titulados, en el que la práctica no laboral le debería servir a la empresa para entrar en contacto con potenciales trabajadores, sirviendo de puente hacia la celebración de un contrato de trabajo de prácticas, una vez obtenido el título académico que habilita al contrato.

Desde esta perspectiva, se echa en falta dentro de la legislación laboral la referencia a dichas situaciones precedentes que conectan desde el ámbito educativo a los jóvenes con el ámbito de la empresa y que deberían servir de trampolín para poder acceder al mercado de trabajo en condiciones distintas. Y es que dichas prácticas extralaborales se deberían tener en cuenta en el momento de la celebración del vínculo contractual, sin obviar que el joven ya ha tenido una experiencia anterior con la empresa, en ocasiones durante periodos prolongados de tiempo, cuya presencia podría repercutir por ejemplo en la imposibilidad de concertar periodo de prueba. Como se ha indicado, la legislación laboral es reacia a contemplar dichos estadios previos tan comunes entre los jóvenes formados, que están conduciendo a que la propia celebración de un contrato de trabajo per se, sean cual sean sus condiciones, -más precarias que con anterioridad-, sea percibida como un éxito en su haber profesional por el joven cualificado, al prolongarse en exceso dichas situaciones previas en las que la presencia de los derechos mínimos laborales brilla por su ausencia.

Finalmente, y como no podía ser de otro modo, en aras de fomentar la utilización de las empresas de trabajo temporal, el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, modificó diversos preceptos de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETTS, autorizando la cesión de trabajadores contratados en prácticas "bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas..." (art. 3 RDL 16/2013). A este respecto, resulta plenamente coherente abrir dicha posibilidad, si se atiende al elevado número de jóvenes, cuya prestación de servicios es gestionada por dichas entidades, sin que exista el problema de coordinación de la obligación formativa con la actividad laboral que se produce en el contrato para la formación; en este supuesto, la estructura del régimen de obligaciones que encierra este contrato es más sencilla de cumplir, puesto que es una única empresa la que cumple a través de la práctica profesional, la finalidad formativa. Ahora bien, la dificultad de su utilización es que la duración mínima de este contrato es de seis meses, y el sector de ETTS fundamentalmente gestiona contratos de corta duración para necesidades más puntuales o extraordinarias, de elevada rotación, en puestos de trabajo de menor cualificación. En efecto, en un futuro, resultaría deseable que las ETTS puedan explorar dicha demanda de empleo con el objetivo de extender su ámbito de actuación al contrato de prácticas, ampliando su gestión a trabajos más cualificados para los jóvenes titulados. Ahora bien, al día de hoy, la oferta de trabajo que generalmente gestionan las ETTS no es la que reclama a un trabajador formado, siendo insignificante en las cifras de contratación manejadas la utilización de dicha modalidad contractual.

⁵ Porcentaje que se incrementa, cuando el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, aplicándose de forma adicional una bonificación del 50 % y en su caso el 25 %, de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vida del contrato (RDL 8/2014)

A la vista de las estadísticas publicitadas, se puede comprobar que los contratos formativos han aumentado ligeramente, pasando de un 1,9 % de los contratos registrados en 2007 a un 3,3 % en 2014⁶; no obstante, lo cierto es que de ambas modalidades es el contrato para la formación y el aprendizaje es el que realmente ha aumentado en su porcentaje, manteniendo, por el contrario, la misma tasa de cobertura el contrato de prácticas⁷. De esta forma, y pese al conjunto de reformas habidas se concluye que las figuras de contratación formativa se resisten tenazmente a ocupar un lugar relevante dentro de la contratación temporal, al suponer un 3,3 % de los registrados en 2014, que, como, a continuación, se analiza, siguen centrándose en los tradicionales contratos de duración determinada. Ahora bien, como cambio de interés, sí cabe destacar que el contrato para la formación y el aprendizaje durante la crisis va ganando distancia con el de prácticas que no acaba de remontar, logrando el primero de forma tímida un espacio dentro del marco de la contratación de jóvenes no cualificados, siendo por el contrario el segundo desplazado por las figuras extralaborales que parecen tener un rendimiento muy elevado dentro de los jóvenes con mayor cualificación, pese a no disponer de información estadística, como en el marco de la contratación, pudiéndose producir la paradoja que cuánto más preparado se encuentra un joven, mayor dificultad tiene para obtener un contrato de trabajo de su perfil profesional.

En cualquier caso, es preciso subrayar como conclusión que las cifras manejadas ponen al descubierto que el porcentaje de los contratos formativos representa dentro del conjunto de la contratación de jóvenes una realidad marginal y que las reformas habidas en su régimen jurídico, han afectado muy levemente al porcentaje de su utilización, poniendo al descubierto que la variación se ha concentrado en el contrato para la formación y el aprendizaje, cuyas estadísticas ponen claramente de manifiesto que dichos contratos no están resultando un recurso realmente útil por efectivo para la contratación de los jóvenes, sin que hayan servido las reformas de la crisis para cambiar dicha realidad en la contratación que permanece, ya hace demasiado tiempo.

3. LA PERMANENTE PRESENCIA DE LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA, Y LA APARICIÓN DEL CONTROVERTIDO CONTRATO DE PRIMER EMPLEO JOVEN.

El disminuido impacto de los contratos formativos contrasta con la permanente presencia de los contratos de duración determinada; en particular los de obra y servicio determinado y los eventuales constituyen los mecanismos ordinarios de contratación de los jóvenes que son significativamente, y según las últimas encuestas, los más utilizados por las organizaciones empresariales frente a los indefinidos, siendo el recurso común, antes y después de las reformas para ofrecer trabajo a los jóvenes. Dichas modalidades contractuales que se han visto reducidas durante la crisis, -más el de carácter eventual que el de obra-, suponen conjuntamente prácticamente la mitad de los contratos que se realizan a los menores de treinta años, en una cifra que se resiste a reducirse, sin que haya afectado realmente las reformas de los contratos formativos que, como se ha indicado, no han variado sustancialmente el panorama contractual⁸.

Indudablemente, los alicientes de dichos contratos frente a los formativos son, por una parte, la flexibilidad organizativa que concede al empresario su utilización, de modo particular, en la duración de la jornada que comprende el contrato, como con respecto a la duración por la que se puede pactar, y, por otro lado, la ausencia de obligaciones empresariales formativas que exigen los primeros. En dichas modalidades contractuales, la contratación se puede concertar a tiempo parcial sin cortapisas, no exigiéndose duraciones mínimas, y la rotación en el marco de la contratación tiene escasas restricciones (art. 15.5 ET), cubriendo las exigencias empresariales variables e indeterminadas que facilitan su utilización con reducidas obligaciones para el sujeto empresarial, en un contexto productivo en el que la cultura organizativa prima dichas fórmulas de contratación tan fáciles de celebrar como de extinguir. De otro lado, el objeto del contrato está sumamente abierto, sin la obligación empresarial de proporcionar formación práctica a través del trabajo, ni mucho menos formación teórica que a su vez condiciona la actividad laboral; en este sentido, parece claro que el menor coste salarial y de Seguridad Social que suponen dichas modalidades contractuales no compensan el conjunto de obligaciones formativas que el empresario ha de asumir y responsabilizarse en dicha contratación.

⁶ Estadísticas oficiales publicadas por los SEPE.

⁷ En este sentido, el contrato de prácticas del periodo 2007 hasta 2014, presenta una tasa de cobertura del 0,70 % sobre el peso de la totalidad de los contratos para jóvenes en 2007, pasando a 0,72 % en 2014; por el contrario, el contrato para la formación ha pasado del 1,01% al 2,28% %, lo que supone que ha pasado de 94.407 contratos a 126.737 en el último año.

⁸ Vid. al respecto el estudio de Cebrian y Moreno incorporado a este Informe.

Pues bien, frente a este panorama contractual llama la atención como la Ley 11/2013, de 26 de julio, crea una nueva modalidad de contrato de primer empleo joven para trabajadores, una vez más, menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se encuentre por debajo del 15 %, que carecen de experiencia laboral o muy escasa al ser menor de tres meses, que se encuentren en desempleo. Por tanto, dicha novedad legal responde a la dramática realidad de jóvenes que pueden alcanzar prácticamente el umbral de los 30 años sin haber tenido una práctica profesional que supere los tres meses, o al menos en condiciones regulares, bien por haber sido objeto de figuras extralaborales, o bien por ser caldo de cultivo de la economía sumergida, aproximándose a dicha edad carentes de una experiencia laboral significativa. Resulta chocante que pese a esta gravísima situación, el poder público apueste por una figura que resulta absolutamente controvertida en su configuración jurídica, al romper con postulados clásicos de los contratos de duración determinada bien asentados en la legislación laboral que legitiman la celebración de estos contratos por el principio de causalidad, que exige una necesidad empresarial per se de carácter limitado en el tiempo.

Dicho principio arraigado ya en nuestra tradición jurídica queda a través de esta novedad sin sentido, al establecerse que la causa del contrato es “la adquisición de una primera experiencia profesional” (art. 12.2 a), poniéndose el acento, no en la naturaleza de la demanda empresarial, sino en la creación de una oportunidad profesional para el asalariado. Ahora bien, dicha “causa” no se vincula a ningún objetivo concreto que garantice que, en efecto, el trabajador va a obtener con dicho trabajo una verdadera o genuina experiencia profesional que mejore su empleabilidad. El objeto del contrato queda plenamente desdibujado, pudiendo servir para cubrir trabajos temporales o para dar respuesta a necesidades permanentes de la empresa, dándose en definitiva entrada al antiguo contrato temporal de fomento de empleo (RD 1989/1984), absolutamente descartado en nuestras políticas de empleo por los efectos tan devastadores que provocó en nuestro mercado de trabajo (Valdes, 2010: 14). Como ha afirmado la profesora Casas, “se trata de un recurso, viejo y poco eficaz para el mantenimiento del empleo” (Casas, 2013: 3).

Su objetivo declarado es “incentivar que los jóvenes puedan tener una primera experiencia profesional”. Ahora bien, la realidad de este contrato pone de manifiesto que la reforma está brindando a los empresarios un contrato temporal más, sin sujeción a causa, y sin sometimiento a requisitos o compromiso alguno relacionado con la adquisición de una verdadera experiencia. Y es que la mera adquisición de una experiencia laboral, sin ninguna exigencia adicional no aporta una mejora sustancial de su posición en el mercado de trabajo, pudiéndose sospechar que con dicha medida simplemente se busca descender el número de desempleados jóvenes durante un tiempo limitado, pero sin ofrecer una salida con futuro para dichos asalariados mejorando su empleabilidad.

Además, se ha de tener en cuenta que este tipo de fórmulas restan atractivo a los contratos formativos que deberían ser la pieza clave para la inserción, al ofrecer al sujeto empresarial una fórmula empresarial sin condiciones, cuando ya se ha demostrado históricamente que no es precisamente esta clase de contratos las figuras contractuales que pueden alterar el devenir de su trayectoria profesional. En definitiva, se vuelve a situar la flexibilidad en la temporalidad sin mayores añadidos, facilitando al empresario un nuevo contrato cuyo principal incentivo no es otro que la duración y la extinción sujeta a término, chocando con las numerosas tentativas de alterar la tendencia hacia el trabajo precario tan arraigadas en la cultura empresarial, que no se puede obviar constituyen una vía de recuperación del poder y la autoridad empresarial en el seno de la empresa frente a un colectivo tan vulnerable como son los jóvenes (Valdes, 2010: 3), circunstancia que se ve agravada al día de hoy por las elevadas cifras de desempleo que residen en nuestro mercado de trabajo.

Frente a dicha descausalización de la nueva modalidad contractual, sin embargo, llama la atención como el legislador remite su régimen jurídico al contrato de trabajo eventual (art. 15.1 b) ET), pese a que su naturaleza se distancia con claridad con dicha razón de ser, pudiéndose entender bajo una primera apariencia, que se hubiera abierto una nueva posibilidad para el contrato eventual. Ahora bien, su diseño jurídico nada tiene que ver con el clásico contrato por acumulación de tareas o exceso de pedidos, sino que recuerda sin más al antiguo contrato de fomento de empleo, puesto que no hay demanda empresarial específica que le ampare, sino simplemente el designio de incentivar la contratación de los jóvenes, que, sin embargo, resulta excesivamente acotada en su duración. Dicho contrato tiene que estar comprendido entre una duración mínima de tres meses y una máxima de seis meses, ampliable sólo por convenio colectivo a doce meses, sin exigencia a causa concreta alguna que justifique su ampliación (Calvo y Fernandez, 2013: 275; Igartua, 2014: 775). Y es que el contrato de primer empleo se comporta como un contrato temporal cuyo único y exclusivo objetivo es la inserción profesional del joven en el mercado de trabajo, sin buscar ninguna otra finalidad más allá de la mera contratación.

Adicionalmente, el nuevo contrato admite la denominada “doble precariedad” que afecta simultáneamente a la duración del contrato y a la jornada, pudiéndose celebrar sin cortapisas el contrato temporal y a tiempo parcial, siempre que en este último caso cubra una jornada superior al 75 % de la jornada que desempeñe un trabajador comparable, extendiéndose su utilización a las ETTs (Disp. Adicional 5ª Ley 11/2013), e incentivándose su transformación en contrato indefinido con una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante tres años (art. 12.4 Ley 11/2013). En conclusión, se puede afirmar que dicho novedoso contrato obvia por completo los objetivos declarados en la Estrategia de Empleo joven 2013-2016, puesto que su apuesta no contribuye al cumplimiento de ninguno de ellos, configurando una figura que ahonda sin timidez alguna en la precariedad de la contratación de los jóvenes, rompiendo además postulados clásicos de la contratación de duración determinada.

4. LA PROMOCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Cuando nos enfrentamos a la contratación de carácter permanente, es preciso tomar como punto de partida que la propia “Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven 2013-2016” incluye entre sus objetivos, la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, el aumento de la calidad y la estabilidad de su empleo y el fomento del espíritu emprendedor. Las medidas contempladas hasta ahora en nuestro estudio, al margen de los incentivos a la transformación en indefinido de los contratos, afectan por su propia naturaleza a modalidades temporales que ponen el acento en incrementar el empleo de duración limitada, obviando el aumento de la estabilidad en la contratación, en una tendencia creciente que, como se ha expuesto, persigue potenciar la finalidad de inserción profesional de los jóvenes, descuidando otros objetivos, como el de la formación, que mejorarían la empleabilidad de dicho segmento de población. En tal sentido, parece de nuevo implícitamente reivindicarse por las reformas la idea de que resulta más adecuado tener, al menos, un empleo precario e inestable que padecer la situación de desempleo.

Centrándonos en el objetivo de dicha Estrategia relativo a aumentar la calidad y la estabilidad en el empleo de los jóvenes, se han de visualizar las medidas que van encaminadas a incrementar la contratación indefinida, que desde un principio se ha de poner de manifiesto que en un balance global están a la altura de las medidas de reforma de la contratación temporal, contradiciendo las directrices de la Estrategia de Empleo, puesto que no se priorizan respecto a éstas últimas. Y es que el legislador no ha comprendido que de muy poco sirve estimular la celebración de los contratos indefinidos, si de forma simultánea se mantienen opciones de política legislativa que son sumamente permisivas para la contratación temporal, puesto que con ello no se rompen las inercias empresariales que de ordinario apoyan en el mercado de trabajo español la contratación limitada en el tiempo para dar entrada a un nuevo trabajador. De esta forma, y tal y como confirman las estadísticas, el acceso al empleo se produce de forma mayoritaria a través de los contratos temporales, habiendo descendido en el período de la crisis más los contratos indefinidos que los temporales en general, pero más en el colectivo de jóvenes, que en el de mayores (Cebrián y Moreno, 2015). Hecho que conduce a confirmar que el legislador debería haber restringido la contratación temporal, -al menos de duración determinada- frente a la indefinida, y no haber promocionado ambas.

En un esquema de síntesis, el fomento de la contratación estable se ha incentivado en tres direcciones, dos técnicas que resultan más tradicionales o clásicas en nuestra legislación laboral, otra más novedosa en la dinámica de la contratación. Las primeras tienen que ver con la adopción de incentivos económicos en la celebración de distintos contratos y en la transformación de los temporales en indefinidos, las segundas resultan más genuinas como técnica de fomento de contratación estable, al venir condicionadas por la configuración de contratos ad hoc para jóvenes, que en algunos casos, como se verá, desvirtúan categorías jurídicas plenamente asentadas en el Derecho del Trabajo. Dicho esto, se ha de hacer notar que la contratación indefinida dentro del conjunto de la contratación de los jóvenes ha comenzado a aumentar muy tímidamente en el año 2014, habiendo comenzado su recuperación en los mayores en el 2013.

4.1. El nacimiento de una relación coordinada entre las pequeñas y medianas empresas y los jóvenes desempleados

En primera instancia, nos tenemos que referir al nacimiento de una modalidad contractual que surge a la vida jurídica con anterioridad a dicha Estrategia, por obra del RDL 3/2012, pero que constituye una de las figuras dentro del marco de la contratación, más innovadoras de las reformas. Nos referimos al polémico contrato de apoyo a emprendedores que conecta, en una orientación normativa que luego se consolida, a la pequeña o mediana empresa con la contratación de

jóvenes, extendiendo el grupo de edad en una tónica habitual a la franja comprendida entre los 16 y los 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 % (Disp. Tr. 9ª Ley 3/2012). De este modo, la norma de urgencia indica que con dicha medida se trata de favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes y la pequeña y mediana empresa. Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato del que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo (EM RDL 3/2012).

En su origen esta modalidad contractual exigió la formalización de un contrato indefinido, y a jornada completa, siendo su máxima particularidad la celebración de un período de prueba de un año en todo caso, con la única excepción de que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier forma de contratación. No obstante, como se sabe, la previsión de dicho anómalo período de prueba de carácter imperativo, y al margen del puesto y la cualificación del joven, supone introducir en el contrato y durante todo su primer año de vida una precariedad en la contratación que supera a la temporalidad del vínculo contractual, puesto que el empresario durante ese lapso temporal puede en cualquier momento prescindir del trabajador libremente y sin indemnización alguna⁹.

Además, es importante destacar que dicho contrato se incentiva como ningún otro en el panorama contractual, al atribuirse no sólo importantes bonificaciones a la cuota empresarial de Seguridad Social que permanece durante tres años, sino también beneficios fiscales al arbitrase la posibilidad de aplicar una deducción fiscal de 3000 euros, cuando la empresa contrata a su primer trabajador y éste es menor de 30 años, permitiendo simultáneamente bajo determinadas condiciones, compatibilizar la prestación de desempleo con el trabajo retribuido. Todo el conjunto de dichos beneficios se supedita a la doble condición del mantenimiento del contrato durante tres años y el nivel de empleo durante un año.

Por tanto, de nuevo, y como ocurre con el contrato de primer empleo joven, se utilizan las categorías jurídicas de una forma altamente interesada, puesto que la reforma de 2012 presentó dicho contrato como una decidida apuesta por la contratación estable; no obstante, lo cierto es que la configuración de su período de prueba desvirtúa durante todo el período del primer año del contrato la deseada indefinición del vínculo, puesto que al joven se le contrata bajo unas condiciones contractuales que le hacen más vulnerable que incluso cuando concierne un contrato temporal, al poder prescindir de él en cualquier momento, sin ningún tipo de compensación económica y sin invocación de causa alguna. En suma, el joven ni siquiera en este contrato puede tener la convicción y la tranquilidad de que es titular de una relación laboral que en condiciones ordinarias permanecerá vigente hasta que llegue su término, como sucede en los contratos temporales, que hacen necesario que venza el término o la obra o servicio objeto del contrato para poner fin a su relación laboral.

Pues bien, pese a dicho conjunto de beneficios, el número de contratos de apoyo a emprendedores ha tenido un resultado extraordinariamente bajo en las estadísticas, no alcanzando ni 1 % de los contratos registrados para los jóvenes menores de treinta años (Cebrián y Moreno, 2015). Ello ha provocado un cambio importante en su corta vida que desde luego no corre parejo a la mejora de la calidad en el empleo sino que va dirigido claramente a incentivar su utilización, puesto que la justificación inicial al alargamiento sin precedentes del período de prueba venía en parte contrarrestado por la obligación de concertar un contrato indefinido y a jornada completa. Sorpresivamente, el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de "Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores", permite la contratación por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores bajo la modalidad a tiempo parcial, que representa, como se verá, sin duda alguna una de las grandes líneas de actuación para fomentar la contratación y, en particular, del empleo juvenil, disfrutándose los incentivos proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada en el contrato (art. 2 RDL 16/2013). Indudablemente, la precarización que produce dicha reforma es innegable, puesto que la extensión del período de prueba no va acompañada ya de una contratación de mayor calidad, una vez superado el mismo, sino que se permite que sin límite temporal alguno en la duración de la jornada, el contrato de apoyo de emprendedores se pueda negociar a tiempo parcial con el trabajador joven.

La segunda medida que pretende igualmente fomentar la contratación indefinida sigue la misma tónica que la anterior, pero reduciendo su campo de actuación a la denominada microempresa (art. 10 Ley 11/2013). De este modo, la fórmula contractual prevista conecta al trabajador joven con la pequeña empresa, al incluir como destinatarios sólo a las

⁹ Período de prueba que se declaró constitucional por las SSTC 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de enero.

organizaciones productivas que cuenten con una plantilla de 9 o menos trabajadores, así como la novedad de hacer referencia expresa a los trabajadores autónomos como sujetos empleadores de los jóvenes. Dichas empresas no se puede obviar representa el tejido empresarial dominante en nuestro mercado de trabajo, constituyéndose en uno de los principales motores generadores de empleo.

La posible utilización de dicha modalidad exige dicho umbral de asalariados en el momento de la contratación y, además, que en los seis meses anteriores no hayan adoptado decisiones extintivas improcedentes; dicha última limitación va perdiendo virtualidad si se observa todo el conjunto de restricciones que la acompañan. En particular, la limitación únicamente afecta a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. A la vista de este cúmulo de condicionantes es previsible que se corra el riesgo de incentivar la sustitución de trabajadores, bajo la celebración de esta modalidad contractual bonificada.

El perfil del asalariado se encuentra configurado por un joven desempleado menor de treinta años, quien al margen de su condición de encontrarse sin empleo, no se le requiere ningún requisito adicional, ni formativo, ni experiencia profesional: el requisito de la edad, su situación de desempleo, junto con no haber tenido ningún vínculo laboral anterior con la empresa, sea cual sea su naturaleza, son las condiciones que prefiguran la identidad del trabajador.

Si empresa y trabajador cumple los requisitos anteriores, se les da la opción de celebrar un contrato estable que de nuevo se podrá celebrar a tiempo completo o a tiempo parcial, y que es importante destacar es único por empresa, o lo que es lo mismo dichas entidades no podrán tener más de un contrato de este tipo, ni tampoco podrán concatenar contratos de esta naturaleza con una sola excepción. Cuando el contrato original no se mantenga durante el tiempo exigido, por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba, se permite a la empresa poder celebrar un nuevo contrato de este tipo, aunque el incentivo de Seguridad Social sólo podrá tener una duración de doce meses, sea cual sea el número de contrato indefinidos celebrados bajo esta modalidad.

Y es que el mayor acicate de dicho contrato es el incentivo de una reducción del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, pero sólo durante el primer año del contrato (art. 10 Ley 11/2013, de 26 de julio), con el requisito o condición que mantengan en el empleo al trabajador contratado, al menos 18 meses, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario, así como el nivel de empleo que han alcanzado con este contrato durante al menos un año desde la celebración del contrato. Como se ha dicho con razón, ambas previsiones juegan a favor de que la contratación se comporte como una contratación temporal, transcurridos los plazos fijados que impiden el reintegro de los incentivos, sin que el trabajador joven establezca su estatus profesional (Guerrero, 2013: 27). Aun así, cabe destacar que los contratos celebrados bajo esta modalidad constituyen un porcentaje relativamente insignificante dentro de la muestra de contratación, al representar un 10,55% en 2013 y 1,74% en 2014 en el caso de los hombres, y un 11,64% y 2,08% en 2013 y 2014 respectivamente, con respecto a la mujer sobre el total de bonificados.

Indudablemente, el régimen jurídico de dicha contratación recuerda a la modalidad del contrato de apoyo a emprendedores que incluye también a las microempresas y trabajadores autónomos y resulta un tanto reiterativa, con el beneficio para el asalariado de que el período de prueba en este contrato atiende a las reglas comunes, sin sufrir el exceso tan arbitrario que se produce en el primero, y siendo por el contrario menos exigente en su permanencia al tener que mantener el contrato dieciocho meses frente a los tres años que impone el primero desde la fecha de inicio de la relación laboral. Ahora bien, con respecto a los incentivos que conlleva el contrato de emprendedores son mucho más significativos que en este contrato con el que resulta incompatible, no resultando muy lógico el estímulo económico de una figura contractual más, bajo la que subyace la misma racionalidad que la anterior. En este sentido, el aumento asistemático del número de posibilidades de contratación de jóvenes, ampliando las ya preexistentes, provocan, al fin y a la postre, que vayan perdiendo valor y efectividad, a medida que crecen sin establecer particularidades entre ellas, no siendo, a nuestro juicio, una adecuada técnica normativa para el cumplimiento de sus objetivos. Es más, la multiplicidad de modalidades aumenta la complejidad de su conocimiento debilitando la finalidad dominante de incremento de empleo estable que se persigue cumplir con las mismas.

4.2. Incentivos de la transformación de la contratación temporal en contratación indefinida

Junto a las dos nuevas modalidades contractuales expuestas, que nacen como medidas anticrisis, pues dejaran de estar en vigor en el hipotético escenario en el que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %, también resulta práctica

habitual intensificada en el último período de reformas, las acciones que promueven la transformación de los contratos temporales vinculados a los jóvenes para que se conviertan en indefinidos, a través de una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por un tiempo limitado de tiempo.

Por citar los exponentes más significativos, se ha de mencionar las bonificaciones de cuotas previstas por transformación de contratos en prácticas, tanto directos, como concertados a través de una ETT, en indefinido, de 41,67 euros/mes (500 euros/años) durante tres años, incrementándose la bonificación en el caso de que la afectada sea una mujer a 58,33 euros/mes (700 euros/año), durante un plazo de tres años (art. 7 Ley 3/2012), Correlativamente, con respecto al contrato para la formación y el aprendizaje directo o puestos a disposición para las empresas usuarias, desde la reforma 2012, su transformación en indefinido conllevará el derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 1500 euros/año, durante tres años, importe que se incrementa a 1800 euros/año, si la contratación es de una mujer (art. 3.2 Ley 3/2012)¹⁰.

Del mismo modo, el contrato de primer empleo joven, tanto directo como por medio de una ETT, una vez transcurrido el plazo mínimo de tres meses, si se transforma en indefinido tendrá derecho a una bonificación en las cuotas empresariales durante el plazo de tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, aumentándose igualmente, si incide en el sexo femenino, con la obligación de mantener el empleo alcanzado con la transformación durante al menos doce meses (art. 12.4 Ley 11/2013).

Según las estadísticas, lo que se aprecia en los resultados es que la existencia de incentivos económicos no aumenta significativamente la probabilidad de que se acceda a un contrato indefinido bonificado, frente a uno ordinario, aunque se muestra una tendencia creciente desde 2011, comprobándose que a través de una conversión es mayor la contratación estable que a través de un contrato inicial ordinario (Cebrián y Moreno, 2015: 52).

4.3. Bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social por contratación estable para jóvenes

Finalmente, el cuadro completo de fomento de empleo estable se completa con una serie de previsiones de desigual contenido que conforman, al fin y a la postre, un conjunto de incentivos muy desordenado y con una clara ausencia de sistemática que se refieren a situaciones de muy variada naturaleza que afectan a los trabajadores jóvenes. De esta forma, se prevé para las entidades de la economía social una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, por un importe de 66,67 euros/mes (800 euros/año), cuando una cooperativa o sociedad laboral incorpore a desempleados menores de 30 años, como socios trabajadores o de trabajo, o para las empresas de inserción que contraten a personas menores de 30 años en situación de exclusión social (art. 2 Ley 44/2007) una bonificación de 137,50 euros/mes (1650 euros/año) en las cuotas de Seguridad Social durante toda la vida del contrato, si es temporal, o durante tres años si el contrato es indefinido (art. 14 1 b) Ley 11/2013).

También se prevé el derecho a la reducción del 100 % de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante doce meses desde la contratación, para los contratos indefinidos de nuevos proyectos de emprendimiento que impulsen los jóvenes, a partir del 24 de febrero de 2013, cuando lo hagan por primera vez, con personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años de edad, que figuren ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, o que resulten beneficiarios del programa de recualificación de las personas que agoten su protección por desempleo (art. 11.1 Ley 11/2013). Para la aplicación de dicho beneficio se deberá mantener el empleo al menos dieciocho meses, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba.

En tercer lugar, las empresas, incluidos los autónomos, que contraten de forma indefinida y a jornada completa, incluida la modalidad fija discontinua, a una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil disfrutarán de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros, durante seis meses desde el inicio de la relación laboral. En tal hipótesis, la empresa se compromete a mantener al trabajador

¹⁰ Apartado redactado según lo dispuesto por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

al menos seis meses y mantener el nivel de empleo, tanto el fijo como el temporal, durante todo el período de disfrute de la bonificación (art. 107 RDL 8/2014, de 4 de julio). Dicho incentivo se establece también si la contratación indefinida se pacta a tiempo parcial, fijando dos cuantías, en función de la duración del contrato: si ésta corresponde a un 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, la bonificación es de 225 euros y si, por el contrario es equivalente al 50 %, la cuantía desciende a 150 euros. Al día de hoy, los contratos registrados al amparo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil han sido prácticamente inapreciables -435-, si bien dado que su puesta en marcha ha sido en 2014, no se puede obtener todavía conclusión consistente sobre su posible utilización.

Además, a dichas medidas hay que añadir la aprobación del RDL 3/2014, de “Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida”, por la que se establece una importante reducción temporal de cuotas generalizada para toda la población, denominada tarifa plana, cuando se concierte un nuevo contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, y se mantenga el volumen neto de empleo durante al menos tres años. Pese a que dicha acción de incentivación no va dirigida exclusivamente a los jóvenes hay que reseñarla, puesto que de nuevo vuelve a utilizar la misma técnica de incentivación económica para apoyar la contratación estable, incluida la de los jóvenes, habiendo obtenido un resultado significativo en este tramo de población, al haberse celebrado 47835 contratos en el año 2014, que representa un 33,8% de los contratos sujetos a una reducción de cuotas (Cebrián y Moreno, 2015: 47).

5. LA MEDIDA VERDADERAMENTE ESTRELLA DE LAS REFORMAS: LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Indudablemente, la contratación de trabajo con jornada reducida ha sido una de las principales líneas de actuación para generar empleo en la última legislatura, que, además, y a diferencia de otras estrategias de contratación ha dado un rendimiento notable, ante una modalidad contractual que en el mercado de trabajo español había sido escasamente utilizada frente a otros países de nuestro entorno europeo. Tradicionalmente, dicho instrumento contractual se ha contemplado como una herramienta relevante que permitía compatibilizar el trabajo con otros tipo de obligaciones del asalariado, como formativas o conciliadoras, permitiendo atender más adecuadamente a sus responsabilidades familiares. El contrato a tiempo parcial ha sido objeto de sucesivas reformas en las últimas décadas que no lograban situarle en el lugar que le corresponde en la organización laboral española, hasta, curiosamente, el escenario actual en el que la crisis económica ha arremetido con tal profundidad que ha provocado que el empleo generado de forma dominante fuera a tiempo parcial. Por tanto, la destrucción de empleo se ha concentrado en el empleo a tiempo completo, creciendo muy significativamente, por el contrario, la contratación con jornada reducida. Ahora bien, dicho resultado no se puede desconocer que ha venido determinado fundamentalmente a instancias empresariales que han promovido la fórmula por razones de coste económico, completamente ajenas a las esgrimidas, que la conciben como una opción legítima para dar satisfacción a intereses bien relevantes de los asalariados.

En efecto, la contratación a tiempo parcial ha aumentado significativamente para toda la población, pero en el caso de los jóvenes, el incremento ha sido más llamativo que cuando los trabajadores superan ese umbral de edad, y, además, un segundo dato reseñable es que simultáneamente a su expansión, ha crecido también su utilización combinada con la contratación temporal. De este modo, la fórmula contractual que ha repuntado ha resultado la más precaria para integrarse en el mercado laboral, puesto que ha sumado a la reducción de horas, la inestabilidad del contrato, con un salario inferior, generándose un empleo muy inseguro y de baja calidad. Las reformas han logrado finalmente incrementar el número de contratos, pero no se sabe con certeza ni su duración, ni tan si quiera el número de horas que se conciertan, que cada vez es menor dentro de la panorámica del contrato a tiempo parcial que no requiere un mínimo exigible, posibilitando con holgura cualquier tramo temporal, conduciendo a que se hagan con cierta frecuencia contratos de dos o tres horas por períodos muy limitados en el tiempo.

Se abre así una brecha muy profunda para los jóvenes incluso aunque logren el objetivo esperado de ser sujetos de un contrato de trabajo, que resulta corto en su duración, y mal remunerado. De acuerdo al estudio de Cebrián y Moreno (2015) la tasa de parcialidad al comienzo de la crisis (2007) estaba a 4 puntos porcentuales por encima de la de los mayores, en la actualidad la supera en 14 puntos, habiendo igualmente triplicado las cifras con respecto a los mayores, de los jóvenes que trabajan a tiempo parcial con un contrato temporal, superando en la actualidad el 20 % de los ocupados (Cebrián y Moreno, 2015: 28).

Dicho "éxito" de la contratación a tiempo parcial no debe hacer creer que es la fórmula que prefieren los jóvenes para compatibilizar el trabajo con otras obligaciones –de modo particular las formativas, puesto que las responsabilidades familiares quedan cada vez más lejanas de la década de los 20 -, sino que realmente según muestra un último informe del BBVA de mayo de 2015, sobre "La formación y el empleo de los jóvenes españoles", los trabajadores aceptan dicha contratación en la mayoría de las ocasiones porque no encuentran otra alternativa laboral (Serrano y Soler, 2015: 98). En efecto, la hipótesis común es que los jóvenes aceptan dicho empleo, porque no consiguen un trabajo a tiempo completo, que es el tipo de empleo que hubieran preferido; dicho problema ha aumentado de forma alarmante en la crisis, puesto que se ha doblado el porcentaje de jóvenes a tiempo parcial no deseado y de modo particular en la franja de edad entre 20 y 24 años, representando más del 58 % del empleo de dicho (Serrano y Soler, 2015: 98). Y es que la expansión acelerada de su utilización no se debe al interés del trabajador, sino de forma predominante al interés de empresa que durante el último periodo de crisis económica ha preferido apostar por la creación de puestos de trabajo de esta naturaleza, ante la incertidumbre de la situación económica, y por una razón principal y determinante y es su menor coste económico, tanto salarial como de Seguridad Social, al reducir el número de horas de trabajo contratadas, contribuyendo a la devaluación salarial producida en nuestro país.

Dicha opción empresarial ha venido indudablemente impulsada por la propia legislación laboral que ha promovido la contratación a tiempo parcial, tanto en la reforma de la Ley 3/2012, como en el posterior del RDL 11/2013, que han introducido ambas mayores márgenes de flexibilidad empresarial en la utilización de este contrato, de modo particular, a través de la regulación de las controvertidas horas complementarias que permiten un uso realmente muy discrecional de un número de horas adicionales en favor del polo empresarial. Además, si se observa en un balance global todo el conjunto de reformas articuladas en torno al empleo juvenil llama la atención el recurso insistente y sistemático a la contratación a tiempo parcial, tanto en los contratos de duración limitada en el tiempo, como en el contrato de primer empleo, como en los contratos indefinidos, como el de apoyo a emprendedores, la fórmula de la parcialidad aparece como en ninguna otra época histórica como alternativa contractual en la ingente panoplia de figuras configuradas por legislación laboral, sin vincularla a ningún condicionante, sino simplemente para rendir cuentas como instrumento de fomento de empleo.

Frente a este panorama, sorprendentemente, la Ley 11/2013, viene a configurar un tipo específico de contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para jóvenes desempleados menores de 30 años (art. 9 Ley 11/2013). Antes de examinar someramente su régimen jurídico, llama la atención la creación de un nuevo contrato de esta naturaleza, cuando la modalidad a tiempo parcial ya estaba dando sus resultados y, adicionalmente, su utilización se estaba impulsando de forma transversal en todas y cada una de las contrataciones que se establecían en favor de los jóvenes. Como se sabe, la parcialidad es posible en la mayoría de los contratos de trabajo preexistentes, con la única excepción del contrato para la formación y el aprendizaje. Pues bien, pese a su incipiente auge, el legislador decide impulsarle, de nuevo, con la técnica de la reducción de cuotas a la Seguridad Social, dando lugar a un tipo contractual que no responde a los principios clásicos de la contratación, pretendiendo legitimar su creación con la vinculación formativa que lleva en su título. Por tanto, en principio, el fundamento del nacimiento de esta modalidad es doble, puesto que por una parte, persigue el objetivo de fomentar la contratación de los trabajadores jóvenes, y por otra, el de favorecer el elemento de formación con la finalidad de propiciar su empleabilidad a medio plazo (Miñarro, 2014: 197).

Dicho contrato se brinda a las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y a los trabajadores jóvenes que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, bastando que concurra una de ellas para que el contrato sea posible. En concreto, el sujeto, bien no ha de tener experiencia laboral o ésta ser inferior a tres meses, o bien ha de proceder de otro sector de actividad, o encontrarse en situación de desempleo y estar inscrito como tal durante al menos 12 meses durante los 18 meses anteriores, o finalmente carecer del título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad (art. 9.2 Ley 11/2013)¹¹. Su enunciado pone al descubierto la diversidad de situaciones que legitiman el contrato difícilmente reconducibles a un denominador común, resultando simplemente hipótesis posibles en el caso de los trabajadores jóvenes, en particular la falta de experiencia o de formación, pero no las otras dos que pueden darse en ciudadanos de mayor o menor edad. En cualquier caso, su mera enumeración permite concluir que resultará en extremo difícil que un joven no se encuentre incurso en alguna de las mismas, conduciendo, una vez más a extraer la idea de que se recurre al contrato a tiempo parcial como simple instrumento de fomento de empleo juvenil, tal y como se demuestra también con su aplicación, supuestamente provisional, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 % (Disp. Tr 1ª Ley 11/2013).

¹¹ Redacción que incluye el RDL 16/2013, de 20 de diciembre.

Y es que sin duda la apuesta por el diseño de este contrato tiene un objetivo predominante consistente en incrementar las cifras de empleo de los jóvenes, quedando francamente diluida la finalidad formativa que lleva en su título; conclusión que se extrae con facilidad si atendemos a su régimen jurídico. En una primera aproximación, parece adecuada la idea del legislador de vincular de modo específico la contratación con jornada parcial y la formación, reduciendo la duración del contrato con el fin de compatibilizar el trabajo con la formación de cara a mejorar la empleabilidad del joven. De esta forma, se combinan dos piezas que se fundamentan y justifican recíprocamente, y que podrían reportar beneficios para ambas partes de la relación laboral. Sin embargo, la efectiva construcción jurídica que la Ley 11/2013 ha hecho de este planteamiento lo desvirtúa, puesto que el requisito de la formación se formula de una manera tan genérica y con una exigencia tan débil, que realmente conduce a que su articulación pueda no resultar una señal de identidad del contrato que pudiera amparar la condición de la parcialidad del mismo.

En tal sentido, dos son las previsiones que llaman más la atención. La primera afecta al objeto del contrato que no exige compatibilizar el empleo con la formación –al modo que sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje–, puesto que al empresario se le da la doble alternativa de contratar a un trabajador que compatibilice trabajo con formación, o no simultanearlo, cuando se acredite que el candidato ya reúne la formación al momento de inicio de su contrato; en concreto, la deberá haber cursado en los seis meses previos al contrato. Por tanto, en este último supuesto se utiliza el contrato a tiempo parcial sin que el mismo permita el cumplimiento de ninguna obligación formativa, dejando de tener sentido la exigencia de un contrato de jornada reducida; en esta hipótesis, se ha dicho se estimula de forma indirecta la formación previa de los jóvenes que aumentara la posibilidad de su contratación, entre otras, de dicha modalidad contractual (Guerrero, 2013). Ahora bien, lo que sí parece claro es que durante el desarrollo del contrato desaparece el cumplimiento de ninguna obligación empresarial formativa y, además, tampoco se exige que el trabajo que desempeñe tenga una conexión con la formación acreditada, por tanto, su cumplimiento parece constituirse como la “mera ocasión o presupuesto”, para celebrar el contrato, pero sin llegar a poder calificarse como “causa” del contrato, al no exigirse ni ex ante, ni ex post una vinculación entre trabajo y formación, de tal forma que mejore la empleabilidad del joven, como sucede en los contratos formativos. Pero es que ni tan siquiera, cuando el contrato permita, o exija la compatibilidad entre el empleo y la formación, se requiere la conexión entre ambos factores. Su falta de exigencia queda claramente al descubierto, cuando no se concretan apenas exigencias sobre su cumplimiento, ni respecto a su duración o distribución, ni tan siquiera el lugar donde se ha de impartir, haciendo una sucinta referencia a su objeto, cuando indica con una gran falta de sistemática dos alternativas: que resulte formación acreditable de forma oficial o promovida por los servicios públicos de empleo, o cuyo objeto sea la formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación, de una duración mínima de noventa horas en cómputo anual (art. 9.3 Ley 11/2013).

Indudablemente, la inconcreción de su régimen jurídico respecto a la “vinculación formativa” choca con el régimen tan detallado que se regula para los contratos formativos, rompiendo con el *modus operandi* de su exigencia los postulados clásicos en los que descansan los contratos formativos, abriendo una nueva fórmula contractual en la que formación y empleo caminan de forma separada, previendo la posibilidad de mejorar competencias formativas de carácter genérico que aumenten la empleabilidad del trabajador sin necesidad de vincularlas con dicha experiencia profesional. En cualquier caso, esta disociación entre formación recibida y trabajo desarrollado muestra la voluntad del legislador de establecer los mínimos condicionantes a la utilización de esta modalidad, y ampliar así al máximo su posible uso, puesto que toda actividad formativa que cumpla los exigüos requisitos que determina este apartado se considera que constituye justificación suficiente para la cobertura de cualquier puesto de trabajo, independientemente de cuál sea su objeto (Miñarro, 2014: 204).

De acuerdo con este régimen tan abierto, la Ley posibilita la celebración de este contrato por tiempo indefinido o por duración determinada, remitiendo a los clásicos contratos de obra o servicio, eventual o de interinidad (art. 15 ET), creando un régimen jurídico todavía más complejo, si tenemos en cuenta que si se opta por la contratación temporal se tendrán que cumplir los requisitos causales que identifican a cada uno de estos últimos contratos, sin que pueda pactarse una jornada de trabajo que supere el 50 % de un trabajador a tiempo completo comparable, salvo si el sujeto contratado es beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75 %.

Todo ello con el incentivo de que las empresas dispongan de una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100 %, si la empresa es inferior a 250 trabajadores, o del 75 % si la empresa cuenta con una plantilla superior a dicha cifra, por una duración máxima de doce meses, prorrogable por otros doce meses, si se cumplen las condiciones anteriores del contrato en el ámbito formativo. Dicho derecho de reducción como suele ser habitual se supedita a que la empresa no haya adoptado en los seis meses anteriores a su celebración decisiones extintivas improcedentes,

desde el 24 de febrero de 2013 y siempre que afecte a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, y que además se mantenga el nivel de empleo logrado con la contratación durante el mismo período que el contrato, o como máximo durante doce meses.

6. MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO Y TRABAJO AUTÓNOMO DE LOS JÓVENES

Finalmente, el cuadro de medidas implementado por el Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el gobierno español en el año 2013 que dio lugar a la ya invocada Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, estableció como acción por primera vez, para reducir el desempleo juvenil, el de impulsar medidas de autoempleo y el emprendimiento. De esta forma, la Ley 11/2013 contiene una serie de acciones para fomentar la inserción laboral de los jóvenes, pero no a través de fórmulas integradas en la legislación laboral o, dicho más estrictamente en el Derecho del Trabajo, sino a través del fomento del trabajo por cuenta propia y del denominado emprendimiento.

En primera instancia, con respecto a la potenciación del trabajo autónomo entre los jóvenes se establecen tres tipos de dispositivos para facilitar la decisión de constituirse como trabajador por cuenta propia. El primero es el recurso a la conocida tarifa plana, fijando un arsenal de reducciones a los jóvenes que se constituyan como trabajadores por cuenta propia, incorporándose al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, siempre que sean menores de 30 años si se trata de hombre, alcanzándose la edad de los 35 años si son mujeres, previéndose dicha reducción, entre otros, cuando causen alta inicial o cuando no hubieran estado dados de alta en los cinco años inmediatamente anteriores (Disp. Adicional 35 LGSS). A este respecto, se establece una reducción hasta de 50 euros mensuales por la cuota de contingencias comunes, siempre que se opte por la base mínima de cotización. Desde esta misma perspectiva, se regula también la posibilidad de compatibilizar el pago de la prestación de desempleo contributivo con el inicio de una actividad por cuenta propia que dé lugar a la situación de alta en el Régimen Especial de Autónomos, durante un máximo de 270 días o por el tiempo inferior que le corresponda (art. 3 Ley 11/2013), y asimismo se amplía la posibilidad de capitalizar el cobro de la prestación contributiva de desempleo hasta el 100 %, cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes menores de 30 años de edad, o mujeres jóvenes menores de 35 años de edad, cuando decidan constituirse como autónomos (art. 4 Ley 11/2013)¹². En esta misma línea de fomentar el autoempleo entre los jóvenes, con una modalidad colectiva típica de economía social, se incentiva la incorporación de desempleados menores de 30 años a las cooperativas y sociedades laborales en calidad de socios trabajadores, a través de una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros anuales durante un total de tres años. (art. 14.1 a) Ley 11/2013)

Con respecto a la figura del emprendedor que potencia las medidas de emprendimiento se diferencia del trabajador autónomo, porque, según la Ley 14/2013, “se considera emprendedor, aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollan una actividad económica empresarial o profesional”, mientras que, como se sabe, la identidad del trabajador autónomo se distingue por ser una “persona física” que desarrolla una actividad económica o profesional por cuenta propia (art. 1 Ley 20/2007). Por tanto, se puede producir una zona de confluencia entre ambas figuras, pero no tienen por qué identificarse, siendo el emprendedor una noción premeditadamente más amplia. La aprobación de la Ley 14/2013 reconoce como uno de los graves problemas de la economía y sociedad española la alta tasa de desempleo juvenil y establece como una de las causas que lo producen, no sólo a las deficiencias que presenta nuestro modelo de relaciones laborales, sino también una ausencia profunda de una mayor iniciativa emprendedora entre los más jóvenes, que hubiera llevado, “ante la falta de oportunidades de trabajo por cuenta ajena, a unos mayores niveles de autoempleo capaces, a su vez, de generar más empleo” (Preámbulo Ley 14/2013). La piedra angular para que este cambio tenga lugar es, sin duda, el sistema educativo (Sierra, 2014: 67-70).

En tal sentido, dicho texto legal, atendiendo a los jóvenes de forma específica, establece un capítulo relativo a la “Educación en emprendimiento” en el que se incorporan medidas de muy distinta índole para que dicho grupo de menor edad adquiera a través del sistema educativo, las competencias y habilidades requeridas para emprender. Se ensalza la

¹² Dichas acciones se ven acompañadas por un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicia una actividad emprendedora con el objetivo de incentivar la creación de empresas y reducir la carga impositiva durante los primeros años de ejercicio de una actividad (Cap. II Ley 11/2013).

idea del emprendedor y de la cultura empresarial como elementos indispensables para el desarrollo económico y social de España, debiendo introducirse de forma expresa en algunas etapas educativas, incorporándolo como objetivo específico en todas las etapas de la educación básica, así como en la Formación Profesional y en el bachillerato. Consecuentemente, se encomienda a las administraciones educativas la revisión y adecuación de los currículos de las enseñanzas regladas a estos nuevos objetivos, prestando especial atención a las enseñanzas universitarias. Las Universidades deben llevar a cabo tareas de información y asesoramiento para que los estudiantes se inicien en el emprendimiento, siendo esencial que el profesorado reúna las competencias y habilidades necesarias para cumplir de forma eficaz tal objetivo.

En suma, la aprobación de la Ley 14/2013 persigue paliar las deficiencias del tejido empresarial mediante el fomento de la iniciativa empresarial privada, considerando el emprendimiento como un mecanismo para reducir la tasa de paro global y lograr que se sitúe por debajo del 15 %. Dicha norma pretende apoyar a los emprendedores y su internacionalización, ordenando medidas específicas a la iniciativa emprendedora de los jóvenes, al haber caído más del 30 % de los jóvenes empresarios entre 2007 y 2012. De este modo, se trata de una norma muy ambiciosa que afecta de modo transversal a todo el conjunto de trámites, procedimientos para su constitución, canales de financiación, incentivos fiscales y de Seguridad Social que pretenden apoyar la figura del emprendedor y su internacionalización en nuestra sociedad.

La tasa de actividad emprendedora entre jóvenes de 18 a 25 años ha pasado del 5 % antes de la crisis a valores del 3,1 % después de la crisis, descendiendo del 11,8 % al 6,1 entre el colectivo comprendido entre 25 y 34 años. Pese a ello, dicha segunda franja de edad hay que hacer notar que es la que comprende mayores tasas de emprendimiento junto con la de 35 a 44 años y, de modo especial, cuando dichos jóvenes reúnen estudios superiores (Serrano y Soler, 2015: 95), siendo una salida para los jóvenes cualificados, a falta de trabajo asalariado, que es necesario fomentar desde las instancias estatales, para que aumente su capacidad de creación de empleo propio y simultáneamente por cuenta ajena.

Bibliografía

- Casas, M.E., Rodríguez-Piñero, M. y Valdes, F. (2013). "La huida del derecho del trabajo hacia el emprendimiento. Las reformas de la reforma laboral de 2012 y otras reformas: la L 11/2013 y el RDL 11/2013". Relaciones Laborales, nº 10.
- Cebrián, I. y Moreno, C., "El empleo de los jóvenes en España y los efectos de las reformas laborales". Informe 2015.
- Cruz, J. (2014) "Empleo juvenil y crisis económica". En: González-Posada, E. y Molero M.L (Dir.,), Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al Profesor Fernando Valdés Dal-Ré. Valladolid: RCUT.
- Escudero, R. (2012). "Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje". Relaciones Laborales, nº 23-24.
- Fernández, M.F. y Calvo, F.J. (2013). "El contrato de primer empleo". En: VVAA, La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil. Albacete: Bomarzo.
- García, E. y Altes, J.A. (2015). "El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento de empleo juvenil y prolongación de la vida laboral". Revista de Información Laboral, nº 2.
- González-Posada, E. (2013). "Políticas activas de fomento de empleo juvenil en España", Documentación Laboral, nº 98.
- Guerrero, E. (2013). "Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos". Revista de Derecho Social, nº 122.
- Igartua, M.T. (2014). "Un paso atrás en la política de fomento del empleo estable y de calidad: El contrato eventual de primer empleo joven". Temas Laborales, Monográfico sobre Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, nº 52.
- Miñarro, M. (2014). "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: La formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo". Temas Laborales, Monográfico sobre Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, nº 52.
- Prados, F.J. (2014). "Modalidades contractuales y políticas de empleo juvenil". Temas Laborales. Monográfico sobre Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, nº 52.
- Serrano, L. y Soler, A. (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros. Madrid: Fundación BBVA.
- Sierra, E.M. (2014). "Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora". Revista de Derecho Social y Empresa, nº 1.
- Valdés, F. (1994). "El contrato de prácticas". Relaciones Laborales, nº 1.
- Valdés, F. (2010). "Veinticinco años de precariedad en la contratación temporal". Relaciones Laborales, nº 25.
- becarios (nº 161/000245). Congreso de los Diputados. 5 de abril de 2016.

6. EL EMPLEO DE LOS Y LAS JÓVENES EN ESPAÑA Y LOS EFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES

Inmaculada Cebrián López
Gloria Moreno Raymundo
Universidad de Alcalá

1. INTRODUCCIÓN

Una de las consecuencias de la crisis económica que afecta a todos los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, es el empeoramiento de la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Cada vez es más difícil el acceso de los jóvenes al empleo, hasta tal punto que cada vez hay más jóvenes que renuncian a buscarlo y además, los que acceden al empleo se ven obligados a aceptar empleos de baja calidad, renunciando a la estabilidad y a la seguridad laboral. En este trabajo se va a analizar la situación de los jóvenes ocupados, la vía contractual de acceso al empleo y su estabilidad.

1.1 Algunas reflexiones sobre el empleo juvenil

Según la OIT 2013 la tasa de empleo juvenil mundial alcanzó en este año el 12,6 por ciento, quedando desempleados 73 millones de jóvenes. En el caso concreto de España, la tasa de ocupación de los menores de 30 años es del 36 por ciento en el segundo trimestre del 2015, según la Encuesta de Población Activa (EPA), y hay un millón cuatrocientos mil desempleados que suponían el 27 por ciento del total de parados y sitúa la tasa de paro del grupo en el 37 por ciento, aunque con diferencias según el tramo de edad, una tasa de paro del 69 por ciento en el caso de los menores de 20 años, del 45 por ciento para los que tienen entre 20 y 24 años y del 28 por ciento para aquellos entre los 25 y los 29 años. Estos datos sitúan a España como el país europeo con mayor tasa de desempleo juvenil. A esto hay que añadir que también los jóvenes españoles son los que padecen en mayor medida la temporalidad. Entre los pocos jóvenes que están empleados, la tasa de temporalidad supera el 50 por ciento. Esta temporalidad lleva aparejada una elevada rotación. En ocasiones, esta rotación es el resultado de la sucesión de contratos dentro de una misma empresa, la cual elude de esta manera la contratación indefinida. Según la información de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) la población joven que ha tenido algún empleo entre 2005 y 2013 tiene por término medio 7,4 episodios de empleo de los cuales, 5,9 fueron temporales. Así mismo, según los datos de los registros del Servicio Público de Empleo (SEPE), durante el año 2014 aproximadamente un tercio de los contratos registrados correspondieron a trabajadores menores de 30 años, de los cuales, sólo el 6,9 por ciento fueron de carácter indefinido y el 43,1 por ciento con jornada a tiempo parcial¹.

Uno de los problemas que genera esta situación de los jóvenes en el mercado laboral es la dificultad que tienen para emanciparse (Gregg Scutella y Wadsworth, 2004; Ayllón 2014) de tal manera que, según el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España, en el tercer trimestre de 2014 solo el 21,8 por ciento de los menores de 30 años había logrado emanciparse, el resto vivía con sus padres.

Esta situación es una constante del mercado de trabajo español de las últimas décadas. Algunos trabajos apuntan que muchos jóvenes se encuentran atrapados en la temporalidad y que sólo algunos logran ocupar un empleo de carácter indefinido tras haber pasado cierto tiempo en la temporalidad (Güell y Petrongolo, 2007; Toharia y Cebrián, 2007; Cebrián

¹ En cambio, para el total de contratos registrados, la proporción de indefinidos fue ligeramente superior (8,1 por ciento), mientras que la de tiempo parcial fue menor (35,1 por ciento).

y Toharia, 2008; García y Muñoz, 2011; García et al., 2014). La situación es similar en otros países, por ejemplo, en OIT 2013 se analizan para diez países desarrollados las transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo al final de la escolarización y también la transición al empleo estable. Los resultados del estudio muestran que ser hombre, tener mayores ingresos familiares, vivir en un entorno urbano son circunstancias que facilitan el acceso al empleo. Mientras que la transición a un empleo estable viene condicionada por las circunstancias específicas del mercado laboral en que se encuentren. Dadas las altas tasas de paro, los jóvenes tienden a aferrarse al trabajo que tienen, independientemente de su calidad. Este mismo informe señala en sus conclusiones que la mejora de los resultados en el empleo juvenil pasa por un conocimiento en profundidad de las cuestiones específicas de cada país en relación con el acceso al empleo y a las transiciones laborales de los jóvenes.

La consecución de la estabilidad ha sido un objetivo constante de los distintos gobiernos españoles, que han llevado a cabo sucesivas reformas para facilitar el acceso de los jóvenes al empleo estable. Entre estas medidas cabe destacar los cambios introducidos por el gobierno socialista en la reforma de 2011 y por el gobierno popular en la reforma de 2012 incentivando el empleo indefinido de los jóvenes menores de 30 años mediante bonificaciones a las cuotas empresariales a la seguridad social y deducciones fiscales. En la misma línea se encuentra la puesta en marcha por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de un conjunto de medidas contenidas en la “Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016”, que señala entre sus objetivos el aumentar la calidad y la estabilidad del empleo. El esfuerzo presupuestario que requieren estas medidas es muy alto, por lo que resulta interesante poder analizar en qué medida las empresas utilizan estos modelos de contratación incentivada como vía de acceso al empleo para los jóvenes, así como hasta qué punto logran mejorar los indicadores de estabilidad de la población trabajadora más joven. En esta línea, uno de los objetivos de este estudio es evaluar el impacto de estas medidas de contratación y tratar de averiguar si han logrado, por un lado, mejorar los canales de acceso de la población joven al mercado de trabajo, y por otro lado, tratar de identificar si se han incrementado los niveles de estabilidad en el empleo de estos trabajadores más jóvenes.

1.2 Planteamiento y datos

La manera en la que la población joven accede al mercado de trabajo es importante, ya que puede condicionar la trayectoria laboral posterior de esta población. Algunos de estos efectos son explicados por la literatura que estudia de qué manera se pueden convertir en un estigma los momentos iniciales de la carrera laboral, lo que se conoce como “scarring effects” (The Economic Journal 2001, OCDE 2014). Estos trabajos analizan sobre todo de qué manera se ven proyectadas a largo plazo las consecuencias de las interrupciones debidas al desempleo. Estas ideas pueden aplicarse para analizar qué efecto tiene el tipo de empleo y contrato con el que acceden al empleo los jóvenes sobre las trayectorias laborales. La evidencia empírica sugiere que la mayoría de los trabajadores que acceden al mercado laboral a través de un contrato temporal terminan teniendo peores resultados en términos de salarios y seguridad en el empleo. Incluso cuando la temporalidad es voluntaria las bajas tasas de transición a un contrato permanente generan desigualdades que tienden a persistir (OCDE, 2014).

En esta línea y como complemento a estos estudios, resulta interesante analizar de qué manera tiene lugar el acceso, si mediante un contrato temporal o indefinido, y hasta qué punto ayuda al trabajador joven a alcanzar un grado de estabilidad laboral que le permita ir acumulando experiencia. De hecho un objetivo de la Comisión Europea es, desde la base de la flexiseguridad, “la creación de puntos de apoyo eficaces que permitan a los trabajadores acceder al mercado laboral y progresar por medio de la movilidad ascendente redundaría en beneficio de los ciudadanos y la sociedad” (Comisión Europea, 2007).

Junto con el acceso al empleo temporal o indefinido, hay que considerar la rotación como un factor más de estabilidad. La alta rotación que sufre la población joven española podría tener un lado “positivo”, pues ayuda a que este colectivo pueda acceder al empleo al tiempo que se comparten los empleos existentes en la economía. Mientras haya cambios y se pase de unos empleos a otros, el individuo deja de estar desempleado. Ahora bien, en la medida en que esta rotación da lugar a que se tengan cortos periodos de empleo continuado, con pocas garantías de estabilidad, y el individuo quede atrapado en este estado de inestabilidad, el avance dentro del mercado y los logros laborales quedan coartados. Un estudio de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound) del año 2014 con datos de varios países de la Unión Europea llega a la conclusión de que en Europa los trabajadores con un empleo temporal tienen una proporción de transiciones al desempleo mayores que los trabajadores con un empleo indefinido. Además, la crisis ha incrementado la proporción de trabajadores temporales que pasan a desempleados. En

concreto, la proporción ha aumentado de un 11.6 entre 2006 y 2007 a un 18.5 por ciento entre 2009 y 2010. Por lo que se puede decir que la crisis ha afectado a los trabajadores temporales jóvenes más por el incremento en la probabilidad de perder su trabajo, que por la disminución de las oportunidades de encontrar un empleo estable. En este estudio también se pone de manifiesto la alta correlación negativa que existe entre las tasas de temporalidad de un país y la proporción de transiciones desde la temporalidad al empleo indefinido; en especial en los países mediterráneos como España, con elevadas tasas de temporalidad.

Hasta ahora, siempre se ha pensado que el origen de esta elevada rotación estaba en la facilidad de los empresarios para recurrir a la contratación temporal, ya que un trabajador joven tiene más probabilidad de acceder al mercado a través de un empleo temporal, por resultarle más barato y flexible a la empresa. Esto explica que en los momentos de crisis, las empresas se ajusten a las nuevas condiciones de su demanda despidiendo o no renovando a los trabajadores temporales (Bentolila y Dolado, 1994). Este tipo de argumentos se suele utilizar a la hora de defender la conveniencia de reducir la protección del resto de los trabajadores, como principal alternativa para resolver el problema de la doble segmentación del mercado de trabajo español, que afecta de manera muy especial a los jóvenes. El segmento más perjudicados por los ajustes es aquel en el que se encuentran los trabajadores con contratos temporales, mientras que los que tienen contratos indefinidos pertenecen al segmento más favorecido porque están protegidos y supuestamente ven desde lejos cómo se producen los ajustes de plantilla de las empresas. Sin embargo, si miramos a España encontramos que la rotación afecta más a los trabajadores temporales, pero también hay trabajadores indefinidos que rotan, hasta tal punto, que hay estudios que ponen de manifiesto que al cabo de un año, casi el 40 por ciento de los contratos indefinidos han podido desaparecer (Cebrián et al., 2011).

Las diversas reformas laborales que han tenido lugar en España en los últimos años han tratado de incentivar el empleo estable, a través de dos tipos de contratación indefinida: el contrato inicial que recibe algún tipo de bonificación en la cuota, y el contrato indefinido por conversión de un temporal, que se ha mostrado, al contrario que el primero, como un medio especialmente valioso para mejorar las relaciones laborales y conseguir mayor grado de estabilidad (Cebrián et al., 2011; Cebrián 2015). No obstante, a pesar de los esfuerzos de estas reformas, para algunos juristas, en el caso de los jóvenes la permanencia y resistencia a la temporalidad está relacionada con la propia legislación que así lo establece (Guamán, 2013). Por ejemplo, la reforma de 2012 y las sucesivas modificaciones legales posteriores promocionan el empleo juvenil mediante la reducción de costes laborales, la flexibilización y reducción de los requisitos de formación y la creación de nuevas modalidades de contratación temporal sin causa para los jóvenes.

Otra cuestión a tener en cuenta es que desde la reforma de 2010 (Ley 35/2010) se encareció el uso de la contratación temporal (aumentando las cuotas empresariales y el coste de finalización de contrato) y desde 2012 (RDL 3/2012) se ha generalizado a todos los contratos indefinidos el coste de los despidos improcedentes (33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades) al que anteriormente sólo se acogían los contratos indefinidos de fomento del empleo (Ley 12/2001). Además, ambas reformas modificaron las condiciones para que un despido fuese declarado objetivo, siendo especialmente flexibles las condiciones establecidas por la norma desde 2012. En este sentido, resulta también interesante poder analizar si aumentar los costes de la contratación temporal al tiempo que se reducen los costes de protección de la contratación indefinida ha servido para mejorar el acceso al empleo indefinido, sin ampliar el flujo de salida desde este tipo de empleos lo que empeoraría su estabilidad. Por esta razón, podría resultar que al final lo que termina ocurriendo es que la tasa de rotación laboral aumenta en general como consecuencia del uso de contratos indefinidos menos protegidos² (Cahuc, 2014). En cambio, la idea que subyace en los cambios introducidos por las reformas es que el contrato por tiempo indefinido es la principal fuente de seguridad y protección laboral como alternativa a la elevada temporalidad existente en el mercado de trabajo español.

Esta perspectiva se aplica al caso general español aunque también se utiliza como alternativa para la población más joven, ya que una gran parte de las medidas de incentivos a la contratación indefinida se han focalizado en el grupo de

² Los modelos de protección del empleo, que establecen normas que restringen los despidos, tienen como principal objetivo mejorar el nivel de estabilidad de un empleo pero, sin embargo, condiciona los flujos de entrada y salida del empleo, lo que puede terminar perjudicando la dinámica de flujos en el mercado de trabajo y por ende, los niveles de empleo. La hipótesis de partida es que las medidas de protección del empleo indefinido reducen el grado de rotación estos empleos, porque limitan tanto las entradas como las salidas, al tiempo que favorecen otros tipos de contrataciones con menos restricciones y menores costes de salida. Este puede ser el caso de España, donde la legislación sobre despidos establece condiciones diferentes para los trabajadores temporales y para los indefinidos.

personas menores de 30 años. Entre otras medidas, desde la publicación del RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, hay que destacar el “contrato de emprendedores” que potencia la contratación indefinida cuando la empresa contratante tiene menos de 50 trabajadores. Se introducen bonificaciones a las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, además de deducciones fiscales y ampliación del periodo de prueba hasta un año, lo que puede haber ayudado a la entrada de los jóvenes al empleo. El RDL 16/2013 posibilita que estos contratos se realicen a tiempo parcial.

También se introducen modificaciones de los contratos formativos y en prácticas (RDL 10/2011, Ley 3/2012 y Ley 11/2013). Hay que resaltar la implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Hernández y Gentile, 2015) como un sistema global e integrado que permite a los jóvenes recibir una buena oferta de empleo, de formación continua, de prácticas o de formación de aprendices en un plazo de cuatro meses a partir del momento en que terminan sus estudios o se quedan en paro (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, “Promover el empleo juvenil”). Se establecen una serie de medidas de contratación y bonificación para incentivar el empleo de los menores de 25 años (RDL 8/2014). Por ejemplo, una nueva bonificación para la contratación indefinida de jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil. Además se establece el contrato “primer empleo joven” (Ley 11/2013), en el marco de la “Estrategia de emprendimiento y empleo joven”. Se trata de una modalidad del actual contrato eventual cuya causa se encuentra en la ausencia de experiencia del trabajador objeto del contrato (causa de carácter subjetivo), y se incentiva su transformación a indefinido. Con el objetivo de facilitar la inserción de algunos colectivos con dificultades en el mercado laboral, tales como los jóvenes sin experiencia laboral, se establecen los contratos indefinidos conocidos como de “tarifa plana” (RDL 3/2014, RDL 1/2015), que bonifican con una tarifa plana o un mínimo exento (desde 2015) las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social. En resumen, el marco legislativo ofrece un abanico de incentivos al empleo indefinido y resulta de interés conocer en qué medida se están utilizando para contratar a jóvenes y si los trabajadores que acceden directamente a un contrato indefinido tienen algunas características que los diferencien de los demás y si tienen mayor estabilidad en el empleo³.

Con el fin de analizar el acceso al empleo y la estabilidad de las relaciones laborales de los jóvenes este trabajo se estructura en varios capítulos. En primer lugar, tras esta introducción, en el capítulo 2 se describe la situación de los jóvenes en el mercado laboral, comparándola con la situación de los trabajadores de más edad y viendo cómo ha evolucionado entre 2007 y 2015, con el fin de poder valorar en alguna medida los efectos de la crisis económica. Esta descripción se lleva a cabo utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). A continuación, en el capítulo 3, se analizan las entradas en el empleo, a partir de la información del registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)⁴, describiendo el perfil de los trabajadores jóvenes que acceden a un empleo y de los puestos según los distintos tipos de contrato con los que acceden (indefinidos, temporales). En este análisis el periodo de observación abarca desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2014. Con esta fuente de datos en primer lugar, se analiza la probabilidad de que una persona joven acceda al mercado de trabajo mediante un contrato temporal o un contrato indefinido. A continuación, dado que uno de los objetivos de este trabajo es analizar el papel de los nuevos incentivos a la contratación indefinida, se estudia la probabilidad de acceder con un contrato indefinido de un tipo u otro.

Ahora bien, los datos de contratos permiten estudiar sólo las entradas al empleo, no las salidas. Por ello, en el capítulo 4 se realiza un análisis utilizando los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales⁵ (MCVL), en su versión de panel entre 2007 y 2013⁶, con el objeto de poder medir la duración de los empleos de los jóvenes y valorar en qué medida los incentivos a la contratación indefinida ayudan a lograr la tan ansiada estabilidad laboral⁷. La utilización de la versión de panel de la MCVL garantiza que estén representados todos los episodios que se inscribieron a lo largo del periodo analizado.

³ En el SEPE se puede encontrar un resumen del conjunto de incentivos a la contratación: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

⁴ El análisis de los microdatos del registro de contratos se ha podido realizar gracias al Convenio de colaboración firmado entre el SEPE y la Universidad de Alcalá.

⁵ Estos datos están disponibles gracias a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

⁶ Este periodo es más reducido por no estar disponible la MCVL de 2014 en la fecha de elaboración del estudio.

⁷ Los modelos estimados, tanto con datos de registros de contratos como con la MCVL se realizan únicamente para personas que tienen la nacionalidad española, debido a problemas detectados en los identificadores de los extranjeros.

Los resultados de estos análisis permitirán conocer la situación actual de los jóvenes en el empleo y valorar en qué medida el acceso y estabilidad del empleo juvenil está mejorando gracias a los incentivos introducidos por los cambios legislativos más recientes, así como si se está consiguiendo establecer las bases que ayuden a reducir la segmentación laboral entre los trabajadores con contratos indefinidos y con contratos temporales.

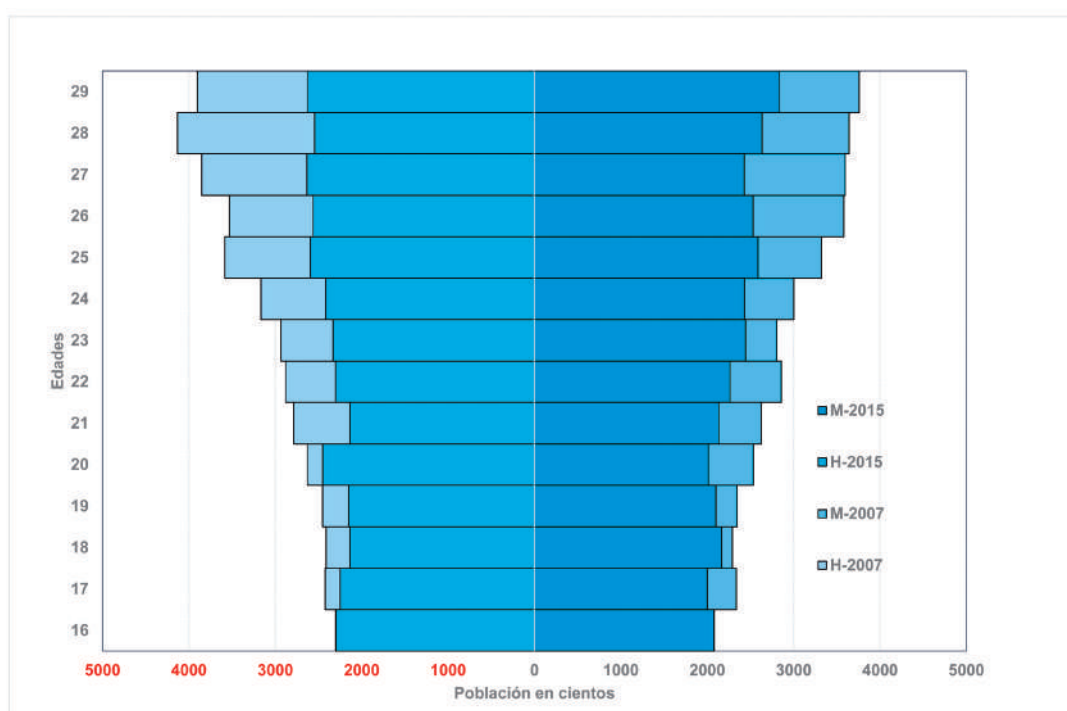
2. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL EMPLEO, 2007-2015. UN ANÁLISIS CON LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

La situación actual de los jóvenes en el empleo y su evolución está muy relacionada con la situación económica de crisis que se ha vivido en España durante estos años. Se trata de un colectivo especialmente vulnerable que ha sufrido en mayor medida el desempleo y la falta de oportunidades laborales. Este apartado tiene como objetivo ofrecer una descripción de cuál es la situación actual de los jóvenes en el mercado de trabajo español y cómo ésta ha cambiado desde el inicio de la crisis. Para ello se utilizan datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) desde el segundo trimestre de 2007 hasta el segundo trimestre de 2015⁸.

2.1 Análisis demográfico de la población joven y los tipos de hogares en los que viven

Cuando se analiza la evolución de la población joven, definida como aquella que tiene entre 16 y 29 años, lo primero que cabe destacar es que ha disminuido en 1.767.500 personas entre 2007 y 2015. En concreto, en el segundo trimestre de 2007 la población joven ascendía a 8.377.600 individuos y en el segundo trimestre de 2015 la población en esta edad es de 6.610.100. Esta evolución refleja el fenómeno del envejecimiento que sufre la población española (BBVA, 2014; Pérez et al., 2014) y según se aprecia en el gráfico 1, en el que se muestra la pirámide de la población joven, para el primer y último momento de observación y por sexo. Se observa que la población ha disminuido en todas las edades, salvo en el grupo de 16 años, que se mantiene estable. Esta caída en la población joven no ha paliado en absoluto los efectos de la crisis sobre su situación en el mercado de trabajo, aumentando los jóvenes desempleados, tanto en cifras absolutas, como en tasas (Rocha, 2013; O'Higgins 2012; Vaquero, 2012).

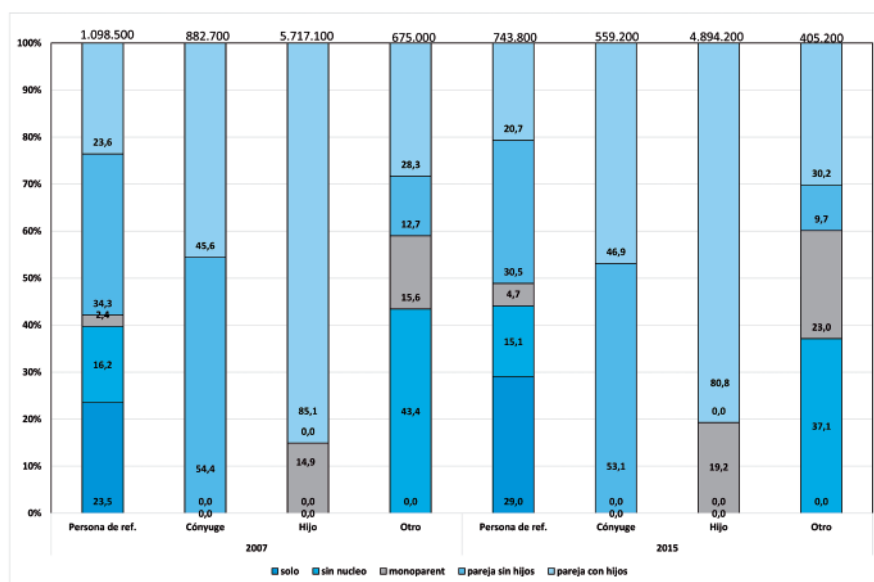
GRÁFICO 2.1 POBLACIÓN MENOR DE 30 AÑOS, POR SEXO Y EDAD, 2007 Y 2015, (FUENTE: EPA SEGUNDOS TRIMESTRES, INE)



⁸ Aunque los análisis posteriores, utilizando los datos de contratos registrados y de la Seguridad Social, no llegan hasta 2015 por no estar aún disponibles esos datos, se ha considerado interesante incluir los dos primeros trimestres de la EPA.

En España, al igual que en otros países del sur de Europa, los hogares y las familias juegan un papel muy importante a la hora de proteger a sus miembros de los vaivenes económicos y de sus consecuencias. En este contexto, sería de esperar que, como respuesta a la situación económica y a la falta de protección social necesaria para hacer frente a la escasez de ingresos, a lo largo del periodo de crisis hayan podido tener lugar cambios significativos en la organización familiar que afecten a la población joven. Por ejemplo, podría haber ocurrido una concentración de población en hogares con algún miembro ocupado, con reagrupaciones de hogares o retorno de jóvenes al hogar parental. Sin embargo, algunos análisis (Cantó et al., 2015) ponen de manifiesto que el número de hogares en nuestro país ha crecido de forma importante y no por el aumento significativo de la población española sino como resultado de una tendencia social creciente a organizarse en hogares más pequeños. Desde esta perspectiva resulta interesante ver si la distribución de los jóvenes en los distintos tipos de hogares ha cambiado entre 2007 y 2015. En el gráfico 2 se muestra para los segundos trimestres de 2007 y 2015 la distribución por tipo de hogar (persona sola, sin núcleo, monoparental, pareja sin hijos, pareja con hijos)⁹ según la relación del joven con la persona de referencia (persona de referencia, cónyuge, hijo u otra). Entre los dos momentos analizados la proporción de jóvenes que eran persona de referencia o cónyuge ha disminuido de un 23 por ciento a un 18 por ciento, mientras que la proporción de hijos de la persona de referencia ha aumentado de un 68 a un 74 por ciento.

GRÁFICO .2 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN SEGÚN SU RELACIÓN CON LA PERSONA DE REFERENCIA Y EL TIPO DE HOGAR EN EL QUE VIVEN, 2007 Y 2015, (CIFRAS ABSOLUTAS DE CADA CATEGORÍA Y PROPORCIÓN DE CADA TIPO DE HOGAR EN LA CATEGORÍA) (FUENTE: EPA, SEGUNDOS TRIMESTRES, INE)



En 2007 hay algo más de un millón de jóvenes que son personas de referencia, entre los cuales únicamente un 23,5 por ciento viven solos (258.300 hogares). En el año 2015 cae la cifra hasta 743.800, aunque la proporción de los que viven solos ha aumentado a un 29 por ciento (215.700). Este cambio porcentual se debe a la disminución del peso poblacional de parejas jóvenes sin hijos convivientes, a pesar de que antes de la crisis estaban aumentando. Ahora bien, sobre la distribución de los jóvenes en los distintos tipos de hogares, los que viven solos representan únicamente algo más del 3 por ciento, a pesar de que en los años previos a la crisis mostraba una tendencia de fuerte crecimiento, así entre 2005 y 2008 los hogares de jóvenes solos aumentaron casi un 30 por ciento. Por tanto, parece que muchos individuos jóvenes han decidido no emanciparse o, incluso, han retornado al hogar parental (Cantó et al., 2015).

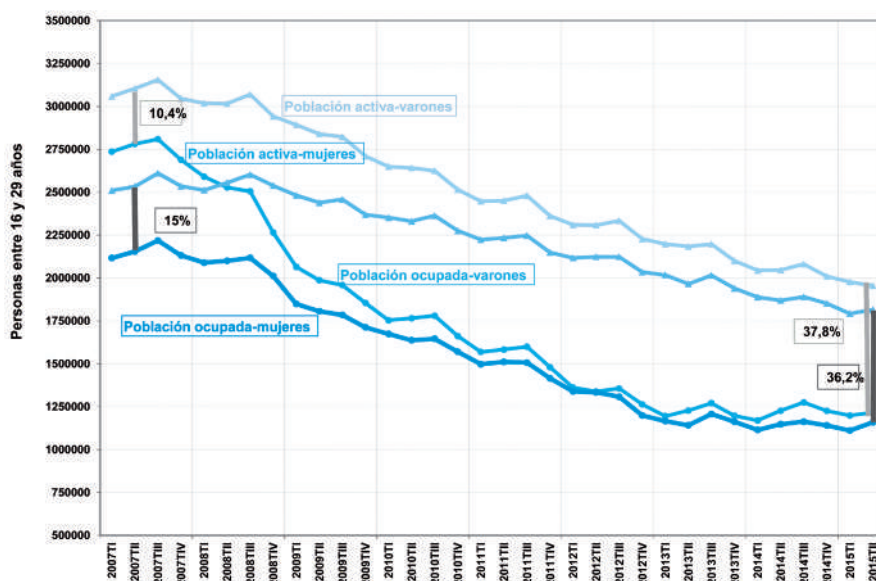
2.2 Situación de los jóvenes respecto a la actividad en el mercado de trabajo

En el año 2007, de los jóvenes menores de 30 años más de 5 millones y medio eran población activa y 5 millones estaban ocupados. En 2015 los activos disminuyen a 3 millones setecientos mil y los ocupados a algo menos de 2 millones y medio. La población en paro de estas edades ha pasado de 700 mil a 1,4 millones.

⁹ Esta clasificación de hogares ha sido utilizada en diversos trabajos por las autoras y su explicación detallada puede encontrarse en Cantó et al., 2015.

El gráfico 3 muestra la evolución de la población activa y ocupada entre 16 y 29 años por sexo (en valores absolutos) y se incluye la información de la tasa de paro al principio y al final del periodo.

GRÁFICO 2.3 EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA POR SEXO, EPA, INE



La caída en términos absolutos de la actividad está relacionada por un lado, con el cambio demográfico (disminución de la población joven y abandono de la población inmigrante) y, por otro lado, con la situación de crisis económica que ha forzado a muchos jóvenes a abandonar el mercado de trabajo y volver al sistema educativo, o a prolongar su formación más allá de la obligatoria. La caída de la actividad y de la ocupación ha afectado tanto a hombres como a mujeres, pero en mayor medida a los hombres ya que los sectores que han sido más golpeados por la crisis concentraban empleo masculino, produciéndose una igualación de ambos sexos a lo largo del periodo. A pesar de esta tendencia, el número de hombres activos sigue estando por encima del de mujeres, pero el número de ocupados y ocupadas prácticamente se ha igualado. Y las tasas de paro por sexo también se igualan, pasando a ser mayor la tasa de los hombres que la de las mujeres.

Con el objetivo de saber si la crisis ha incidido en la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo de manera distinta a la que lo ha hecho entre la población más mayor, se presentan en la tabla las tasas de actividad, ocupación y paro de la población menor de 30 años y mayor de 29 años, en los segundos trimestres de 2007 y 2015.

TABLA 2.1 TASA DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO DE MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS, POR SEXO, 2007 Y 2015, (FUENTE: EPA, SEGUNDOS TRIMESTRES, INE)

	Menores de 30 años			Mayores de 29 años		
	Tasa de actividad	Tasa de ocupación	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de ocupación	Tasa de paro
2007						
Hombres	72,2	64,7	10,4	68,6	65,4	4,8
Mujeres	62,1	52,8	15,0	45,9	41,9	8,7
2015						
Hombres	58,5	36,4	37,8	67,4	55,4	17,8
Mujeres	55,6	35,5	36,1	53,7	42,2	21,5

La caída de la tasa de actividad afecta a todos salvo a las mujeres mayores de 29 años, que aumentan su participación en el mercado laboral, pasando su tasa de actividad de 45,9 a 53,7 por ciento¹⁰. La caída de las tasas de actividad de los jóvenes es mayor que la de los mayores de 29 años. Los jóvenes han tenido la opción de permanecer en la inactividad, por ejemplo estudiando, una alternativa que no es tal cuando existen responsabilidades familiares. Al inicio de la crisis los jóvenes participaban en mayor medida que los mayores y en 2015 la relación ha cambiado para los hombres pero no para las mujeres, participando en mayor medida las mujeres jóvenes que las más mayores. La caída de las tasas de ocupación y el consiguiente aumento de la tasa de paro es general, en el caso de los jóvenes hay que destacar que para los hombres se triplica la tasa de paro y para las mujeres se dobla.

2.3 Ramas de actividad y ocupaciones en las que se emplean los jóvenes

Una forma de aproximar dónde se emplean los jóvenes y en qué medida hay diferencias con respecto al resto de la población, es a través del análisis de la distribución sectorial y ocupacional del empleo. Las tablas 2 y 3 resumen las ramas de actividad y ocupaciones (a dos dígitos) que concentran el cincuenta por ciento del empleo de jóvenes y de mayores, en 2007 y 2015.

En la tabla 2 es la Construcción la rama de actividad que concentra más empleo en los dos grupos de edad en 2007, empleo que se pierde mayoritariamente durante la crisis y que ya no aparece en el año 2015 entre las ramas que concentran empleo. En la tabla 3 también se observa que las ocupaciones relacionadas con la construcción concentraban empleo de todas las edades y desaparecen en el año 2015.

Es el sector servicios el que concentra más empleo. El empleo de los jóvenes está ligeramente más concentrado en menos ramas y en menos ocupaciones que el de los mayores, con un peso menor de la Administración Pública o de la Educación, aunque el peso aumenta en 2015. Destacar también que las actividades y ocupaciones relacionadas con la agricultura han ganado peso a lo largo de la crisis, para todos los trabajadores, así como el Comercio al por menor.

TABLA 2.2 RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN EL CINCUENTA POR CIENTO DEL EMPLEO, MENORES DE 30 Y MAYORES DE 29 AÑOS, 2007 Y 2015, EPA, INE

RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MENORES DE 30 AÑOS, 2007		RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 29 AÑOS, 2007	
	Porcentaje		Porcentaje
45 Construcción	15,86	45 Construcción	12,36
52 Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	12,03	52 Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	8,53
55 Hostelería	8,74	74 Otras actividades empresariales	7,77
74 Otras actividades empresariales	6,77	75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6,98
85 Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social	4,60	55 Hostelería	6,72
80 Educación	3,85	85 Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social	6,51
TOTAL	52%	80 Educación	6,26
		TOTAL	55%
RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MENORES DE 30 AÑOS, 2015		RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 29 AÑOS, 2015	
	%		%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	15,56	47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9,87
56 Servicios de comidas y bebidas	12,65	84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,11
85 Educación	5,55	85 Educación	6,80
86 Actividades sanitarias	4,27	56 Servicios de comidas y bebidas	5,57
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	3,94	86 Actividades sanitarias	5,47
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3,42	46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3,99
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3,14	01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	3,82
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2,82	97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3,53
TOTAL	51,3%	43 Actividades de construcción especializada	3,34
		TOTAL	50,5%

¹⁰ Parece que en este colectivo se ha producido el fenómeno de "trabajador añadido", al acceder al mercado laboral para paliar el desempleo de sus parejas (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015)

TABLA 2.3 OCUPACIONES QUE CONCENTRAN EL CINCUENTA POR CIENTO DEL EMPLEO, MENORES DE 30 Y MAYORES DE 29 AÑOS, 2007 Y 2015, EPA, INE

OCUPACIONES QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MENORES DE 30 AÑOS, 2007		OCUPACIONES QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 29 AÑOS, 2015	
	%		%
53 Dependientes de comercio y asimilados	7,9	91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	7,1
50 Trabajadores de los servicios de restauración	6,7	71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados	5,0
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados	5,2	34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	4,3
72 Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros asimilados	4,9	50 Trabajadores de los servicios de restauración	4,2
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	4,4	53 Dependientes de comercio y asimilados	4,1
51 Trabajadores de los servicios personales	4,4	86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	4,1
96 Peones de la construcción	4,3	51 Trabajadores de los servicios personales	3,9
30 Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	3,4	33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	3,6
44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	3,1	72 Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros asimilados	3,4
76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	3,1	11 Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	2,8
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	2,8	22 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza	2,7
TOTAL	50,2	44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	2,6
OCUPACIONES QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MENORES DE 30 AÑOS, 2007		76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	2,4
	%	TOTAL	50,2
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	10,1	OCUPACIONES QUE CONCENTRAN LA MITAD DEL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 29 AÑOS, 2015	
52 Dependientes en tiendas y almacenes	9,5		%
21 Profesionales de la salud	3,5	22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	4,5
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	3,1	52 Dependientes en tiendas y almacenes	4,1
58 Trabajadores de los servicios personales	2,9	92 Otro personal de limpieza	3,9
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	2,8	84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	3,9
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	2,7	21 Profesionales de la salud	3,5
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2,6	35 Representantes, agentes comerciales y afines	3,5
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	2,5	51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	3,4
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	2,4	45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3,1
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	2,4	24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	2,8
35 Representantes, agentes comerciales y afines	2,3	71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	2,8
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	2,3	91 Empleados domésticos	2,7
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	2,2	59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2,7
TOTAL	51,2	41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2,6
		43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	2,4
		53 Comerciantes propietarios de tiendas	2,3
		58 Trabajadores de los servicios personales	2,3
		TOTAL	50,6

Las tablas anteriores muestran diferencias en los sectores y en las ocupaciones que dan empleo a jóvenes y mayores y se puede hablar de una cierta segregación de los jóvenes, ya que están concentrados en menor número de ramas y ocupaciones. Además, aunque en las tablas no se recoge la distribución por sexo, es sabido que dicha distribución no es igualitaria (Cebrián y Moreno, 2008). Con el fin de medir posibles desigualdades y la segregación, tanto entre jóvenes y mayores como entre hombres y mujeres, se puede calcular un índice, conocido como el índice de disimilitud de Duncan, que permite medir el nivel de desigualdad de la distribución de la población entre las diferentes ramas u ocupaciones. Su cálculo se basa en la medida de las diferencias que se observan en la concentración de dos grupos en cada una de las diferentes ramas de actividad u ocupaciones. Por ejemplo, cuando se quieren comparar los dos grupos según su edad, el índice se determina según la ecuación siguiente:

$$ID = (1/2) \sum [|j_i - M_i|] * 100$$

Para cada rama de actividad u ocupación «i» «j_i» representa el número de jóvenes ocupados sobre el total de hombres de la población activa y «M_i» es la proporción de mayores de 29 años empleados en esa rama u ocupación sobre el total de la población activa. El índice muestra el porcentaje de jóvenes que deberían cambiar de ocupación a los efectos de que la estructura de actividades y ocupacional de jóvenes y mayores sea la misma. Los valores del índice oscilan entre 100 y -100; cuando ID es igual a 0 no hay diferencias y, por lo tanto, en cada rama u ocupación hay la misma proporción de jóvenes que de mayores. Cuanto más próximo esté su valor a los valores extremos, mayor será la diferencia entre la proporción de jóvenes y mayores. Si toma valores positivos, la proporción de mayores de 29 años es mayor que la de jóvenes menores de 30 años. Si se compara la distribución entre hombres y mujeres el índice, si es positivo, informa de la proporción de mujeres que debería cambiar de rama de actividad u ocupación para que la distribución fuese igualitaria.

Las tablas 4 y 5 muestran los valores del índice de Duncan para ramas de actividad y ocupaciones, comparando, por un lado, la distribución de los menores y mayores de 30 años y por otro lado, la distribución de mujeres y hombres. En las tres primeras columnas de la tabla 4 se recoge el índice entre menores y mayores, en la primera columna para toda la población, en la segunda para los hombres y en la tercera para las mujeres. El índice corrobora que hay una cierta segregación desfavorable a los jóvenes y que esta segregación se ha acentuado durante la crisis. Hay un 19,5 por ciento de jóvenes que deberían cambiar de rama de actividad para que la distribución entre jóvenes y mayores fuese igualitaria. Esta desigualdad es algo mayor entre las mujeres jóvenes y las mayores que entre los hombres de ambos grupos de edad.

Las tres últimas columnas de la tabla 4 muestran los índices de Duncan para ramas de actividad entre mujeres y hombres. Así, un 39 por ciento de mujeres deberían cambiar de rama de actividad para que su distribución fuese igual que la de los hombres, observándose a lo largo de la crisis que la segregación por género se ha reducido. El índice para diferencias entre mujeres y hombres para menores de 30 y mayores de 29 muestra que la segregación de las mujeres en los dos grupos de edad se ha reducido, aunque mucho más entre los jóvenes, aquí el índice disminuye diez puntos porcentuales.

TABLA 2.4 ÍNDICES DE DUNCAN SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD. FUENTE EPA 2007-2015 (SEGUNDOS TRIMESTRES), INE, CNAE DOS DÍGITOS

	Índice de Duncan menores y mayores			Índice de Duncan mujeres y hombres		
	TODOS	HOMBRES	MUJERES	TODOS	MENORES	MAYORES
2007	14,3	14,9	16,4	42,6	47,6	41,9
2015	19,5	19,3	21,5	39,0	37,8	39,3

TABLA 2.5 ÍNDICES DE DUNCAN SEGÚN OCUPACIONES. FUENTE EPA 2007-2015 (SEGUNDOS TRIMESTRES), INE, CNO DOS DÍGITOS

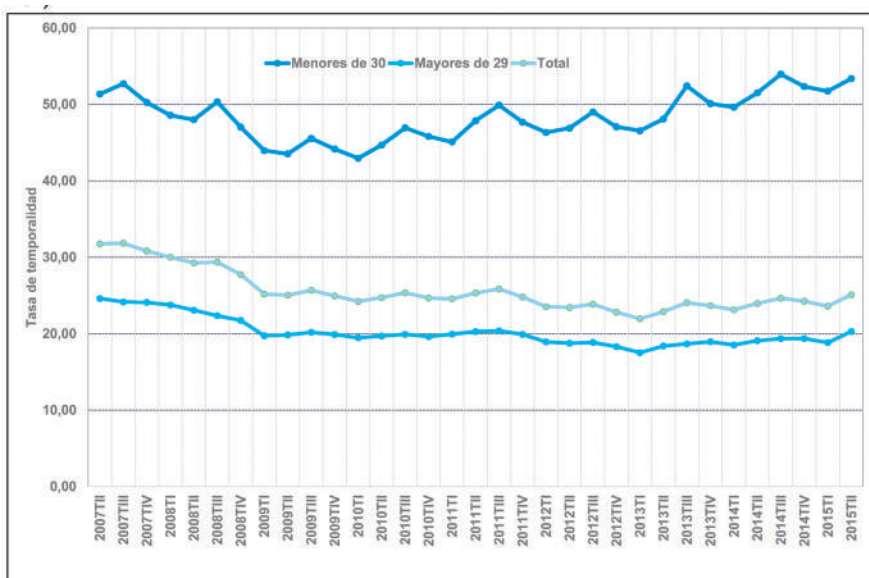
	Índice de Duncan menores y mayores			Índice de Duncan mujeres y hombres		
	TODOS	HOMBRES	MUJERES	TODOS	MENORES	MAYORES
2007	22,0	23,6	22,1	55,2	58,8	54,1
2015	24,2	26,3	24,8	49,4	48,7	49,8

La tabla 5, con la misma estructura que la tabla 4, ofrece los índices de segregación ocupacional. Los resultados muestran que hay mayor segregación en ocupaciones que en actividades, que durante la crisis ha aumentado la segregación entre jóvenes y mayores, pero ha disminuido la segregación por género, pero que aún así, casi la mitad de las mujeres deberían cambiar de ocupación para que la distribución fuese igualitaria.

2.4 El trabajo temporal, a tiempo parcial y asalariado

Los jóvenes no sólo sufren mayores tasas de paro que la población adulta, si no que además las condiciones en las que trabajan son menos estables y más precarias que las que tienen los más mayores. Buena muestra de ello son las tasas de temporalidad y de parcialidad de los menores de 30 años.

GRÁFICO 2.4 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD POR GRUPOS DE EDAD, 2007-2015, (FUENTE: EPA, INE)



En el gráfico 4 se muestra la evolución de la tasa de temporalidad para los dos grupos de edad, siendo muy superior para los jóvenes. Los mayores de 29 años tienen una tasa en 2015 menor que al comienzo de la crisis (20 por ciento frente al 25 por ciento inicial), mientras que los jóvenes han visto como esta se incrementaba (del 51 al 53 por ciento), a pesar de que al comienzo de la crisis disminuyó debido a los despidos y a la destrucción de empleo temporal.

La tasa de parcialidad, gráfico 5, ha aumentado para toda la población, pero de manera más intensa para los jóvenes. Si al comienzo del periodo la tasa de los jóvenes estaba 4 puntos porcentuales por encima de la de los mayores, hoy la supera en 14 puntos.

Como complemento a estas dos tasas, el gráfico 6 muestra la proporción de ocupados que trabajan a tiempo parcial con un contrato temporal. Puede observarse que la proporción de jóvenes triplica la de los mayores y además, la proporción de jóvenes en esta situación se ha doblado durante la crisis, superando en la actualidad el 20 por ciento de los ocupados.

GRÁFICO 2.5 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS POR GRUPOS DE EDAD, 2007-2015, (FUENTE: EPA, INE)

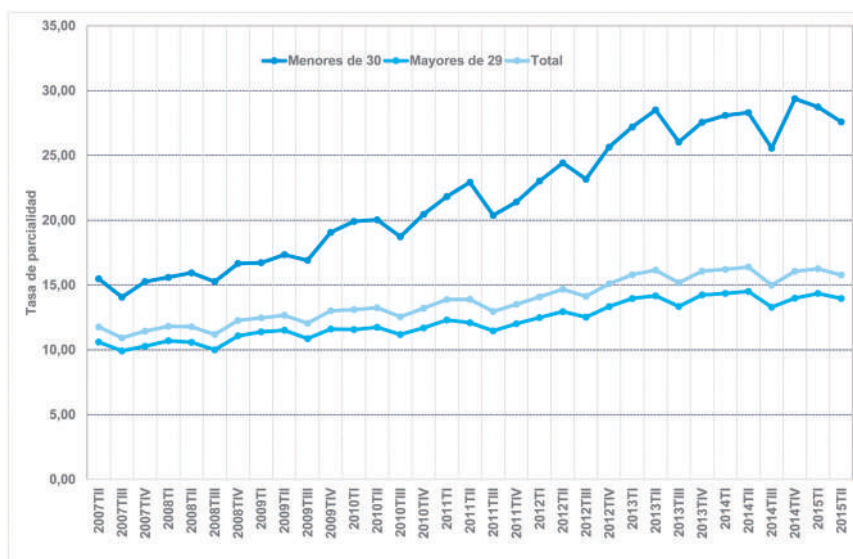
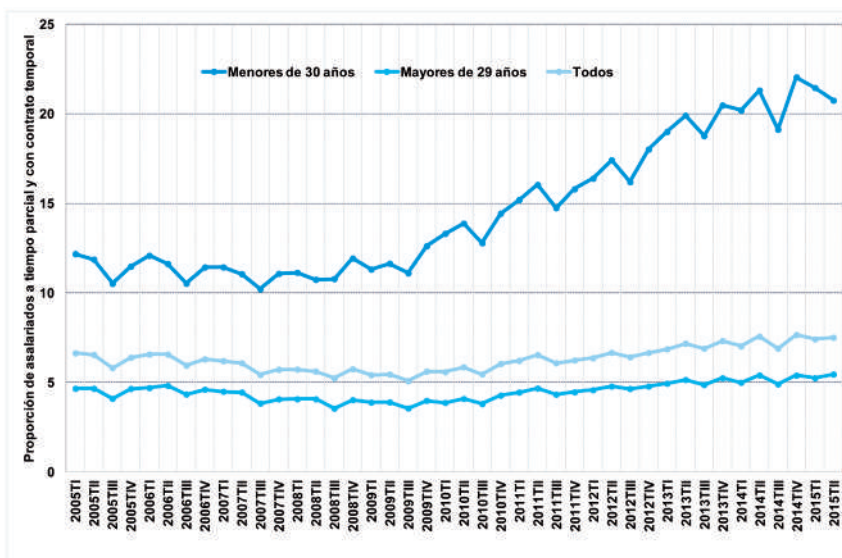


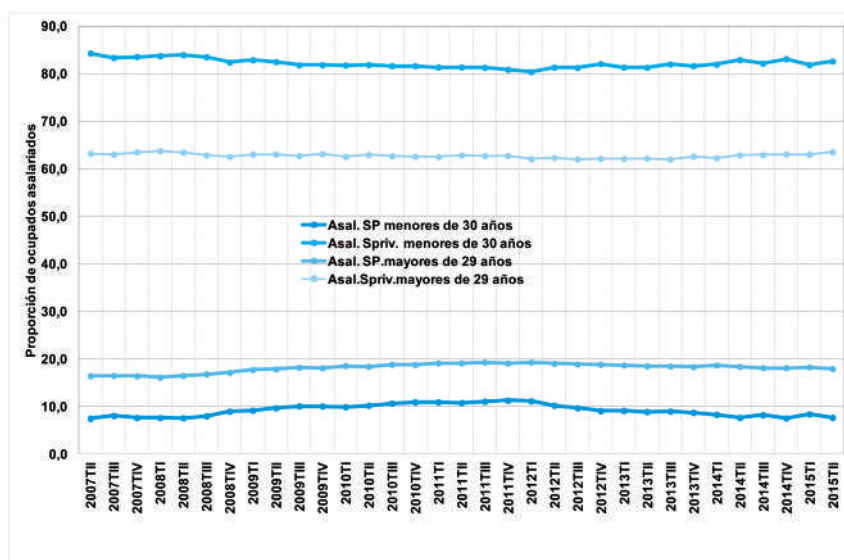
GRÁFICO 2.6 EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE ASALARIADOS TEMPORALES Y A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD, 2007-2015, EPA, INE



En resumen, los tres gráficos anteriores muestran que los jóvenes ocupados se encuentran en gran medida en una situación de poca estabilidad y de precariedad laboral

El gráfico 7 muestra la proporción de ocupados que son asalariados y cómo ha evolucionado esta proporción desde 2007 para los dos grupos de edad. Una proporción muy elevada de jóvenes, alrededor del 90 por ciento, trabaja como asalariado, con menor peso en el sector público que los trabajadores más mayores.

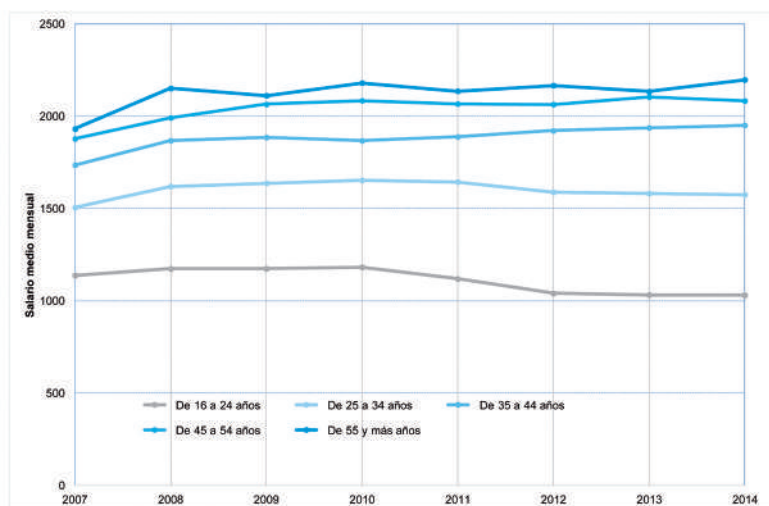
GRÁFICO 2.7 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE SALARIZACIÓN POR GRUPOS DE EDAD, 2007-2015, EPA, INE



2.5 La distribución salarial

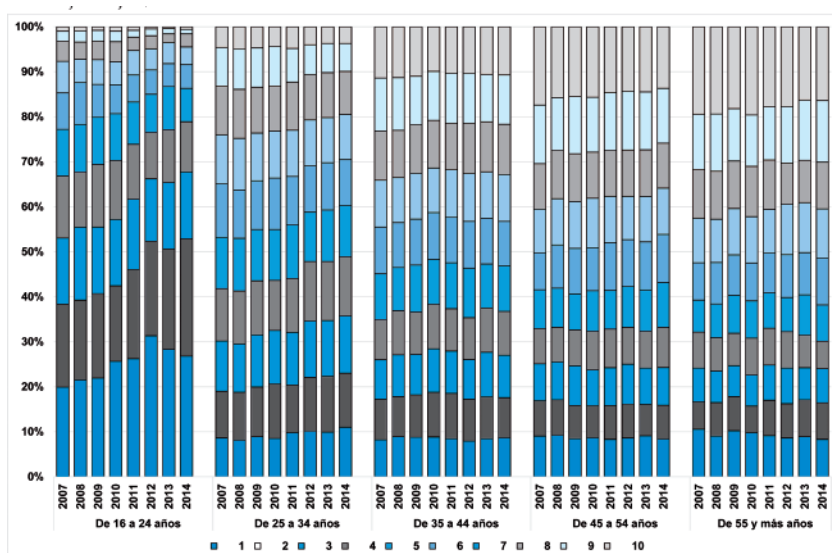
Una muestra más de la desfavorable situación de los jóvenes en el mercado de trabajo es la distribución salarial. Los gráficos 8 y 9 recogen la información publicada sobre deciles salariales de la EPA. En primer lugar, gráfico 8, se muestra la evolución del salario medio en el empleo principal, entre 2007 y 2014 y para distintos grupos de edad. Los jóvenes entre 16 y 24 años son los que tienen menores salarios y además sus salarios han disminuido desde 2010. El siguiente grupo de edad, de 25 a 34 años son los que tienen salarios inmediatamente superiores a los de los más jóvenes y también han disminuido aunque al final del periodo son ligeramente superiores a los salarios medios al principio.

GRÁFICO 2.8 EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO EN EL EMPLEO PRINCIPAL, POR GRUPOS DE EDAD, 2007-2014, EPA, INE



En el gráfico 9 se muestra la distribución de los distintos grupos de edad por deciles salariales. Los más jóvenes han experimentado una concentración en los deciles más bajos de ingresos, siendo muy pocos los que ganan un salario situado en los deciles más altos. A partir de los 34 años no parece que la distribución se haya visto afectada durante la crisis económica. Los trabajadores más jóvenes se concentran en los salarios más bajos, mientras que los trabajadores de mayor edad tienen un peso relativo mayor en los salarios más elevados. La mayor proporción de contratos indefinidos, la antigüedad y la experiencia laboral, determinan el mayor nivel salarial entre los trabajadores de mayor edad. Igualmente, la mayor proporción de trabajo a tiempo parcial y de contratos temporales y la menor antigüedad explican el menor nivel salarial entre los grupos más jóvenes. Así, el 67,7% de los asalariados menores de 25 años recibió un salario mensual inferior a 1.221,1 euros en 2014. El porcentaje de los que tuvieron un salario mayor que 2.173,5 euros fue del 4,5%.

GRÁFICO 2.9 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR DECILES SALARIALES POR GRUPO DE EDAD Y AÑO, 2007-14, EPA, INE



3. LAS ENTRADAS EN EL EMPLEO: LOS CONTRATOS REGISTRADOS

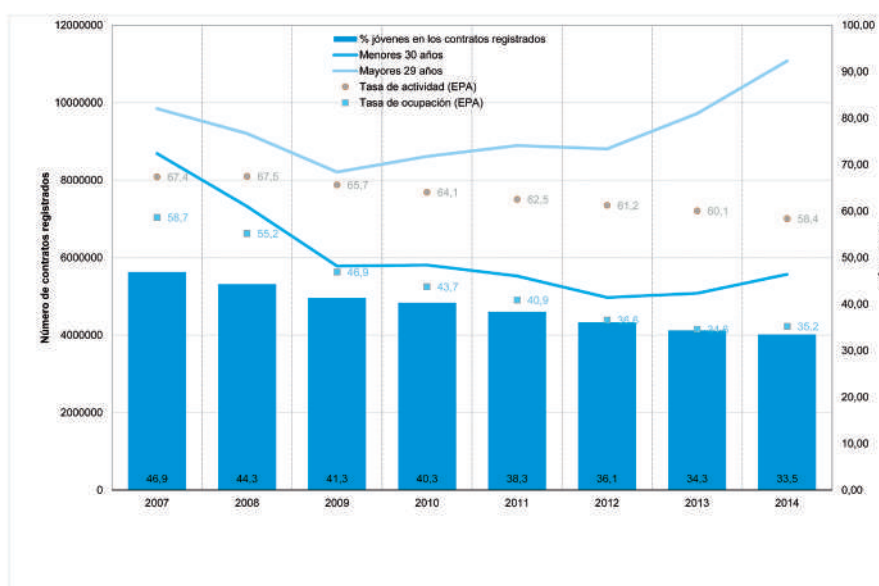
Otra forma de analizar el empleo juvenil durante la crisis económica es mediante los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo (SEPE). En concreto, es posible ver en qué tipos de contratos entran al empleo los jóvenes, además de algunas características de esos contratos, entre otras si han tenido o no algún tipo de bonificación. En este apartado se va a analizar qué ha sucedido con las entradas al empleo de los jóvenes desde el inicio de la crisis económica con el objetivo de detectar los posibles efectos de las medidas de fomento de la contratación indefinida que se han ido aplicando. Para ello se van a utilizar los contratos registrados en el SEPE, entre el primer trimestre de 2007 y el último de 2014, correspondientes a jóvenes menores de 30 años.

3.1 Evolución de los contratos registrados

Durante este periodo, los contratos correspondientes a jóvenes supusieron el 40 por ciento del total de los contratos registrados, aunque la proporción fue disminuyendo desde un 47 a un 33 por ciento. Un efecto claro de la crisis fue la expulsión de muchos jóvenes del mercado de trabajo, a saber, si durante los años previos a la crisis los más jóvenes podían encontrar un empleo aún con poco nivel de cualificación, desde 2008 el panorama cambió y muchos de estos jóvenes que habían abandonado el sistema educativo para trabajar y ante el panorama del desempleo pasaron a ser inactivos (Rocha, 2012).

En el gráfico 1 puede verse que la tasa de actividad de los menores de 30 años pasó del 67 al 58 por ciento y que su tasa de ocupación disminuyó del 58 al 35 por ciento. Si bien la disminución fue mayor entre los de menos edad. Según la EPA, la tasa de actividad del grupo entre 16 y 19 años cayó del 30 por ciento en 2007 al 15 por ciento en 2014. También disminuyó entre los que tenían entre 20 y 24 años, pasando del 67 al 57 por ciento, mientras que la tasa de actividad de los que se encontraban entre los 25 y los 29 años se mantuvo más estable, en torno al 87 por ciento. El descenso de la tasa de ocupación se sucedió año tras año, salvo entre 2013 y 2014 que aumentó ligeramente (menos de un punto porcentual). La caída en la tasa de ocupación concuerda con la evolución de los contratos registrados de jóvenes y hay que señalar que durante todo el periodo la tasa de paro mostró una tendencia creciente, a pesar de la disminución de la población activa. Este resultado se debe a que, a pesar de que una parte de los jóvenes abandonan el mercado de trabajo o retrasan su incorporación, los que permanecen o acceden al mercado están en gran medida desempleados.

GRÁFICO 3.1 CONTRATOS REGISTRADOS 2007-2014 MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS, PROPORCIÓN DE MENORES SOBRE EL TOTAL TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE OCUPACIÓN MENORES DE 30 AÑOS (FUENTE: EPA Y MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

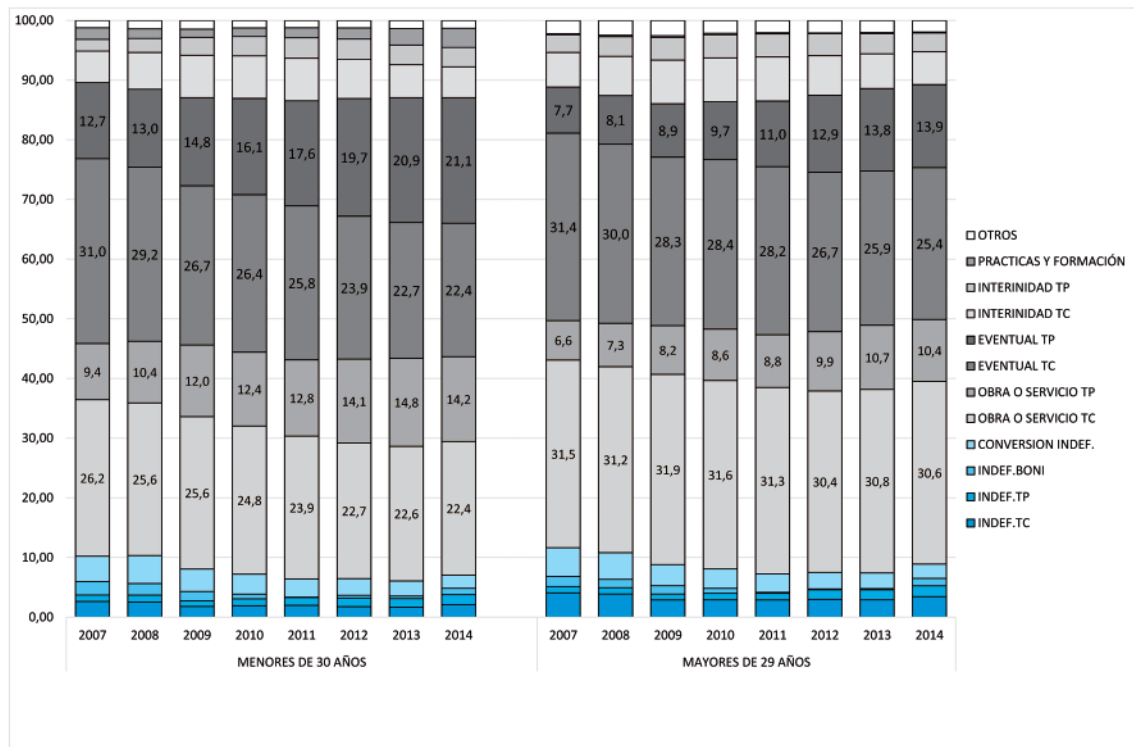


Entre 2007 y 2014 se registraron más de 48 millones de contratos en los que el individuo tenía menos de 30 años, que corresponden a unos 10 millones de identificadores personales distintos.

3.2 Tipos de contratos registrados

El acceso al empleo se produce mayoritariamente a través de contratos temporales, y esto es así para toda la población, no solo para los jóvenes. En el gráfico 2 se observa la distribución de los distintos tipos de contratos registrados para dos grupos de edad, menores de 30 años y mayores de 29 años, y esto para el periodo 2007-2014.

GRÁFICO 3.2 DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS 2007-2014, POR TIPO DE CONTRATO, MENORES DE 30 Y MAYORES DE 29 AÑOS (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



La contratación indefinida suponía en 2007 en torno al 10 por ciento de los contratos registrados por jóvenes y el 11,63 por ciento de los registrados por mayores de 29 años. En cambio, en 2014 esta proporción redujo al 6,25 por ciento para los jóvenes y al 7,85 por ciento para el resto.

Los contratos con mayor peso son los temporales de obra o servicio y los eventuales, siendo estos últimos algo más comunes entre la población más joven. A lo largo del periodo se observa que ganan peso las modalidades a tiempo parcial frente a las de tiempo completo, en los dos grupos de edad. Si bien, los contratos temporales a tiempo parcial se dan en mayor proporción entre los jóvenes. Así, en 2007 los contratos temporales a tiempo parcial de los menores de 30 años son el 24,4 por ciento del total y en 2014, el 38,8 por ciento, mientras que entre los mayores de 29 años las proporciones son del 17,2 y 27,7 por ciento respectivamente.

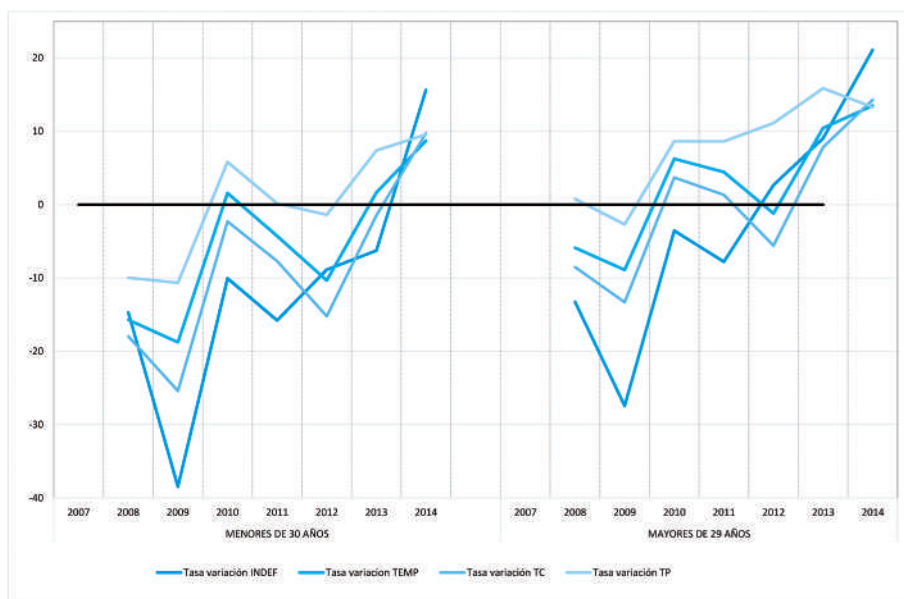
Los contratos en prácticas y de formación sólo suponen el 1,8 por ciento del total de contratos registrados por jóvenes en 2007, porcentaje que aumenta ligeramente hasta llegar al 3,3 por ciento en 2014. El detalle de estos contratos puede verse en la tabla 1. Los contratos de formación siempre han desempeñado un papel más importante que los de prácticas, llegando a representar en el año 2014 un 70 por ciento, entre los que además destaca el peso mayoritario de mujeres (aunque ha caído a lo largo de este periodo hasta el 65 por ciento). También se observa que los contratos de formación han ido ganando peso al tiempo que lo perdían, sobre todo, las prácticas a tiempo completo.

TABLA 3.1 CONTRATOS DE PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN REGISTRADOS, 2007-2014 (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

Contratos de prácticas y de formación registrados								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Peso relativo sobre el total de contratos a menores de 30 años en cada año								
Prácticas a Tiempo Completo	0,7	0,62	0,5	0,55	0,61	0,51	0,57	0,72
Prácticas a Tiempo Parcial	0,12	0,12	0,14	0,15	0,18	0,18	0,22	0,27
Formación	1,01	0,8	0,67	0,65	0,81	1,04	1,74	2,28
Total	1,83	1,54	1,31	1,35	1,6	1,73	2,53	3,27
Peso relativo de cada tipo de contrato en cada año								
Prácticas a Tiempo Completo	38,4	40,4	38,2	40,7	38,2	29,6	22,4	22,0
Prácticas a Tiempo Parcial	6,5	7,6	10,5	11,0	11,1	10,2	8,8	8,3
Formación	55,2	52,1	51,3	48,3	50,7	60,1	68,8	69,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% de Mujeres								
Prácticas a Tiempo Completo	48,6	47,8	50,0	49,4	47,4	47,0	46,2	44,6
Prácticas a Tiempo Parcial		32,2	34,0	38,5	43,5	43,3	47,7	50,6
Formación	71,0	70,6	71,5	69,3	66,3	65,7	65,6	64,6
Total	41,0	42,3	46,4	48,8	47,4	49,3	50,9	50,2

El volumen total de contratos registrados ha caído un 10 por ciento entre 2007 y 2014, aunque en el caso de los menores la caída ha sido del 36 por ciento, mientras que entre los mayores de 29 años han aumentado un 10 por ciento. La evolución año a año se recoge en el gráfico 3, donde se resumen las tasas de variación anuales de los contratos según dos características, su tipología (indefinidos y temporales) y su jornada (tiempo completo y tiempo parcial) para menores de 30 y el resto.

GRÁFICO 3.3 TASAS DE VARIACIÓN ANUALES DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS 2007-2014, POR CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES Y TIPO DE JORNADA, MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



En general, los contratos de jóvenes han caído más que los de mayores, así como la contratación indefinida y a tiempo completo se ha reducido más que la temporal y la de tiempo parcial. En el gráfico 3 además se observa que las caídas en el empleo indefinido registrado durante los años de crisis han sido mayores en el caso del colectivo más joven. Entre 2008 y 2009 se produce la mayor caída del empleo indefinido registrado, -38 por ciento y -27 por ciento, jóvenes y mayores respectivamente. La contratación indefinida creció en 2014 en ambos colectivos, aunque entre los más mayores empezó a crecer en el año anterior.

A pesar de que el fomento del empleo juvenil se ha tratado de articular a través de medidas que promueven el empleo estable no son muchos los contratos registrados por menores de 30 años que se hayan acogido a alguna bonificación o reducción en la cuota entre 2007 y 2014. En la tabla 2 puede verse la proporción de contratos incentivados.

TABLA 3.2 PROPORCIÓN DE CONTRATOS DE MENORES DE 30 AÑOS CON ALGÚN TIPO DE BONIFICACIÓN O REDUCCIÓN EN LA CUOTA SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS REGISTRADOS POR EL COLECTIVO, 2007-2014 (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total 2007-14
Proporción de contratos registrados con bonificación	3,30	3,22	3,00	2,29	1,65	1,64	1,35	1,25	2,34
Proporción de contratos registrados con reducción en la cuota					0,28	0,38	1,24	2,54	1,16

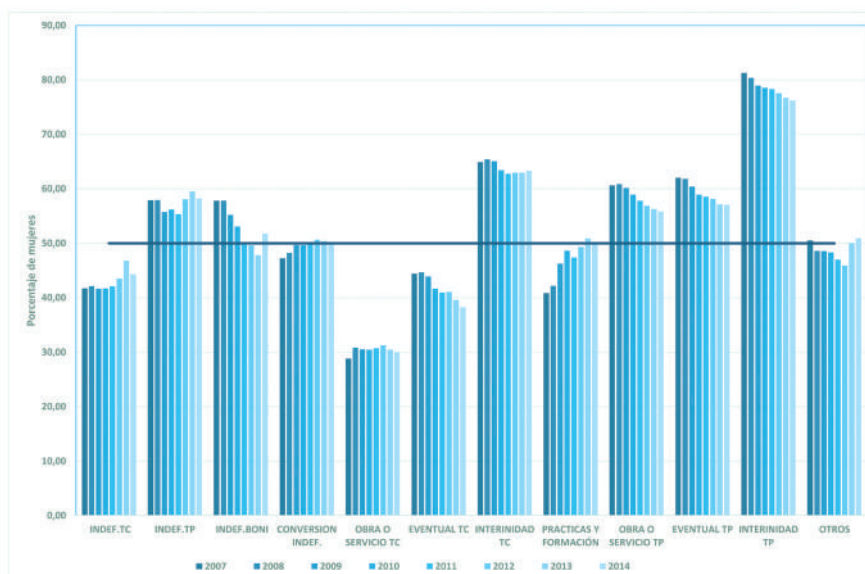
En concreto, en todo el periodo analizado tan solo el 2,34 por ciento de los contratos de este colectivo tuvo alguna bonificación y a partir del 2011, el 1,16 por ciento alguna reducción en la cuota. También se observa que a partir de 2011, cuando se promueven las reducciones en cuota por primera vez con el RDL 1/2011, el uso de las bonificaciones disminuye.

3.3 Características de las personas y de los puestos de trabajo

La disponibilidad de los microdatos del registro de contratos del SEPE permite conocer las características de las personas y de los puestos de trabajo a los que se accede. La distribución de estas características por tipos de contrato muestra algunas diferencias.

En el gráfico 4 puede verse la proporción de mujeres en cada contrato, los registros de mujeres suponen el 47 por ciento de todos los contratos registrados, aunque si se trata de contratos a tiempo parcial superan el 50 por ciento y entre los contratos de interinidad también, alcanzando cifras que están entre el 60 y el 80 por ciento, según el año.

GRÁFICO 3.4 PROPORCIÓN DE MUJERES EN CADA CONTRATO POR TIPO DE CONTRATO Y AÑO (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



En el caso de los contratos indefinidos ordinarios hay más hombres, mientras que entre los bonificados hay más mujeres (lo cual no es de extrañar ya que una parte importante de estas bonificaciones se destinan a fomentar el empleo femenino).

Por lo que respecta a la edad media, gráfico 5, los más jóvenes entran en mayor medida en contratos en prácticas o en formación y los más mayores en indefinidos a tiempo completo y también son más jóvenes los que entran en contratos a tiempo parcial que los de tiempo completo. Poniendo de manifiesto que hay una cierta mejora en las condiciones de acceso al empleo a medida que se cumplen años, circunstancia que también se puede explicar por la mayor cualificación y experiencia de los de más edad.

El nivel de estudios muestra que la mayoría de los contratos corresponden a nivel secundario. Con un peso mayor de los estudios universitarios en los indefinidos, interinidades, prácticas y formación (gráfico 6). Parece observarse una cierta correlación positiva entre nivel de cualificación y tipo de contrato, siendo los contratos más estables los que tienen una mayor proporción de estudios superiores.

GRÁFICO 3.4 PROPORCIÓN DE MUJERES EN CADA CONTRATO POR TIPO DE CONTRATO Y AÑO (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

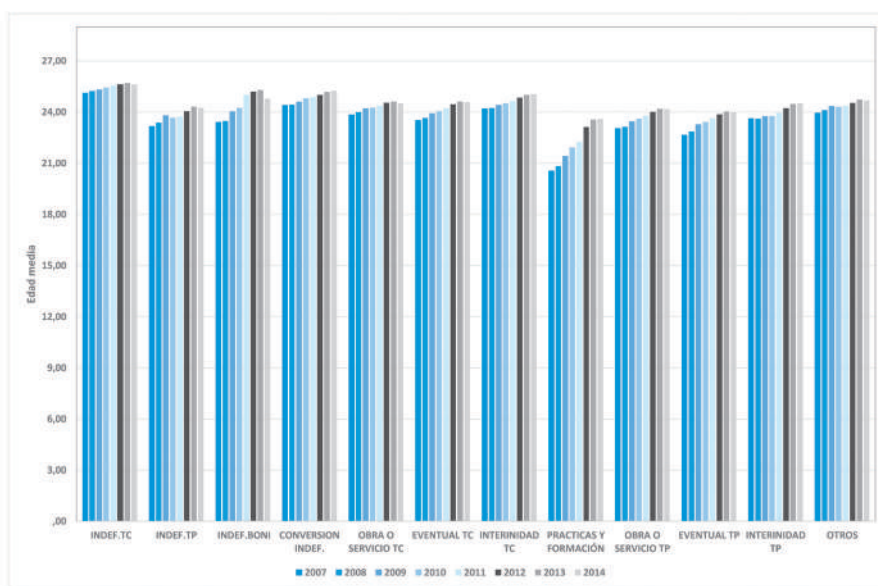
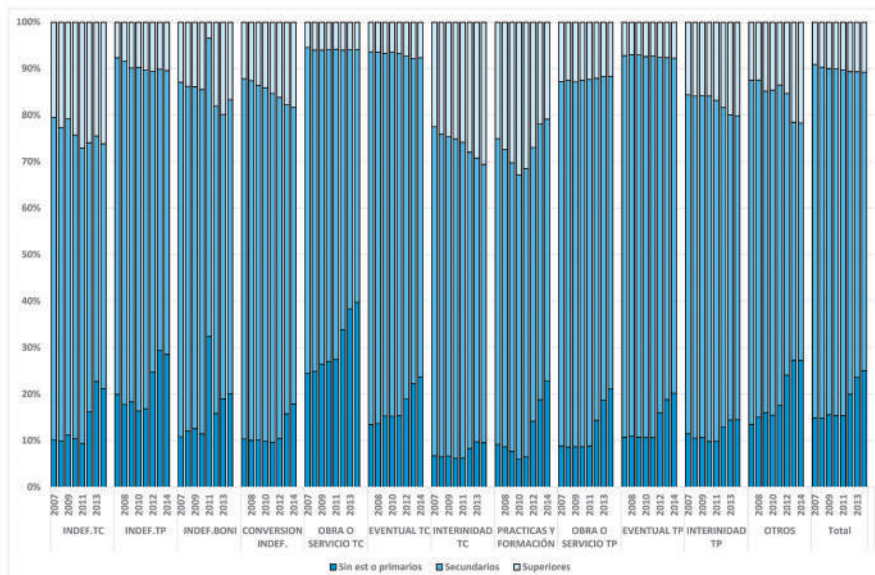


GRÁFICO 3.6 DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS, TIPO DE CONTRATO Y AÑO (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



De acuerdo con la estructura productiva de España, como cabía esperar, una parte importante del empleo registrado se concentra en el sector servicios en todas las modalidades contractuales (gráfico 7) y tan solo aparecen porcentajes destacados en la construcción y en la agricultura en los contratos temporales de obra o servicios. Al analizar con más detalle la distribución del empleo juvenil registrado por ramas de actividad, información que se recoge en la tabla 2, se observa que las ramas que tienen más peso son los “servicios de comidas y bebidas” y “agricultura, ganadería, caza y servicios”.

GRÁFICO 3.7 DISTRIBUCIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD, TIPO DE CONTRATO Y AÑO
FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

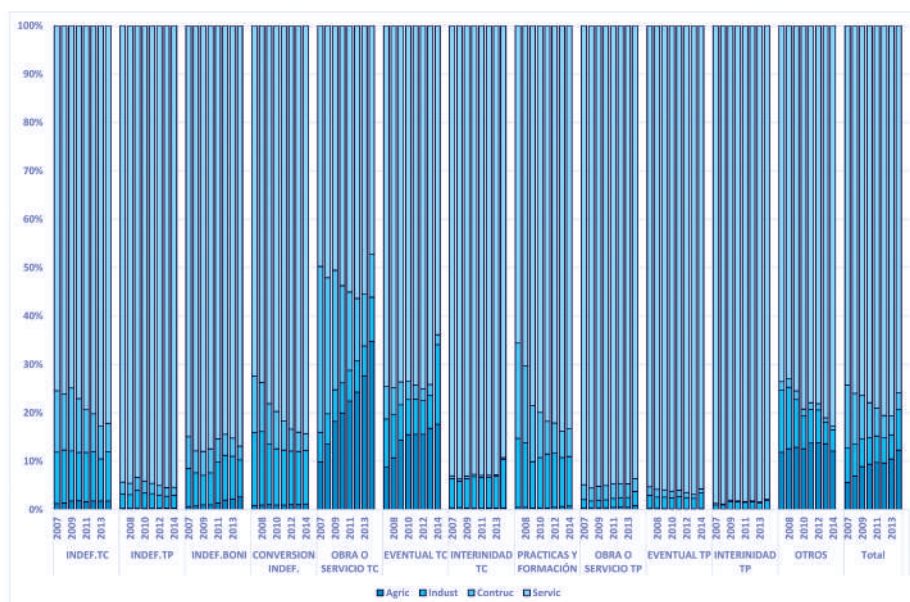
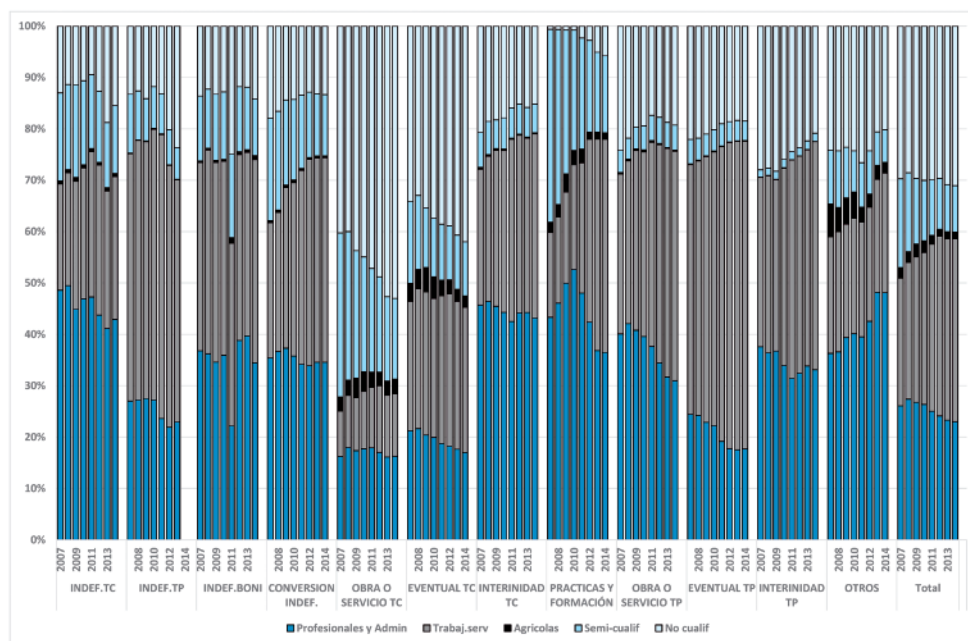


TABLA 3.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE JÓVENES REGISTRADOS EN 2014 POR RAMA DE ACTIVIDAD, CNAE 2 DÍGITOS. RAMAS QUE CONCENTRAN EL 80 POR CIENTO DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

56 Servicios de comidas y bebidas	15,6
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	11,9
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos	9,6
55 Servicios de alojamiento	4,6
82 Actividades administrativas de oficina y	4,0
85 Educación	3,8
86 Actividades sanitarias	3,6
46 Comercio al por mayor e intermediarios d	3,3
93 Actividades deportivas, recreativas y de	3,2
10 Industria de la alimentación	2,8
78 Actividades relacionadas con el empleo	2,7
81 Servicios a edificios y actividades de j	2,3
52 Almacenamiento y actividades anexas al t	2,2
84 Administración pública y defensa. Seguri	2,1
43 Actividades de construcción especializad	2,0
87 Asistencia en establecimientos residenci	1,8
73 Publicidad y estudios de mercado	1,8
90 Actividades de creación, artísticas y es	1,7
96 Otros servicios personales	1,4

GRÁFICO 3.8 DISTRIBUCIÓN POR GRUPO DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y AÑO
(FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



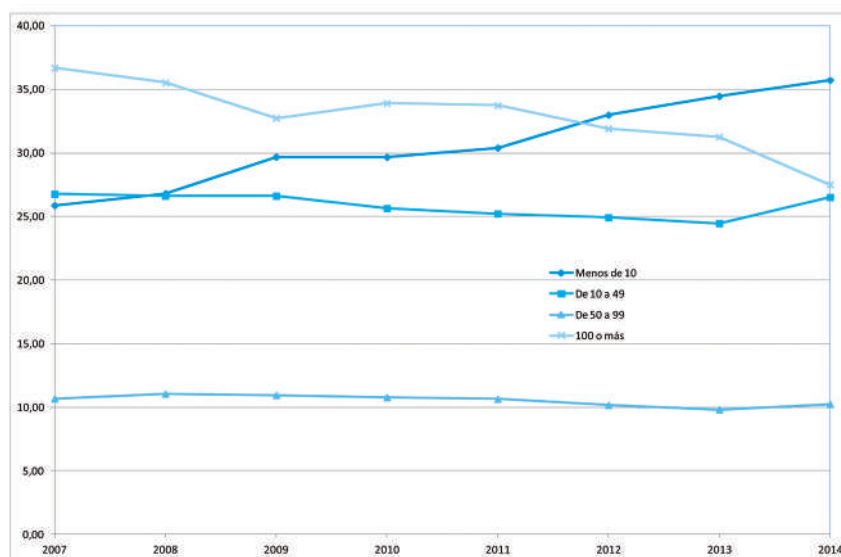
Las ocupaciones que presentan más peso en la contratación juvenil (gráfico 9) son aquellas que conllevan menor nivel de cualificación, destacando los contratos a tiempo parcial por el bajo nivel de estudios y con la excepción de los contratos indefinidos donde el nivel medio de estudios es más elevado. Las ocupaciones con mayor peso en los contratos registrados en 2014 (tabla 3) son los “Trabajadores en servicios de restauración” y los “Peones agrarios, forestales y de pesca”.

TABLA 3.4 DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE JÓVENES REGISTRADOS EN 2014 POR OCUPACIÓN, CNO 2 DÍGITOS. OCUPACIONES QUE CONCENTRAN EL 80 POR CIENTO DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS AÑO (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

51 Trabajadores asalariados servicios de restauración	16,3
95 Peones agrarios, forestales y de pesca	11,7
52 Dependientes en tiendas y almacenes	7,5
97 Peones de industrias manufactureras	6,1
37 Profesionales de apoyo servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	4,8
92 Otro personal de limpieza	4,2
98 Peones transporte, descarga y reponedores	3,1
58 Trabajadores de los servicios personales	3,0
54 Vendedores (excepto tiendas y almacenes)	2,8
21 Profesionales de la salud	2,6
94 Recogida residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupac. elementales en serv.	2,5
56 Trabajadores cuidados personas en servicios de salud	2,5
44 Empleados agencias viajes/recep/telef/ventanilla y afines (excepto taquilleros)	2,4
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	1,7
93 Ayudantes de preparación de alimentos	1,7
43 Otros empleados administrativos sin tareas atención al público	1,6
45 Empleados administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1,5
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1,4
96 Peones de la construcción y de la minería	1,3
71 Trabajadores obras estructurales de construcción y afines	1,3

La creación de empleo joven ha venido de la mano de las empresas de menor tamaño, como puede verse en el gráfico 9. Y ha caído notablemente la proporción de contratos registrados en empresas con 100 o más trabajadores. En el gráfico 10 se representa para cada tipo de contrato qué porcentaje corresponde a cada grupo de empresas según su tamaño. Se observa que en todos los tipos de contratos ha aumentado la participación de las empresas más pequeñas, al final del periodo representan más del 50 por ciento de los contratos indefinidos, excepto en las conversiones, con un porcentaje inferior al 40 por ciento. Y en los contratos temporales también ha aumentado, hasta casi el 40 por ciento en el caso de contratos de obra y servicio y eventuales a tiempo parcial, y superan el 60 por ciento en los de prácticas y formación. Las empresas de mayor tamaño destacan, sobre todo, en los contratos por interinidad y eventuales a tiempo completo. A la vista de estos datos se puede decir que las empresas de distinto tamaño no utilizan la contratación laboral de la misma manera.

GRÁFICO 3.9 EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE CONTRATOS REGISTRADOS POR TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



En el gráfico 11 se presenta la distribución de los distintos tipos de contratos registrados según el nivel de renta de las Comunidades Autónomas, agrupadas en torno a la renta per cápita media. Se observa que entre un 50 y 60 por ciento de los contratos indefinidos se concentran en Comunidades de renta superior a la media, ahora bien, también en estas Comunidades el peso de los contratos a tiempo parcial es mayor. Mientras que los contratos de obra o servicio se concentran hasta un 50 por ciento en el 2014 en las Comunidades de renta más baja. En otros contratos temporales, como interinidades o prácticas y formación hay mayor porcentaje que corresponde a Comunidades de renta media o alta.

GRÁFICO 3.10 DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO, TIPO DE CONTRATO Y AÑO AÑO (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

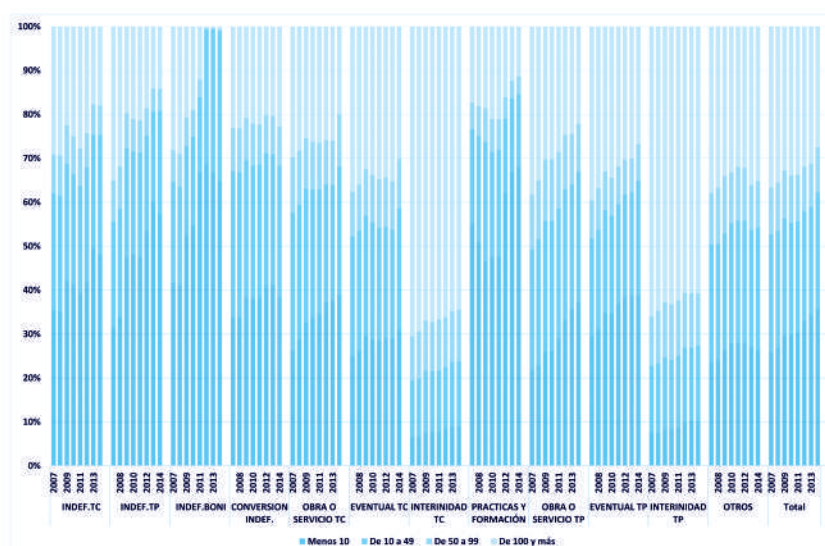
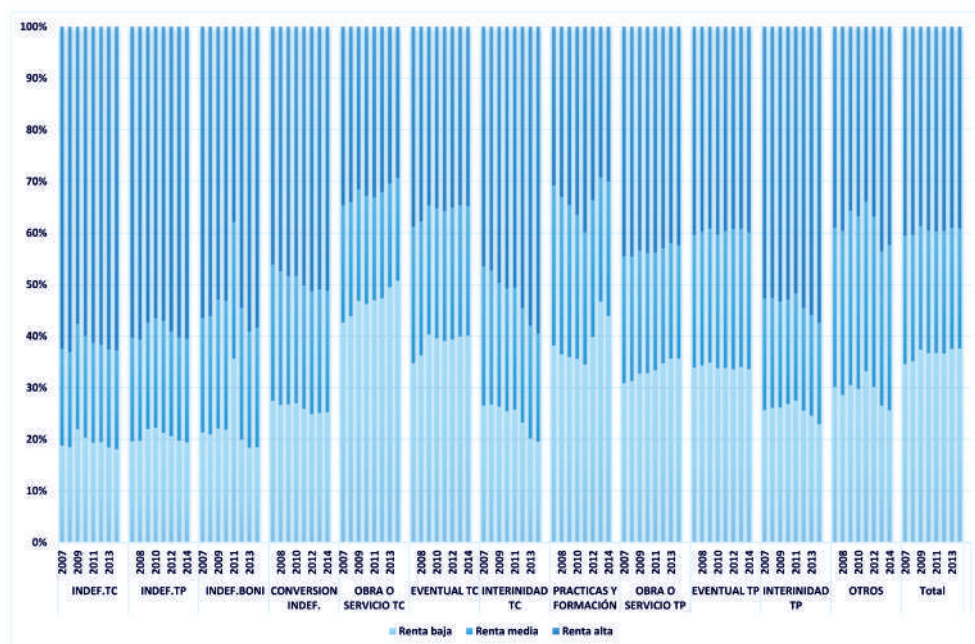


GRÁFICO 3.1.1 DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS DE CCAA, TIPO DE CONTRATO Y AÑO
(FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



3.4 Las bonificaciones a la contratación de jóvenes

Las últimas reformas laborales del mercado de trabajo español han ido encaminadas a fomentar el empleo a través de diversas modalidades contractuales. Así, la Ley 3/2012, en su preámbulo, señala que la propia reforma va orientada a favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: las personas jóvenes desempleadas y las pequeñas y medianas empresas. Como ya se ha mencionado en el apartado 3.2, las reformas legislativas permiten distintas posibilidades de incentivar la contratación de jóvenes. Mención especial merecen algunos programas concretos de fomento del empleo juvenil, como el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, los contratos con vinculación formativa o los contratos realizados en el marco del sistema de garantía juvenil. No obstante, en términos cuantitativos, no parece que estos incentivos hayan tenido mucha repercusión en la contratación de jóvenes.

En primer lugar, hay que hacer mención al contrato indefinido de apoyo a emprendedores (Ley 3/2012, Ley 11/2013 y Real Decreto Ley 16/2013), que contempla incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota, pero que no ha llegado ni al uno por ciento de los contratos registrados por jóvenes menores de 30 años. En 2012 solo se registraron 35.834, en 2013 fueron todavía menos 26.134 y en 2014 aumentan hasta 33.483. En la tabla 5 se recogen los contratos de este tipo, según sean a tiempo completo o a tiempo parcial, indefinidos o temporales.

TABLA 3.5 CONTRATOS REGISTRADOS DE APOYO A EMPRENDEDORES, JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

		2012	2013	2014
Indefinidos a tiempo completo	Indefinidos	10.200	11.100	13.553
	Indef Bonific	23.620	14.073	6.581
Indefinidos a tiempo parcial	Indefinidos	20	4	9.051
	Indef Disca	1	0	0
	Indef Bonific	0	5	3.649
Fijos discontinuos	Indefinidos	454	546	411
	Indef Bonific	635	406	238
Temporales a tiempo completo	Obra o servicio	137	0	0
	Eventual	393	0	0
	Interinidad	113	0	0
	Prácticas	3	0	0
	Formación	1	0	0
Temporales a tiempo parcial	Obra o servicio	43	0	0
	Eventual	193	0	0
	Prácticas	17	0	0
	Formación	4	0	0
Total "emprendedores"	35.834	26.134	33.483	
Proporción sobre el total	0,77	0,51	0,60	
Total contratos	4.664.753	5.078.093	5.568.791	

El gobierno español presentó en marzo de 2013 la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 (EEEJ 13-16), que contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento. Algunas de estas medidas se concretaron en la Ley 11/2013, en concreto, se establece una bonificación para la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que implica para las empresas, incluidos los trabajadores autónomos y las entidades de la Economía Social, una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de 300 euros durante un máximo de seis meses. Los contratos registrados al amparo del sistema nacional de Garantía Juvenil (RDL 8/2014) han sido únicamente 435, si bien es cierto que el sistema de Garantía Juvenil apenas comenzaba su andadura en el 2014 y habrá que analizar qué pasa durante los años venideros.

La ley contempla la posibilidad de realizar contratos a tiempo parcial indefinidos o temporales para jóvenes desempleados con vinculación formativa, reduciendo la cuota empresarial a la Seguridad Social. Según el registro de contratos en esta modalidad se registraron 2.889 contratos en 2013 y 3.440 en 2014.

Por otro lado, hay que señalar que los contratos con reducción temporal de cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, que se articulan mediante una tarifa plana para nuevas contrataciones indefinidas y beneficia a empresas que realicen nuevas contrataciones y mantengan el empleo neto al menos durante tres años (Real Decreto Ley 3/2014), fueron, en el caso de los jóvenes menores de 30 años, 47.835 en el año 2014.

Los colectivos a los que se adscriben los jóvenes cuyo contrato tiene una reducción en la cuota o una bonificación, se recogen en las tablas 6 y 7. En ambas tablas tan solo se incluyen los colectivos con un cierto peso entre los jóvenes y el dato que se incluye es el porcentaje que supone cada uno de esos colectivos sobre el total de contratos con reducción de cuota o bonificados.

TABLA 3.6 COLECTIVO DE REDUCCIÓN DE CUOTAS, 2010-14, PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL DE CONTRATOS CON REDUCCIÓN DE CUOTA (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

Desempleados inscritos en oficina de empleo	49,7
Contrato predoctoral	1,6
Contrato en prácticas a <30 años	1,9
Contrato indefinido tarifa plana	33,8

TABLA 3.7 COLECTIVO DE BONIFICACIÓN, 2007-14, PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL DE CONTRATOS CON BONIFICACIÓN (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)

Personas con discapacidad	4,7
Conversión a indefinido acogido a bonificación	6,9
Maternidad	23,3
Riesgo durante el embarazo	7,7
Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	23,0
Mujeres	19,1
Jóvenes entre 16 y 30 años en empresas de menos de 50 trabajadores	4,3

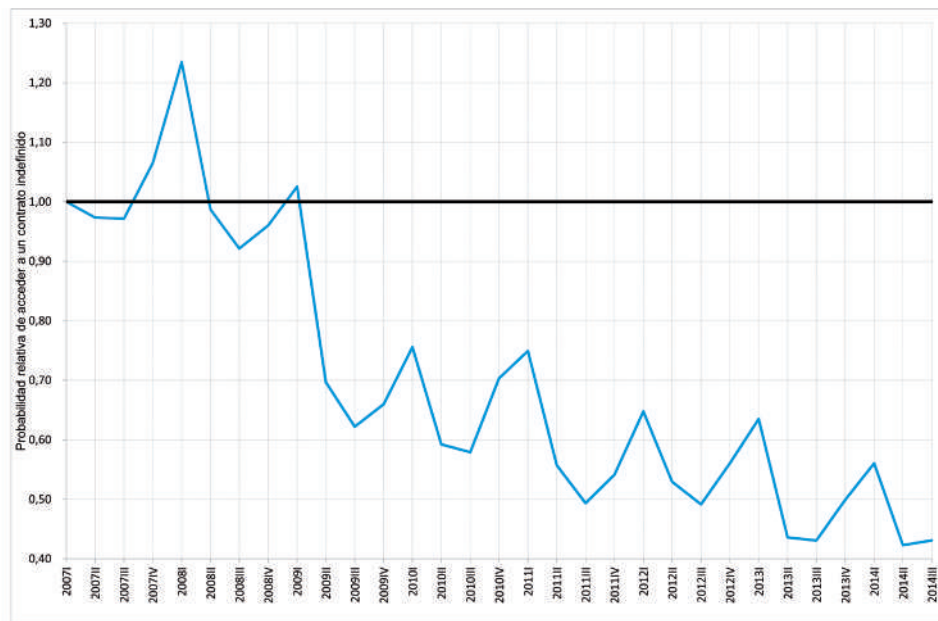
3.5 La probabilidad de acceder a un contrato indefinido

Tal y como se acaba de ver en el apartado anterior, los esfuerzos legisladores para potenciar el empleo en general y en concreto el empleo juvenil, se han dirigido a incentivar la contratación indefinida. Sin embargo, a pesar de estos incentivos, los contratos temporales son mayoritarios, independientemente de la edad del trabajador. Con el objetivo de conocer qué características son las que inciden en que una persona entre en un contrato indefinido o en uno temporal y si las bonificaciones aumentan la probabilidad de entrar en un contrato indefinido, se ha estimado un modelo logit donde la variable dependiente es tener un contrato indefinido frente a uno temporal .

La estimación se realiza para el periodo 2007-2014, para jóvenes españoles menores de 30 años, excluyendo los contratos a discapacitados y fijos discontinuos por sus peculiaridades en cuanto a bonificaciones. En el gráfico 4 se muestra el resultado de la estimación de la probabilidad relativa de que un contrato sea indefinido frente a que sea temporal, a lo largo de los trimestres considerados. El modelo controla por todas aquellas variables personales y del puesto de trabajo que de alguna manera pueden incidir en dicha probabilidad . Las variables utilizadas como explicativas son: el sexo, la edad, el nivel de estudios, la comunidad autónoma del centro de trabajo, la rama de actividad, la ocupación, el tamaño de la empresa, el tipo de jornada, si el contrato tiene algún tipo de bonificación, la variación del empleo en el trimestre y el trimestre.

En el eje de ordenadas del gráfico 12 se recoge el valor de la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal. En el eje de abscisas aparecen reflejados los diferentes trimestres. Por tanto, cuando para un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido es mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal, el valor en el eje de ordenadas será mayor que 1, mientras que si la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal es mayor que la de que se haya realizado un contrato indefinido el valor recogido en el eje de ordenadas será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa de que se hayan realizado contratos indefinidos frente a temporales, en un determinado trimestre, no es significativamente distinta, el valor será igual a 1 (marcado por la línea que aparece en negro en el gráfico).

GRÁFICO 3.12 PROBABILIDAD RELATIVA DE ACCEDER A UN CONTRATO INDEFINIDO FRENTE A UN TEMPORAL 2007-2014, MENORES DE 30 AÑOS, CATEGORÍA DE REFERENCIA PRIMER TRIMESTRE DE 2007 (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



Los resultados de la estimación muestran la caída registrada en la contratación indefinida, tan solo en dos trimestres es mayor la probabilidad de registrar un contrato indefinido frente a un temporal, en los primeros trimestres de 2008 y 2009. El gráfico de probabilidad muestra la tendencia estacional del empleo más estable, se observa que en los primeros trimestres de cada año la probabilidad relativa de que el contrato registrado sea indefinido aumenta, a pesar de que en todo el periodo observado la probabilidad es decreciente.

Las probabilidades relativas respecto a las variables incluidas en el análisis corroboran lo que los valores medios de las distribuciones muestran. Es más probable tener un contrato indefinido para los hombres que para las mujeres y para los más mayores. El nivel de estudios también aumenta la probabilidad de tener un contrato indefinido, siendo la probabilidad relativa significativamente mayor en el caso de los estudios universitarios. Por ramas de actividad es en la industria extractiva y manufacturera, en el comercio y en las actividades financieras y de seguros donde la probabilidad de contrato indefinido frente a temporal es mayor. El grupo de ocupaciones con mayor probabilidad relativa de acceder con un contrato indefinido es el de administrativos, también las ocupaciones asociadas a mayor nivel de cualificación, como directivos y técnicos y profesionales de apoyo. Y la menor probabilidad de acceder a un indefinido se da en las ocupaciones de servicios de restauración, dependientes de comercio o trabajadores no cualificados. Por lo que respecta al tamaño del establecimiento, las empresas de menos de 4 trabajadores tienen una probabilidad relativa mayor de que los contratos registrados sean indefinidos, esta probabilidad disminuye según aumenta el tamaño del establecimiento. Madrid y Cataluña son las dos Comunidades Autónomas con mayor probabilidad relativa de contratos indefinidos y Andalucía la que presenta menor probabilidad relativa.

El resto de las variables explicativas muestran que la probabilidad de indefinido aumenta en los contratos a tiempo completo, en aquellos que tienen algún tipo de bonificación y en los trimestres en los que la variación del empleo es mayor, reflejando el efecto favorable del ciclo económico.

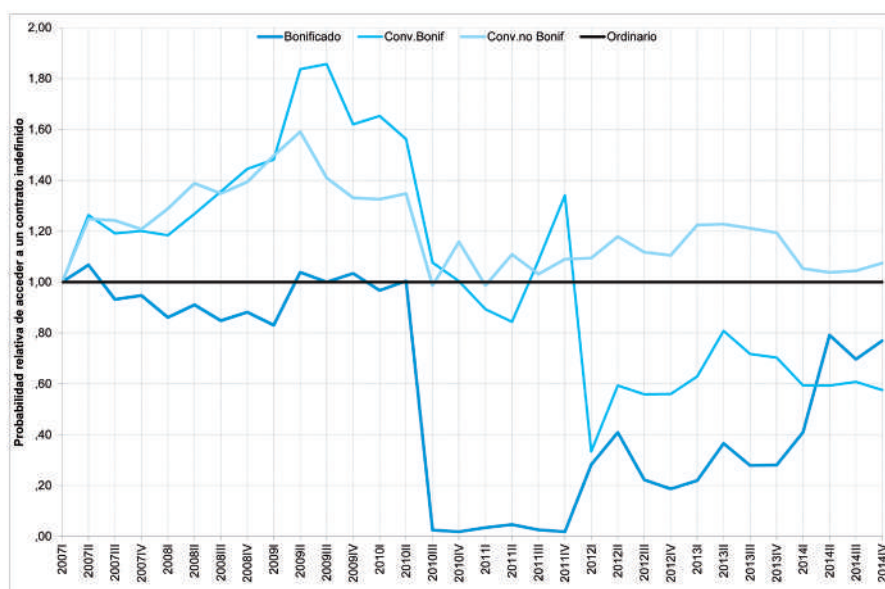
Con el fin de analizar qué factores inciden en la probabilidad de que una persona acceda al empleo indefinido con un contrato ordinario, bonificado o con una conversión se estima un modelo multinomial en el que la variable dependiente es el tipo de contrato indefinido. Las variables explicativas son las mismas que en la estimación anterior, salvo el que haya o no bonificación que en este caso se incluye en la variable independiente.

El gráfico 13 recoge los resultados de este análisis multinomial. En el eje de ordenadas se recoge el valor de la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado o una conversión, con o sin bonificación, frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato indefinido ordinario.

En el eje de abscisas aparecen reflejados los diferentes trimestres. Por tanto, cuando para un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado o una conversión, con o sin bonificación, es mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato ordinario, el valor en el eje de ordenadas será mayor que 1, mientras que si la probabilidad de que se hayan realizado contratos bonificados o conversiones es menor que la de que se hayan realizado contratos ordinarios el valor en recogido en el eje de ordenadas será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa de que se hayan realizado contratos bonificados o conversiones frente a los contratos ordinarios, en un determinado trimestre, no es significativamente distinta, el valor será igual a 1 (marcado por la línea negra).

El gráfico muestra que el único tipo de contratos que durante todo el periodo mantiene una probabilidad relativa mayor que los contratos indefinidos es el de conversiones no bonificadas, la línea que muestra la probabilidad relativa se mantiene por encima de la línea negra en todos los trimestres considerados.

GRÁFICO 3.13 PROBABILIDAD RELATIVA DE ACCEDER A UN CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO FRENTE A UNO BONIFICADO O UNA CONVERSIÓN BONIFICADA O NO, 2007-2014, MENORES DE 30 AÑOS, REFERENCIA PRIMER TRIMESTRE DE 2007 (FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS, SEPE)



Las conversiones bonificadas tienen mayor probabilidad relativa entre 2007 y el cuarto trimestre de 2010, luego la probabilidad cae por debajo de 1 durante los tres primeros trimestres de 2011, volviendo a aumentar en el cuarto trimestre de ese año, para nuevamente disminuir y mantenerse por debajo de la probabilidad relativa de indefinido ordinario hasta el último trimestre observado. En el caso de los indefinidos bonificados su probabilidad relativa está por debajo de la de los ordinarios, salvo entre el segundo trimestre de 2009 y el segundo de 2010, cuando la probabilidad es prácticamente la unidad. Sorprende la rápida caída a partir del segundo trimestre de 2010 hasta el último trimestre de 2011, momento a partir del cual muestra una recuperación moderada y continua coincidiendo con la aparición de las reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En resumen, lo que se aprecia en los resultados de esta estimación es que la existencia de incentivos económicos no aumenta significativamente la probabilidad de que se acceda a un contrato indefinido bonificado, frente a uno ordinario, aunque muestre una tendencia creciente desde 2011. Mientras que la probabilidad de acceso a un indefinido a través de una conversión es mayor que a través de un contrato inicial ordinario, especialmente si son conversiones no bonificadas.

4. EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y SUS TRAYECTORIAS LABORALES SEGÚN LA MCVL

Tal y como se acaba de analizar en el apartado 3, el acceso al empleo utilizando los incentivos disponibles según la legislación laboral a la contratación indefinida, no han tenido suficiente peso entre los contratos juveniles como para justificar su existencia. Ahora bien, podría ocurrir que estos contratos, a pesar de no ser cuantitativamente significativos, estén facilitando el acceso hacia la estabilidad laboral de la población juvenil. Por este motivo, en este apartado, a partir de los datos proporcionados por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se estudian las trayectorias laborales de los trabajadores jóvenes y se analiza en qué medida los contratos indefinidos iniciados por estos trabajadores les facilitan el camino hacia la estabilidad.

4.1 Descripción de la muestra de jóvenes

Para este estudio, y dado que la MCVL toma como referencia la población que tuvo alguna relación con la Seguridad Social en el año al que se refiere la base de datos de afiliaciones de la Seguridad Social, se ha partido del colectivo de personas que eran menores de 30 años en el momento de la extracción de la muestra y que iniciaron algún episodio de cotización como asalariado entre los años 2007 y 2013. El interés de este capítulo es estudiar la trayectoria laboral de los trabajadores asalariados menores de 30 años que durante el periodo analizado comenzaron alguna relación laboral de carácter indefinido o temporal. En total, el número de jóvenes que cumplen esta condición y que, por lo tanto, se han incluido en la muestra del estudio asciende a 189.615 individuos. Para estos jóvenes se estudiarán todos sus episodios de cotización iniciados a partir de 2007.

TABLA 4.1 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD DE LAS PERSONAS QUE TUVIERON ALGÚN EPISODIO COMO ASALARIADO ENTRE 2007 Y 2013, SEGÚN LA TIPOLOGÍA DE EPISODIOS QUE FIRMARON A LO LARGO DEL PERIODO DE ANÁLISIS (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

TIPOLOGÍA DE EPISODIOS a lo largo del periodo 2007-2013	Distribución porcentual de personas			Porcentaje de mujeres	Edad media (años)		
	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
Sólo temporales	44,3	45,8	45,0	49,1	23,5	23,6	23,6
Temporales y no asalariados	12,7	9,0	10,9	39,8	24,9	25,3	25,0
Sólo indefinidos	7,5	7,4	7,4	47,8	25,6	25,8	25,7
Indefinidos y no asalariados	1,0	0,9	0,9	45,9	25,9	26,3	26,1
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como indefinidos y como temporales a finales de 2013	0,2	0,5	0,4	65,6	25,7	26,0	25,9
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como indefinidos a finales de 2013	10,6	12,7	11,6	52,9	26,0	26,1	26,1
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como temporales a finales de 2013	4,1	5,0	4,5	52,9	26,0	26,0	26,0
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como "otros" a finales de 2013	1,4	1,2	1,3	44,8	26,2	26,4	26,3
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en baja a finales de 2013	11,1	11,3	11,2	48,6	25,5	25,6	25,5
Sólo Otros (agrarios y servicio doméstico)	7,1	6,5	6,8	46,1	23,1	24,3	23,7
Total (tamaño de la muestra)	97.997	91.618	189.615	48,3	24,5	24,7	24,6

La tabla 1 presenta la distribución de la muestra de jóvenes que iniciaron algún empleo asalariado en el periodo de análisis, clasificados de acuerdo con una tipología que permite identificar los tipos de contratos y empleos que tuvieron a lo largo del periodo. La mitad de ellos alternaron diferentes tipos de relaciones laborales durante el periodo.

Se puede observar que el 45 por ciento tuvo únicamente contratos temporales y sólo un 7,4 por ciento tuvo contratos indefinidos. El resto de jóvenes fueron cambiando empleos por cuenta ajena de carácter temporal o indefinido, trabajos realizados en la agricultura y el servicio doméstico y empleos por cuenta propia. Cabe destacar que un 85 por ciento de los jóvenes tuvo al menos un empleo temporal en el periodo.

No hay diferencias significativas por género entre los jóvenes, aunque la incidencia de la temporalidad es ligeramente superior en el caso de las mujeres. De hecho, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres en los grupos que han ido alternando empleos temporales e indefinidos en el periodo, mientras que es bastante menor en el grupo de jóvenes que han tenido contacto con empleos por cuenta propia.

La edad media del grupo oscila entre los 23,5 años de los que sólo tuvieron empleos temporales y los 26 cumplidos de los que sólo tuvieron empleos de carácter indefinido. De modo que, por término medio, los trabajadores indefinidos son más mayores que los temporales. De nuevo, aunque las diferencias por género no son importantes, se aprecia que la edad media de las mujeres es ligeramente mayor que la de los hombres en todos los grupos de la clasificación.

Dentro del grupo de jóvenes que iniciaron un empleo asalariado durante el periodo de análisis se puede identificar qué porcentaje accedió por primera vez al sistema de la Seguridad Social durante los años de la crisis. Esta información se recoge en la tabla 2, observándose que sólo un 42,4 por ciento de hombres tuvieron su primer empleo en el periodo de crisis, porcentaje que crece hasta el 48,4 por ciento en el caso de las mujeres. Estas cifras aumentan notablemente entre los jóvenes que sólo tuvieron empleos agrarios o en el servicio doméstico, alcanzando casi el 80 por ciento de los casos. También se sitúa por encima del 50 por ciento los que tuvieron sólo empleos temporales, llegando al 59,9 por ciento entre las mujeres.

TABLA 4.2 PORCENTAJE DE PERSONAS QUE ACCEDIERON A UN EMPLEO POR PRIMERA VEZ DURANTE LA CRISIS, SEGÚN LA TIPOLOGÍA DE EPISODIOS QUE FIRMARON A LO LARGO DEL PERIODO DE ANÁLISIS (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

TIPOLOGÍA DE EPISODIOS a lo largo del periodo 2007-2013	Porcentaje de personas		
	Hombres	Mujeres	Total
Sólo temporales	50,6	59,9	55,1
Temporales y no asalariados	38,3	48,0	42,2
Sólo indefinidos	38,0	40,4	39,1
Indefinidos y no asalariados	39,6	44,4	41,8
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como indefinidos y como temporales a finales de 2013	34,6	30,7	32,0
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como indefinidos a finales de 2013	25,8	29,2	27,6
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como temporales a finales de 2013	21,4	26,4	24,0
Indefinidos, temporales (y quizá otros), que están en alta como otros a finales de 2013	19,0	23,6	21,1
Indefinidos, temporales(y quizá otros), que están en baja a finales de 2013	20,8	25,1	22,9
Sólo Otros (agrarios y servicio doméstico)	79,2	78,9	79,1
Total	42,4	48,4	45,3

Las cifras de la tabla 2 pueden estar indicando que el paso del tiempo ayuda a que al final se acceda a un empleo indefinido, aunque éste no tiene por qué ser definitivo. Así, los que han alternado empleos temporales e indefinidos representan un porcentaje inferior a un tercio.

4.2 Análisis de la estabilidad laboral de los jóvenes que “iniciaron” algún empleo asalariado entre 2007 y 2013

A continuación, para analizar la estabilidad laboral de los jóvenes que empezaron algún empleo asalariado a lo largo del periodo de análisis se seleccionan únicamente los trabajadores cuya primera observación corresponde a algún contrato temporal o indefinido. La muestra se reduce a 160.718 jóvenes.

Por otra parte, la clasificación utilizada anteriormente se agrega diferenciando cuatro grupos: trabajadores que sólo han tenido contratos indefinidos, los que sólo han tenido contratos temporales, los que han alternado empleos temporales e indefinidos (y quizás otros) y por último, los que alternaron el empleo temporal o indefinido con otros.

Hay algunas variables relevantes para analizar la estabilidad del colectivo. Por un lado, resulta interesante analizar algunas características de la entrada en el empleo, como por ejemplo, cuál es el tipo de contrato en el que se le observa por primera vez en el periodo, también en qué año y si el individuo llega en situación de alta en la Seguridad Social al último día de observación del periodo. Y por otro lado, resulta igualmente interesante conocer cuántos empleos tuvo en el periodo, cuánto tiempo estuvo cotizando y el tiempo medio de duración de cada empleo.

4.2.1 ¿Cuál fue el primer contrato observado en el periodo? ¿En qué año del periodo empezó? ¿Sigue de alta el individuo en la Seguridad Social al finalizar el periodo de observación?

En la primera parte de la tabla 3 se presenta la distribución del colectivo de jóvenes en función del año en el que tuvo lugar su primera afiliación al Sistema de la Seguridad Social en el periodo de observación, identificando cuál fue el tipo de contrato que tuvo. No cabe duda de que el acceso a través de un empleo de carácter temporal es el más típico, tal y como se ha puesto de manifiesto en el análisis realizado en el apartado anterior.

En la segunda parte se recoge el porcentaje de jóvenes que seguían de alta en el sistema de la Seguridad Social en el último día de observación (31 de diciembre de 2013). Puede observarse cómo este porcentaje es mayor si el primer empleo fue de carácter indefinido así como cuanto más reciente hay sido el primer acceso.

La tercera parte de la tabla presenta el mismo tipo de información sólo que en esta ocasión referida a la situación del individuo a lo largo de todo el periodo. Estos porcentajes dejan ver claramente que el acceso al empleo con al menos un empleo indefinido aumenta el porcentaje de individuos que siguen de alta al final de periodo, así como tener sólo empleos temporales lo reduce.

TABLA 4.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS JÓVENES SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO Y AÑO DEL PRIMER ACCESO OBSERVADO EN EL PERIODO Y PORCENTAJE QUE SE ENCUENTRA EN ALTA AL FINAL DEL PERIODO DE OBSERVACIÓN (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

Año de primera observación en el periodo		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media periodo
Porcentaje de jóvenes según tipo de contrato y año de primer acceso en el periodo de observación (%)									
Primer contrato observado	Indefinido	17,3	23,2	19,0	16,4	15,0	14,8	12,1	17,6
	Obra o servicio	32,0	27,5	31,0	30,9	30,4	30,8	30,9	30,8
	Eventual	39,8	37,7	36,9	38,8	39,9	40,7	41,4	39,3
	Otros temporales	10,8	11,5	13,1	13,9	14,6	13,7	15,6	12,2
Porcentaje de jóvenes según tipo de contrato y año de primer acceso en el periodo de observación (%)									
Primer contrato observado	Indefinido	58,7	61,4	62,0	62,9	68,3	71,1	78,4	62,3
	Obra o servicio	44,4	41,9	38,7	35,2	33,0	29,7	33,0	40,0
	Eventual	48,4	42,9	40,0	40,5	35,3	32,1	35,8	43,0
	Otros temporales	51,8	48,4	51,6	51,2	47,2	53,7	67,0	52,3
Porcentaje de jóvenes según tipo de contrato y año de primer acceso en el periodo de observación (%)									
Situación en el periodo	Sólo indefinido	60,3	61,8	63,5	64,0	68,0	72,3	79,0	64,9
	Indef y temporal	66,9	68,3	69,4	71,1	74,2	76,7	74,3	68,1
	Sólo temporal	27,1	26,5	26,4	28,5	28,0	29,1	39,4	28,9
	Otros y asal	57,5	59,9	61,1	60,5	59,7	61,7	59,9	58,8

En resumen, se puede decir que haber empezado con un contrato temporal y tener sólo contratos temporales reduce la probabilidad de seguir de alta al final del periodo, así como que es más probable seguir cotizando al final del periodo si se tuvo algún contacto con el empleo indefinido.

4.2.2 ¿Cuántos empleos tuvo a lo largo del periodo? ¿Cuánto tiempo estuvo empleado en total? ¿Cuánto tiempo, por término medio, en el mismo empleo?

La tabla 4 recoge información sobre el número de episodios que han tenido los jóvenes de la muestra en el periodo de observación. Las primeras columnas indican el número medio de episodios en total, en el empleo y en diferentes tipos de empleos, así como en el sistema de prestaciones. En la última columna aparece el número máximo de episodios que han podido llegar a tener.

En general se observa que, por término medio, los jóvenes tienen 8 episodios de empleo y más de un episodio de prestaciones a lo largo del periodo, aunque hay situaciones extremas, por ejemplo hay al menos un individuo ha llegado a tener más de mil episodios.

Cabe destacar, en primer lugar, que aquellos individuos que han alternado diferentes tipos de contratos tienen por término medio aproximadamente 10 episodios de empleo, lo que refleja un número mayor en comparación con el resto de grupos, por lo que su nivel de rotación laboral es mayor. Así mismo, estos trabajadores son los que contabilizan un número mayor de episodios en el sistema de prestaciones.

Ahora bien, hay que señalar también que aquellos que tuvieron sólo empleos de carácter indefinido registran más de uno, pudiendo incluso llegar a tener como máximo 156. Aunque este caso es poco significativo, de hecho, el 70 por ciento tuvo sólo un episodio y menos del 0.5 por ciento tuvo más de 10 episodios.

TABLA 4.4 NÚMERO MEDIO DE EPISODIOS EN TOTAL, EN EL EMPLEO, EN DIFERENTES TIPOS DE EMPLEOS Y EN EL SISTEMA DE PRESTACIONES, Y NÚMERO MÁXIMO DE EPISODIOS REGISTRADOS (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

	Total Epis	Empleo	Indef	Temp.	Ctppia	Otros	Prestac.	Maximo empleo
Sólo indefinido	2,3	1,6	1,6				0,7	156
Indef y temporal	11,7	9,9	2,1	7,9			1,8	1184
Sólo temporal	7,8	6,9		6,9			0,9	764
Otros y asal	12,5	10,7	0,7	7,3	0,4	1,8	1,8	381
Total	9,0	7,8	0,8	6,7	0,1	0,2	1,2	1184

Ante esta cantidad de número de episodios, sobre todo de empleo, es necesario analizar cuánto tiempo estuvo el individuo cotizando en esos empleos y por término medio, cuánto tiempo duró cada empleo.

En primer lugar, en la tabla 5 se presenta, para cada grupo de individuos, el tiempo total que estuvieron cotizando en una situación de empleo a lo largo del periodo de análisis. Se diferencia si el individuo está en situación de alta en el sistema de la Seguridad Social al final del periodo, así como en qué año se registró el primer contrato.

TABLA 4.5 TIEMPO TOTAL COTIZADO (DÍAS) EN SITUACIÓN DE EMPLEO A LO LARGO DEL PERIODO DE ANÁLISIS. (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

Situación de la persona		Tiempo total cotizado en situación de empleo (días)						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Baja	Sólo indefinido	622,8	541,2	438,9	351,3	270,6	185,6	78,8
	Indef. y temporal	825,5	698,1	595,1	481,4	357,7	230,2	104,0
	Sólo temporal	419,1	295,6	259,5	207,8	159,2	106,9	49,4
	Otros y asal	769,7	593,2	511,5	386,2	275,5	203,2	106,8
	Total	577,7	420,1	340,9	259,1	184,7	118,9	52,0
Alta	Sólo indefinido	2224,8	1914,3	1558,4	1203,5	873,1	520,1	164,1
	Indef. y temporal	1612,8	1326,3	1085,3	860,6	616,1	388,0	189,7
	Sólo temporal	1216,8	969,0	843,9	697,5	559,0	390,7	129,2
	Otros y asal	1332,3	1104,0	934,3	747,3	545,8	376,0	164,7
	Total	1518,6	1281,3	1054,9	828,1	624,2	415,3	139,2

Los datos indican que los jóvenes que más tiempo han cotizado son aquellos que se encuentran dentro del sistema al finalizar el periodo de análisis y tuvieron algún contacto con el empleo indefinido, seguidos de aquellos que alternaron diversos tipos de empleo. Estos grupos tienen duraciones más largas en el caso de los que están de baja en el último día del periodo. Ahora bien, también se ha visto que son los grupos que sufren niveles de rotación elevados. Por ello, a continuación se recoge el tiempo medio cotizado en cada empleo, es decir, se corrige el tiempo total cotizado por el número medio de empleos. De modo que, en la Tabla 6 se puede distinguir claramente que los individuos que sólo tuvieron empleos indefinidos estuvieron cotizando más tiempo.

Sin embargo, si se calcula el tiempo que potencialmente podría haber cotizado el individuo teniendo en cuenta en qué año tuvo lugar la primera observación suya que se tiene en el sistema de la Seguridad Social en el periodo de análisis, se observa que difícilmente se llega a tener la mitad del tiempo total cotizado. Luego cabe preguntarse qué elementos pueden explicar este hecho y por qué.

Para explicar si hay alguna característica que pudiera determinar de qué depende la duración de un empleo es necesario analizar los episodios de empleo de los jóvenes de acuerdo con los puestos de trabajo a los que acceden. De esta forma se puede estimar, hasta qué punto, los empleos, pero sobre todo aquellos a los que se llega tras firmar un contrato indefinido, dotan de estabilidad a los trabajadores.

TABLA 4.6 TIEMPO MEDIO COTIZADO (DÍAS) POR EPISODIO DE EMPLEO, SEGÚN AÑO DE INICIO Y SITUACIÓN DE LA PERSONA EN EL PERIODO (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

Situación de la persona		Tiempo total cotizado en situación de empleo (días)						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Baja	Sólo indefinido	393,5	354,6	320,9	185,8	169,7	93,5	62,0
	Indef. y temporal	73,0	80,8	80,1	78,5	62,5	52,8	31,5
	Sólo temporal	47,7	47,6	46,7	41,1	44,3	36,5	26,9
	Otros y asal	63,8	66,6	63,8	63,5	45,6	47,8	36,4
	Total	60,6	64,0	59,3	51,2	49,1	39,9	28,2
Alta	Sólo indefinido	1162,2	1195,8	1005,6	718,6	632,3	414,6	156,1
	Indef. y temporal	136,2	162,0	149,1	142,3	135,5	93,2	60,8
	Sólo temporal	75,1	90,3	76,5	94,3	102,4	111,9	81,3
	Otros y asal	97,1	114,3	105,6	119,1	102,0	89,0	52,8
	Total	122,2	157,2	134,3	138,2	137,7	129,2	87,8

Con este objetivo, a continuación, la tabla 7 recoge los valores correspondientes a la duración media de los episodios de empleo de los jóvenes, en el caso de que se haya firmado un contrato indefinido o por obra o servicio o eventual. En esta ocasión, la unidad de análisis no es la persona, sino el episodio de empleo o relación laboral. Evidentemente, el tiempo cotizado viene condicionado por el momento en el que se inició la relación, ya que cualquier episodio que se iniciara en el año 2007 tiene una perspectiva de tiempo mayor que aquel que se iniciara en cualquier año más reciente. De modo que en la tabla 7 se incorpora el año en el que tuvo lugar el acceso a dicho empleo. Hay algunos resultados interesantes. En primer lugar, los contratos indefinidos no alcanzan a tener ni una duración media equivalente a un tercio de lo que podría haber sido el total del periodo de cotización. En segundo lugar, los contratos temporales duran, por término medio, unos 50 días si se trata de contratos eventuales, no llegando siquiera a los dos meses. Algo más duran los que son por obra o servicio, pero igualmente sólo superan los dos meses.

TABLA 4.7 DURACIÓN MEDIA DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO DE LOS JÓVENES CON CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES POR OBRA O SERVICIO O EVENTUALES, SEGÚN EL AÑO EN EL QUE TUVO LUGAR EL REGISTRO DE LA AFILIACIÓN. (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Indefinido	518,0	529,7	493,5	443,2	369,6	277,4	113,5	393,9
Obra o servicio	74,5	71,9	75,5	70,5	67,4	59,9	36,9	64,8
Eventual	56,6	55,6	51,3	50,7	54,7	49,9	38,5	50,9

Ahora bien, de acuerdo con lo que se ha visto y analizado sobre el tiempo total cotizado por las personas que tienen empleos indefinidos, que en muchos casos no llegan ni a cotizar la mitad del tiempo que podrían haber cotizado, resulta muy conveniente profundizar en el análisis de los determinantes que pueden explicar por qué también los contratos indefinidos tienen duraciones cortas. Este análisis se realiza en el apartado siguiente.

4.3 La estabilidad laboral de los contratos indefinidos de los jóvenes: análisis de duración

La muestra está inicialmente formada por 78.712 episodios de empleo indefinido, correspondientes 75.227 jóvenes menores de 30 años, que se iniciaron entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013. La tabla 8 recoge dos tipos de información sobre el periodo de vida de estos episodios, que han sido clasificados según la tipología de contrato a la que corresponden, incluida la información sobre la jornada, y el año en el que se inició el episodio. La primera parte de la tabla se refiere al porcentaje de casos en los que el episodio de empleo indefinido seguía en vigor a finales del año 2013 y la segunda parte presenta los valores medios de la duración relativa del episodio, medida en porcentaje. Esta medida de la duración permite conocer qué parte del tiempo potencial estuvo vigente el contrato.

Los datos de la tabla 8 ponen de manifiesto que los contratos indefinidos por conversiones de un contrato temporal tienen un porcentaje mayor de contratos "vivos" al finalizar el periodo y, dentro de este colectivo, son más estables los que se acogen a alguna bonificación. Entre los contratos iniciales, los llamados ordinarios, que son los contratos iniciales que no están bonificados, son más estables que los que reciben alguna bonificación. Este mismo resultado se obtiene al analizar los valores de las duraciones medias relativas porque en general, la duración media relativa bruta es más baja en los empleos a tiempo parcial y en los contratos iniciales bonificados. Las conversiones son más estables y las jornadas a tiempo completo también.

Ahora bien, este tipo de análisis adolece de ciertas deficiencias en tanto en cuanto no tiene en cuenta ni el momento en el que tuvo lugar el inicio de la relación, ni las características de los agentes implicados. Por ello, se utiliza un modelo de duración de Cox para estudiar qué determinantes explican la duración de los empleos que se iniciaron mediante un contrato indefinido en el periodo de observación.

La variable dependiente es la duración del contrato. Los contratos que siguen vigentes al finalizar el periodo de observación se considera que están "vivos" y por eso están censurados, ya que el individuo se encuentra en el sistema de la Seguridad Social con el mismo contrato en la misma empresa y no se puede conocer cuánto tiempo más durara esa relación laboral.

En cambio, si el contrato ya no existe, porque consta que se ha dado de baja en el sistema de la Seguridad Social, se considera que ha "fallecido", siguiendo la terminología de los modelos de supervivencia.

Los determinantes de esta duración pueden tener que ver tanto con las características propias de la persona que firma el contrato como con las del puesto de trabajo que va a ocupar. Por ello, las variables explicativas que se van a utilizar en los modelos son similares a las utilizadas en los modelos de probabilidad realizados a partir de los registros de contratos. En concreto, las variables analizadas corresponden a las características personales, como el sexo y la edad, además de la antigüedad en el sistema de la seguridad social que se utiliza como un indicador de experiencia laboral. También se incorporan las características del puesto de trabajo referidas a la comunidad en la que está inscrita la empresa, la rama de actividad, el tipo de empresa y el tamaño del establecimiento; el grupo de cotización, que sirve como proxy del nivel de ocupación, el tipo de contrato, y la jornada laboral si es a tiempo completo o parcial. Y algunas variables que tratan de recoger el ciclo económico como son el trimestre en el que se inicia el episodio de empleo indefinido analizado y la tasa de variación del empleo en la Comunidad Autónoma correspondiente.

TABLA 4.8 PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS INICIADOS ENTRE 2007 Y 2013 "VIVOS" EL 31 DE DICIEMBRE DE 2013, Y SU DURACIÓN MEDIA RELATIVA, SEGÚN EL AÑO DE INICIO, EL TIPO DE CONTRATO Y LA JORNADA LABORAL, POBLACIÓN MENOR DE 30 AÑOS (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

Año de inicio		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Contratos "vivos" el 31 diciembre 2013 (%)									
Tiempo Parcial	Ordinarios	6,5	9,0	14,2	18,7	24,9	38,6	64,1	27,1
	Iniciales bonificados	4,9	8,5	12,6	14,7	20,8	27,3	59,0	9,8
	Conversiones bonificadas	36,4	40,0	35,8	26,5	58,8	78,9	95,0	52,0
	Conversiones no bonificadas	13,3	21,8	24,3	31,0	41,7	56,6	80,7	40,9
Tiempo Completo	Ordinarios	11,8	16,1	20,8	28,8	37,1	49,0	69,5	35,6
	Iniciales bonificados	9,8	13,5	19,0	22,8	54,2	47,9	80,0	23,2
	Conversiones bonificadas	26,9	34,9	42,7	51,4	61,0	80,3	93,6	48,0
	Conversiones no bonificadas	17,9	24,2	31,8	41,8	48,5	65,8	86,8	43,4
Duración relativa media (%)									
Tiempo Parcial	Ordinarios	18,8	24,2	34,2	38,0	44,9	58,1	76,8	44,0
	Iniciales bonificados	16,5	21,6	31,8	32,7	41,6	50,9	74,2	24,5
	Conversiones bonificadas	56,9	65,3	64,3	57,8	74,7	88,7	99,1	71,4
	Conversiones no bonificadas	35,5	44,1	48,8	55,9	65,0	75,7	90,3	61,3
Tiempo Completo	Ordinarios	28,5	34,7	41,1	48,9	56,8	66,4	80,3	53,0
	Iniciales bonificados	26,8	31,6	40,2	45,6	70,5	65,4	87,0	41,0
	Conversiones bonificadas	52,2	58,0	66,2	71,2	78,9	86,9	97,7	67,8
	Conversiones no bonificadas	40,8	47,6	56,5	64,3	70,0	81,0	93,5	63,2

En el Cuadro 2 del Anexo se recogen las tasas de riesgo y el grado de significatividad de cada variable explicativa incorporada en el análisis. Los valores de la tasa de riesgo, también conocida como tasa de salida, permiten conocer cuál es la probabilidad de que el suceso analizado, en este caso el empleo en un determinado puesto de trabajo, deje de existir con el paso del tiempo. Los resultados del modelo dejan entrever algunas cuestiones interesantes.

En primer lugar, cabe destacar que no se observan diferencias significativas entre la duración de los empleos de los hombres y mujeres menores de 30 años. Así como que la edad juega a favor de que la duración del empleo crezca, de modo que el individuo va ganando estabilidad laboral a lo largo de su vida. Luego los trabajadores de más edad, aunque sean jóvenes, tienen mayor probabilidad de entrar en un contrato indefinido y además cuando lo hacen, es más probable que dure más tiempo.

Hay muy pocas Comunidades Autónomas en las que los resultados obtenidos difieran significativamente del caso de Andalucía, que es la Comunidad de referencia. Ahora bien, resulta sorprendente que en la Comunidad de Castilla la

Mancha, la tasa de riesgo sea menor que 1 y que, en cambio, en Cataluña o Madrid la tasa de riesgo sea mayor que 1, ya que esto indica que en dos de las Comunidades con mayor renta es más probable que el empleo dure menos tiempo que en Andalucía. A pesar de que en estas dos Comunidades es más probable que un joven entre en un contrato indefinido. En cambio, en Castilla la Mancha, los contratos indefinidos duran más.

En relación con el sector de actividad, sólo en las ramas de energía e intermediarios financieros la tasa de riesgo es menor que en la industria manufacturera. En este sector, junto con el comercio y las actividades financieras, la probabilidad de entrada es mayor.

El grupo de ocupación no se muestra como una variable significativa, siendo significativas sólo dos categorías: jefes administrativos y ayudantes no titulados, en ambos casos con duraciones más largas. Y de nuevo se trata de ocupaciones con las que es más probable que se acceda con un contrato indefinido.

A pesar de la incidencia negativa de la crisis económica, la incorporación al empleo a lo largo de los años más duros no parece afectar negativamente a la duración del empleo, ya que todos los trimestres presentan a partir del tercero de 2008 valores significativos y tasas de riesgo menores que uno.

El tipo de empresa en la que se inscribe la relación laboral es importante sólo si se trata de sociedades diferentes a las sociedades anónimas, en cuyo caso la probabilidad de que dure el empleo es menor, y si se trata del sector público, en cuyo caso, esta probabilidad es mayor.

Para terminar, hay que destacar los resultados en relación con el tipo de contrato, información que se representa en los perfiles de duración dibujados en el gráfico 1. Estos perfiles dibujan la tasa de supervivencia en función del tipo de contrato. Como se puede ver también en los valores de significatividad del Cuadro 2 del Anexo, no hay diferencia entre los contratos iniciales a tiempo completo. En cambio, sí hay diferencia entre los contratos iniciales a tiempo completo y los que son a tiempo parcial, mostrando estos últimos unos perfiles de duración más bajos, por lo que se puede afirmar que duran menos. En cambio, cualquier contrato por conversión de un temporal dura más, sobre todo si está acogido a algún tipo de incentivo que reduzca la cuota empresarial a la Seguridad Social. Un detalle interesante del análisis es que las diferencias en duración entre las conversiones y los contratos iniciales son importantes. El análisis realizado en el apartado anterior muestra que el acceso a un contrato indefinido vía una conversión de un contrato temporal (con o sin bonificación) es más probable que a través de un contrato inicial, independientemente de que tenga o no bonificación.

Obsérvese que al finalizar el que sería el primer año de vida de un contrato inicial, quedan "vivos" menos del 60 por ciento de los iniciados, cayendo incluso por debajo del 50 por ciento los iniciales bonificados. En cambio, la tasa de supervivencia de las conversiones es mayor, hasta 20 puntos porcentuales. Ahora bien, no cabe duda de que es costoso para la sociedad que los contratos indefinidos, de los que se piensa que son los más estables y seguros, desaparezcan a tal ritmo que transcurridos 5 años no queden vivos ni el 40 por ciento, y en algunos casos, ni siquiera el 20 por ciento. Evidentemente estos resultados cuestionan la durabilidad, estabilidad y seguridad del empleo indefinido en el mercado de trabajo español.

Además, es igualmente importante destacar que al observar el resultado de la supervivencia por tamaño del establecimiento, resultados recogidos en el gráfico 2, se aprecia que efectivamente, las empresas más grandes son las que garantizan que el empleo sea de más larga duración, mientras que las más pequeñas son las que tienen una probabilidad mayor de que el empleo termine. Esto viene a demostrar que hay una relación positiva entre la estabilidad y el tamaño del establecimiento. Sin embargo, como se vio en el apartado anterior, la probabilidad de acceso al empleo indefinido guarda una relación negativa con el tamaño de la empresa.

GRÁFICO 5.1 PERFILES DE SUPERVIVENCIA SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO.
(FUENTE: MCVL, 2007-2013)

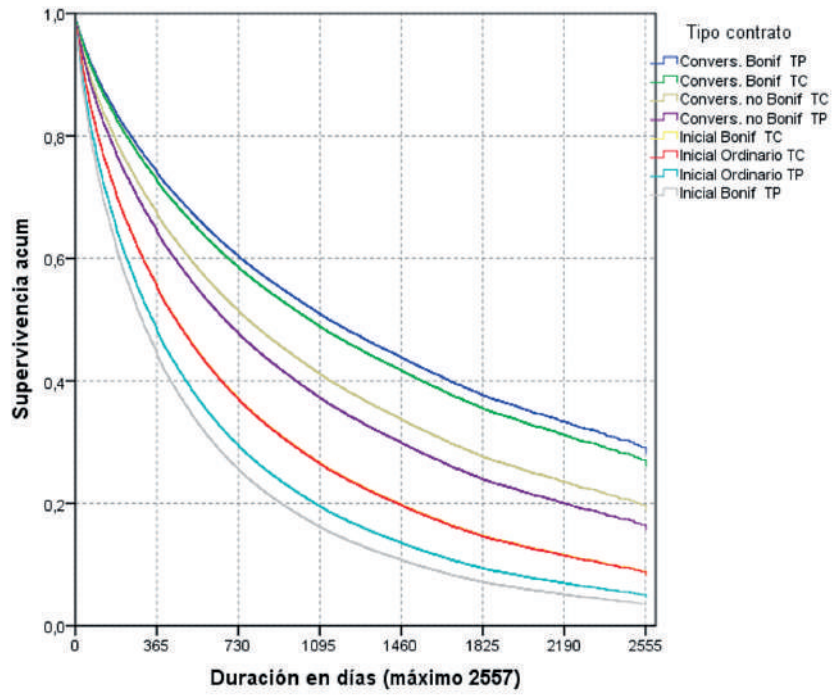
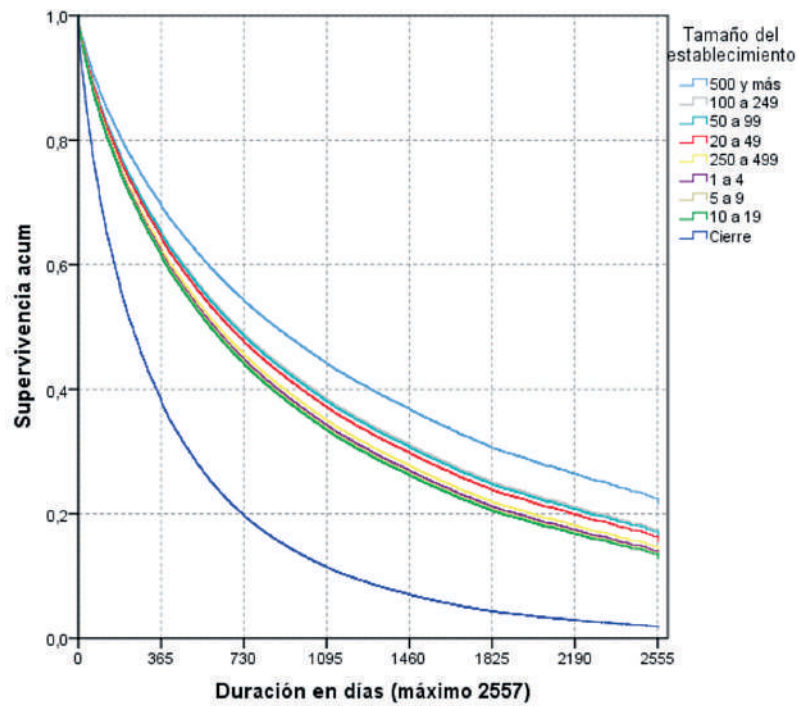


GRÁFICO 5.2 PERFILES DE SUPERVIVENCIA SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO.
(FUENTE: MCVL, 2007-2013)



5. CONCLUSIONES Y COMENTARIOS FINALES

La crisis económica ha supuesto en España un aumento de la tasa de paro, que ha pasado del 8 por ciento en 2007 al 22 por ciento en 2015, alcanzando uno de los niveles más elevados del conjunto de países de la Unión Europea. Los jóvenes han visto agravada su situación en el mercado de trabajo más que ningún otro colectivo, con más de un millón y medio de desempleados a finales de 2014, algo menos en 2015, quedando su tasa de paro en el 37 por ciento. A esto hay que unir el hecho de que el acceso al empleo se produce principalmente a través de contratos temporales, con altas tasas de rotación y escasa estabilidad. La evidencia empírica demuestra que el acceso a estos empleos no consigue la plena inserción laboral y alternan estos trabajos con periodos de desempleo, lo que coarta su proyecto vital y retrasa su emancipación.

El fomento del empleo juvenil es un objetivo presente en los programas de todos los gobiernos, por ello, a lo largo de las últimas décadas se han ido estableciendo medidas que abarcan desde proyectos a largo plazo, como las reformas del sistema educativo con el fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, hasta medidas que pretenden tener un impacto inmediato en el empleo como son los incentivos a la contratación indefinida. El paradigma de la estabilidad es el empleo y, en particular, el empleo con un contrato de carácter indefinido.

El objetivo de este estudio es describir la situación actual de los jóvenes en el mercado de trabajo y las relaciones contractuales con las que acceden al empleo, haciendo hincapié en las vías de acceso al empleo más estable y en la duración de este empleo. Para ello, en el apartado 2 se ha detallado la situación actual de los jóvenes menores de 30 años en el mercado de trabajo y los cambios que han sufrido durante el periodo de crisis económica (2007-2015). En el apartado 3 se analiza la entrada de los jóvenes en el empleo, utilizando los datos del registro de contratos del Servicio Público de Empleo (SEPE) para el periodo 2007-2014, describiendo las características de los contratos registrados y las variables que inciden en que los jóvenes accedan a un contrato indefinido frente a uno temporal, identificando en qué medida los incentivos a la contratación indefinida juegan un papel relevante. Por último, en el apartado 4 se analiza la estabilidad en el empleo de los jóvenes, con una aproximación a sus trayectorias laborales y un estudio de la duración del empleo indefinido.

Los análisis realizados en este trabajo arrojan las siguientes conclusiones:

A. La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, 2007-2015:

- El análisis de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y de los cambios habidos entre 2007 y 2015 muestra que se encuentran relativamente peor que los trabajadores más mayores y que han sufrido en mayor medida los efectos de la crisis económica sobre todo en términos de aumento de su tasa de paro, que ha pasado de un 12 a un 37 por ciento.
- Los jóvenes se concentran en ciertas ramas de actividad y ocupaciones, diferentes de las que ocupan los trabajadores mayores de 29 años, pudiéndose observar una cierta segregación que ha crecido durante la crisis, tal como muestran los índices de Duncan calculados. Así, casi un 20 por ciento de los jóvenes debería cambiar de rama de actividad para que su distribución fuese igual que la de los trabajadores más mayores; y un 24 por ciento debería cambiar de ocupación para lograr esa igualdad.
- La destrucción del empleo en el sector de la construcción, que concentraba en 2007 un 15 por ciento del empleo juvenil, ha distribuido este empleo en otros sectores económicos, fundamentalmente de actividades de servicios, pero también en la agricultura.
- Las tasas de temporalidad y de parcialidad de los jóvenes son más altas que las del resto de los trabajadores y estas tasas han crecido durante la crisis, con un 20 por ciento de los jóvenes ocupados que desarrollan un empleo temporal y a tiempo parcial.

B. La entrada en el empleo, los contratos registrados:

- Tras los diversos análisis realizados, no parece que pueda concluirse que las bonificaciones o las reducciones en las cuotas a la cotización de la Seguridad Social, que pretenden equiparar los costes de los diferentes tipos de contratación, favorezcan la incorporación de los jóvenes al empleo indefinido.

- Del estudio de los datos de los registros de contratos del SEPE se desprende que la contratación indefinida representa una proporción muy pequeña de todos los contratos registrados, y no se observa que la existencia de incentivos a la contratación indefinida haya logrado aumentar la probabilidad de que un joven entre en un empleo con un contrato indefinido. De hecho, la probabilidad cae a lo largo de todos los trimestres analizados en el periodo comprendido entre 2007 y 2014.
- Además, el hecho de que sea muy baja la probabilidad de que se utilicen los incentivos de la contratación indefinida y sólo sean las conversiones las que logren tener una probabilidad mayor que el contrato inicial ordinario, pone de manifiesto al menos dos cuestiones interesantes. En primer lugar, estos resultados apuntan hacia la idea de que la decisión de contratar o no a un trabajador con un contrato indefinido tiene más que ver con las necesidades productivas de la empresa que con la facilidad para hacerlo. Si la empresa no necesita tener un trabajador que pueda establecer lazos de fidelidad con ella, o que requiera de cierta formación y estabilidad en la empresa, preferirá utilizar los resquicios que le permita la ley para contratar por la vía de la temporalidad. Y en segundo lugar, una vez más se observa que las medidas de fomento tienen un importante efecto “peso muerto”, deduciéndose que los pocos contratos indefinidos que se realizan en España se habrían realizado en cualquier caso, con independencia de que se reduzcan los costes de las contrataciones vía incentivos. Además, en algunos trimestres del periodo analizado, la legislación vigente hizo extensiva la posibilidad de incentivar los contratos dirigidos a prácticamente todos los colectivos quedando diluido el efecto beneficioso que pudieran tener sobre colectivos específicos, por ejemplo, como es el caso de los jóvenes.
- No cabe duda de que el escaso papel que tiene la contratación indefinida tiene mucho que ver con el fenómeno conocido como la “cultura de la temporalidad” que impera entre el empresariado español y con el escaso control de las autoridades competentes ante las posibles situaciones de abuso de la causalidad de la contratación temporal (Toharia 2005).
- Una explicación posible de por qué las empresas se ven poco atraídas por las modalidades de contratación incentivada puede ser que todas ellas conllevan la restricción de que la empresa debe mantener el tamaño neto de la plantilla durante al menos 3 años, o el tiempo que dure la bonificación. Esta rigidez puede suponer un mayor coste para la empresa que el hecho de tener que correr con los costes laborales de entrada y salida de un contrato indefinido sin bonificar.

C. Las trayectorias laborales y la estabilidad del empleo indefinido:

- No hay diferencias significativas por género entre los jóvenes, aunque la incidencia de la temporalidad es ligeramente superior en el caso de las mujeres.
- Por término medio, los trabajadores indefinidos son más mayores que los temporales.
- El porcentaje de jóvenes que accedió por primera vez al empleo durante la crisis ronda el 45 por ciento. La mayoría lo hizo a través de un empleo temporal, principalmente de carácter eventual, que con el tiempo pudo dar paso a un empleo indefinido.
- No cabe duda de que el acceso al empleo indefinido tiene ventajas. Por un lado, es más probable, en términos relativos aunque sin descontar ningún otro efecto, que estos jóvenes lleguen al final del periodo de análisis manteniendo su situación de alta en el sistema de la Seguridad Social. En cambio, los que principalmente se mantienen en el empleo temporal, no sólo tienen una probabilidad mayor de no estar cotizando, sino que en total, tienen menos días cotizados y tienen un mayor número de episodios de afiliación registrados. Es decir, se ven sometidos a un mayor nivel de rotación y además, la totalidad del tiempo que están cotizando en la Seguridad Social es menor. Lo que a la larga tendrá consecuencias en términos de prestaciones sociales. De hecho, por término medio se observa que los empleos temporales suelen durar en torno a dos meses.
- Ahora bien, también se observa que los jóvenes que tuvieron empleos indefinidos, a pesar de obtener mejores resultados en relación con el tiempo cotizado, sufren también una cierta rotación y la duración de estos empleos no llega ni a la mitad del tiempo total cotizado que podrían haber tenido.
- Teniendo en cuenta este resultado y el interés de las autoridades laborales por fomentar el empleo indefinido bonificado, resulta conveniente analizar en profundidad los elementos que determinan y condicionan la duración de los empleos indefinidos y de ahí la estabilidad laboral de la población joven.
- El estudio de la estabilidad y seguridad a partir del análisis de la duración de la contratación indefinida y las diferencias observadas entre los tipos de contratos, pone de manifiesto que los jóvenes padecen un elevado grado de inseguridad. Esto es así porque tras el primer año en el contrato indefinido, con independencia de cuál sea su tipología, la probabilidad de que finalice la relación es del 45 por ciento por término medio.

- Se aprecian diferencias significativas entre los contratos indefinidos iniciales y las conversiones, siendo éstas últimas más estables ya que sólo el 30 por ciento desaparece a lo largo de su primer año de vida.
- Este resultado pone de manifiesto que las empresas españolas aprovechan la contratación temporal para realizar una “cata” del trabajador con el fin de averiguar su nivel de competencia y adecuación a las necesidades de su empresa. Una vez hecha la comprobación, la empresa opta por ofrecerle un contrato indefinido una vez pasado el filtro de la temporalidad. Esto podría estar indicando que el periodo de prueba que tienen los contratos indefinidos es insuficiente para las empresas. Ahora bien, se caería en una contradicción afirmarlo si se tiene en cuenta que las empresas han utilizado muy poco el contrato de emprendedores que facilita un periodo de prueba de un año. O quizás sea que tampoco les parezca suficiente a las empresas tener disponible a un trabajador durante 365 días sin coste de despido alguno y, en muchos casos, incluso con la posibilidad de disfrutar de incentivos económicos.
- Las características analizadas muestran que no hay diferencias significativas entre los hombres y las mujeres menores de 30 años.
- Sin embargo, hay otras variables explicativas de la contratación indefinida y de la duración de estos contratos que sí lo son. Por ejemplo, es el caso de algunas ramas de actividad, como la industria manufacturera o el sector energético, que favorecen la entrada en el empleo indefinido y su duración. Esto mismo ocurre con las ocupaciones más cualificadas.
- Hay que destacar el resultado obtenido en función del tamaño de la empresa. Volviendo sobre el contrato de emprendedores, recuérdese que va dirigido a empresas de menos de 50 trabajadores. De acuerdo con los resultados de los modelos de probabilidad de acceder a un contrato indefinido, ejerce un efecto positivo que la empresa sea pequeña; en cambio, en los modelos de duración, las empresas más pequeñas tienen duraciones más cortas. Por lo tanto, hay un efecto positivo porque mejora la entrada pero podría decirse que por poco tiempo. De manera que el saldo neto final puede ser cero en el corto-medio plazo.
- De acuerdo con los modelos de acceso al empleo, aquellas Comunidades con mayor renta, como son Madrid y Cataluña, ejercen un efecto positivo sobre la entrada en la contratación indefinida. En cambio, cuando se estudia la duración de estos contratos, se observa que la tasa de riesgo de que termine el contrato es mayor. Por lo tanto, de nuevo, podría ocurrir que el saldo neto final, en términos de empleo, sea en el corto-medio plazo cero.
- También hay que destacar el hecho de que la probabilidad de entrada en un contrato indefinido sea mayor con una jornada a tiempo completo que a tiempo parcial, así como también es más probable que el contrato indefinido dure más.

En suma, si la contratación indefinida y su fomento no está dando lugar a los resultados esperados, y los contratos temporales siguen ocupando un lugar prioritario, cabe preguntarse hasta qué punto las políticas del mercado de trabajo deben seguir focalizándose sobre la tipología de contratos. Y si no sería conveniente desviar parte de los esfuerzos y recursos hacia políticas que fomenten la creación de empresas más grandes en sectores con una contratación más estable, como parece ser el sector industrial. Así como a políticas activas que adecuen la formación de la mano de obra más joven a las necesidades del sistema productivo, aunque para ello también habría que mejorar los canales de comunicación e información entre los diferentes agentes intermediadores del mercado de trabajo. Además, resultaría interesante conocer qué es lo que necesitan las empresas españolas y bajo qué condiciones están dispuestas a contratar a los jóvenes, si con los incentivos introducidos por los cambios legislativos siguen sin fomentar el empleo estable.

Bibliografía

- Ayllón, S. (2014), "Youth Poverty, Employment, and Leaving the Parental Home in Europe". Review of Income and Wealth, DOI: 10.1111/roiw.12122
- Bentolila, S. y Dolado J.(1994), "Labour flexibility and wages: lessons from Spain". Economic Policy,18, 53-99.
- Cahuc P.(2014). Search, Flows, Job Creations and Destructions. IZA DP N°81
- Cebrían, I. y Moreno, G. (2008). "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos". Economía industrial, n°367, 121-137.
- Cebrían, I., Moreno, G. y Toharia, L. (2011), "La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida". Revista de Hacienda Pública, n° 198, 103-130.
- Cebrían, I. y Toharia, L. (2008), "La entrada en el mercado de trabajo español: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales". Revista de economía aplicada, n° E-1 (16), 137-172.
- Comisión Europea (2007). Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones.
- Eurofound (2014). Mapping youth transitions in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2015). "Mujer y mercado de trabajo y crisis económica". En: Castaño, C. (ed.) Mujeres en la Gran Recesión. Madrid: Ediciones Cátedra.
- García, J.I. y Muñoz, F. (2011), "Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers". British Journal of Industrial Relations, n° 49(1), 103-143.
- García, J.I., Marinescu, I. y Vall, J. (2014). Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain. Fedea dt-2014-08.
- Gregg, P., Scutella R. y Wadsworth, J. (2004). "Reconciling Workless Measures at the Individual and Household Level: Theory and Evidence from the United States, Britain, Germany, Spain and Australia". CEP Discussion Paper, n° 635.
- Guamán, A. (2013). "De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario". Anuario Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá), n° 6, 103-136.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007), "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain". Labour Economics, n° 2 (14), 153-183.
- Hernández, E. y Gentile, A. (2015). "Diseño y aplicación de la garantía juvenil en España". En: V Congreso de la Red Española de Política Social.
- The Economic Journal (2001). Número especial "Unemployment scarring", n°. 475 (111).
- OCDE (2014). Employment Outlook.
- O'Higgins, N. (2012) "This Time It's Different? Youth Labour Markets during 'The Great Recession'". Comparative Economic Studies, n°54, 395 - 412.
- OIT (2014). Tendencias mundiales del empleo juvenil.
- Pérez, J., Abellán, A., Ramiro, D. y Pujol, R. (2014). "Un siglo de cambios en la pirámide de población de España: 1910-2011". Informes Envejecimiento en red, n° 8. Disponible en:
<<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-siglo-cambios-1910-2011.pdf>>
- Rocha, F. (2012). "El desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas". Colección Informes, n° 50. Fundación 1° de Mayo.
- Toharia, L. (dir.) (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L. y Cebrían, I. (2007). La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Vaquero, A. (2012): "La inserción laboral de los jóvenes en España en un contexto de crisis". España, 2011. Un balance. Revista Economistas, n°131.

6. ANEXO

CUADRO A.1 MODELOS DE PROBABILIDAD DE ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO
(FUENTE: MICRODATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS SEPE) 2007-14

		Probabilidad de acceder a un contrato indefinido ordinario							
		Probabilidad de indefinido frente temporal		Contratos iniciales bonificados		Conver. bonif		Convers. no bonif	
		Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.
SEXO	Hombre	1,200	**	0,792	**	0,954	**	0,849	**
	Mujer (&)								
EDAD		1,077	**	0,929	**	0,836	**	1,004	**
ESTUDIOS	Sin estud/sin det								
	Est. primarios	1,065	**	0,894	**	1,539	**	0,747	**
	FP básica/media	1,230	**	1,023		5,905	**	1,193	**
	Secundarios primer nivel incompletos	0,947	**	0,779	**	3,292	**	1,122	**
	Secundarios primer nivel completos	1,057	**	0,917	**	1,656	**	1,206	**
	Bachillerato	0,996		0,981		0,804	**	0,998	
	FP superior	1,540	**	0,961	**	9,706	**	1,113	**
	Univ. medios y otros	1,423	**	1,038	*	7,668	**	0,929	**
	Univ. superiores	1,938	**	1,053	**	7,776	**	0,767	**
CCAA	Andalucía (&)								
	Aragón	1,976	**	1,179	**	0,788	**	0,907	**
	Asturias	1,380	**	1,359	**	1,535	**	0,837	**
	Baleares	1,655	**	0,791	**	0,391	**	0,842	**
	Canarias	2,107	**	0,800	**	0,350	**	0,913	**
	Cantabria	1,437	**	1,149	**	1,319	**	0,903	**
	Castilla-La Mancha	1,696	**	0,928	**	0,820	**	0,874	**
	Castilla y León	1,714	**	1,120	**	0,892	**	0,672	**
	Cataluña	2,980	**	0,860	**	0,355	**	0,617	**
	C.Valenciana	1,686	**	0,996		0,824	**	0,888	**
	Extremadura	1,245	**	1,494	**	0,713	**	0,603	**
	Galicia	1,478	**	1,266	**	1,463	**	0,949	**
	Madrid	3,791	**	0,959		0,393	**	0,496	**
	Murcia	1,481	**	0,919	**	0,924	*	0,996	
	Navarra	1,663	**	0,899	**	0,948		0,667	**
	País Vasco	1,329	**	1,092	**	1,353	**	0,706	**
	La Rioja 1,899	**	0,807	**	0,497	**	0,600	**	
Ceuta y Melilla	1,863	**	0,521	**	0,366	**	0,645	**	
Sector	Agricultura y pesca (&)								
	Ind Extra	10,104	**	1,135		3,499	**	1,953	**
	Ind Manuf	7,062	**	1,474	**	6,914	**	2,315	**
	Suministro Elect, Agua	5,093	**	1,345	**	7,954	**	1,689	**
	Construcc	3,612	**	1,043		3,182	**	1,716	**
	Comercio	8,885	**	1,756	**	3,997	**	1,952	**
	Hostelería	6,139	**	1,652	**	0,904		1,254	**
	Transp y comun	4,826	**	1,255	*	2,176	**	1,460	**
	Activ Fras y seguros	6,408	**	1,300	**	7,589	**	1,478	**
	Inmobil y serv. empresas	1,791	**	1,864	**	4,241	**	1,605	**
	Adm. Públ.	0,571	**	0,333	**	1,597	**	0,857	**
	Educación	1,367	**	1,339	**	3,450	**	1,506	**
	Serv. sanitarios	2,019	**	1,753	**	3,614	**	2,987	**

			Probabilidad de acceder a un contrato indefinido ordinario							
			Probabilidad de indefinido frente temporal		Contratos iniciales bonificados		Conver. bonif		Convers. no bonif	
			Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.
	Hogares		7,434	**	0,128	**	0,267	**	0,245	**
	Otras actividades y servicios		2,068	**	1,751	**	3,070	**	2,279	**
	Fuerzas armadas (⊗)									
OCUPACIÓN	Direct y Tecnicos		5,240	**	0,613	**	0,387	**	1,277	**
	Prof apoyo		4,711	**	1,164	**	0,672	**	1,234	**
	Administrativos		5,338	**	1,498	**	0,566	**	1,693	**
	Serv restauración		2,464	**	1,583	**	0,425	**	1,825	**
	Serv personales		4,063	**	1,280	**	0,559	**	1,480	**
	Dependientes comercio		3,112	**	1,513	**	0,310	**	1,570	**
	Agrícolas 2,326		**	1,378	**	1,087		1,918	**	
	Artesanos y trabajadores cualificados		2,755	**	1,302	**	1,091	**	1,832	**
	Trabajadores semi-cualificados		3,688	**	1,626	**	0,682	**	1,655	**
	Trabajadores no cualificados en servicios		2,930	**	1,490	**	0,359	**	1,425	**
Otros trabajadores no cualificados		1,841	**	1,917	**	0,499	**	2,623	**	
TAMAÑO DEL ESTABLECIM.	Menos de 4 (⊗)			**						
	5-9		0,892	**	0,767	**	0,632	**	1,533	**
	10-19		0,795	**	0,640	**	0,647	**	1,646	**
	20-49		0,705	**	0,556	**	0,628	**	1,573	**
	50-99		0,577	**	0,471	**	0,552	**	1,550	**
	100-249		0,480	**	0,478	**	0,593	**	1,404	**
JORN	250 o más		0,363	**	0,526	**	0,902	*	1,140	**
	Tiempo completo		1,089	**	0,782	**	0,374	**	0,787	**
	Tiempo parcial (⊗)									
BONIFICACIÓN			13,508	**						
VARIACIÓN DEL EMPLEO			1,008	**	1,000	*	1,006	*	0,998	**
TRIMESTRE	2007I (⊗)		**							
	2007II		0,974	**	1,067	**	1,264	**	1,249	**
	2007III		0,972	**	0,932	**	1,192	**	1,242	**
	2007IV		1,065	**	0,947	**	1,201	**	1,208	**
	2008I		1,235	**	0,861	**	1,184	**	1,288	**
	2008II		0,987	**	0,911	**	1,268	**	1,388	**
	2008III		0,921	**	0,848	**	1,356	**	1,349	**
	2008IV		0,960	**	0,882	**	1,445	**	1,394	**
	2009I		1,025	**	0,831	**	1,482	**	1,497	**
	2009II		0,697	**	1,039	**	1,837	**	1,591	**
	2009III		0,622	**	1,000		1,857	**	1,410	**
	2009IV		0,660	**	1,034	*	1,620	**	1,331	**
	2010I		0,756	**	0,968	*	1,653	**	1,326	**
	2010II		0,592	**	1,004		1,562	**	1,348	**
	2010III		0,579	**	0,025	**	1,077	*	0,987	
	2010IV		0,703	**	0,019	**	1,004		1,158	**
	2011I		0,749	**	0,035	**	0,893	**	0,986	
	2011II		0,557	**	0,047	**	0,844	**	1,109	**
	2011III		0,493	**	0,026	**	1,084	*	1,031	*
	2011IV		0,541	**	0,019	**	1,341	**	1,090	**
2012I		0,648	**	0,282	**	0,334	**	1,095	**	
2012II		0,529	**	0,409	**	0,593	**	1,179	**	
2012III		0,491	**	0,223	**	0,559	**	1,117	**	

		Probabilidad de acceder a un contrato indefinido ordinario							
		Probabilidad de indefinido frente temporal		Contratos iniciales bonificados		Conver. bonif		Convers. no bonif	
		Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.	Probabil.	Sig.
TRIMESTRE	2012IV	0,560	**	0,187	**	0,560	**	1,105	**
	2013I	0,635	**	0,220	**	0,629	**	1,224	**
	2013II	0,436	**	0,366	**	0,808	**	1,228	**
	2013III	0,431	**	0,279	**	0,718	**	1,212	**
	2013IV	0,499	**	0,281	**	0,703	**	1,194	**
	2014I	0,560	**	0,409	**	0,594	**	1,053	**
	2014II	0,423	**	0,792	**	0,593	**	1,038	**
	2014III	0,431	**	0,697	**	0,608	**	1,044	**
	2014IV	0,517	**	0,770	**	0,575	**	1,075	**
	CONSTANTE	0,001	**						

N N
 40413517 3067298

CUADRO A.2 TASA DE RIESGO RESULTANTE DEL MODELO DE DURACIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS (FUENTE: MCVL, 2007-2013)

		Tasa de Riesgo	Significatividad
Tipo de contrato	Ordinario TP	1,23	**
	Inicial bonificado TC	0,996	
	Inicial bonificado TP	1,372	**
	Conversión bonificada TC	0,996	**
	Conversión bonificada TP	0,508	**
	Conversión no bonificada TC	0,669	**
	Conversión no bonificada TP	0,743	**
Mujer		1,018	
Comunidad Autónoma	Andalucía (&)		
	Aragón	0,984	
	Asturias	1,012	
	Baleares	1,003	
	Canarias	1,028	
	Cantabria	1,004	
	Castilla-La Mancha	0,911	**
	Castilla-León	1,034	
	Cataluña	1,123	**
	C. Valenciana	1,149	**
	Extremadura	0,968	
	Galicia	1,046	
	Madrid	1,21	**
	Murcia	0,977	
	Navarra	1,046	
	País Vasco	1,011	
	La Rioja	0,971	
	Ceuta y Melilla	1,14	
Edad	16-24	1,447	**
	25-29 (&)		
Rama de actividad	Agricultura	3,008	**
	Pesca	1,613	**
	Industria Extractiva	1,186	
	Industria Manufactura (&)		
	Energía	0,826	**
	Construcción	1,5	**
	Comercio	1,319	**
	Hostelería	2,007	**
	Transporte	1,338	**
	Intermediarios financieros	0,98	
	Agencias Inmobiliarias y Serv. Empresas	1,354	**
	Administración Pública	1,597	**
	Educación	1,152	**
	Sanidad	1,045	
	Otros Servicios y Serv. Personales	1,389	**
	Hogares	0,88	
Grupo de Tarifa (Ocupación)	No consta (&)(+)		
	Licenciados	0,613	
	Ingenieros, Técnicos y Ayudantes	0,623	
	Jefes Administrativos	0,586	
	Ayudantes no titulados	0,589	
	Oficiales Administrativos	0,652	**

		Tasa de Riesgo	Significatividad
	Subalternos	0,759	**
	Auxiliares Administrativos	0,809	**
	Oficiales 1º y 2º	0,746	**
	Oficiales 3º y similar	0,781	**
	Trabajado no cualificado	0,828	**
	Menores de 18	1,191	**
Trimestres	1 (&)		
2007	2	1,046	
	3	1,029	
	4	0,979	
Trimestres	1	0,954	
2008	2	0,954	
	3	0,937	**
	4	0,85	**
Trimestres	1	0,823	**
2009	2	0,802	**
	3	0,785	**
	4	0,784	**
Trimestres	1	0,774	**
2010	2	0,806	**
	3	0,771	**
	4	0,802	**
Trimestres	1	0,748	**
2011	2	0,773	**
	3	0,787	**
	4	0,79	**
Trimestres	1	0,69	**
2012	2	0,763	**
	3	0,787	**
	4	0,748	**
Trimestres	1	0,704	**
2013	2	0,856	**
	3	0,844	**
	4	0,818	**
Tipo de empresa	Persona Física	0,959	**
	Sociedad Anónima (&)		
	Otras sociedades	1,029	**
	Cooperativas y similares	0,971	
	Sector Público	0,842	**
Tamaño del centro de trabajo	Ningún trabajador	2,654	**
	1 a 4	1,314	**
	5 a 9	1,328	**
	10 a 19	1,34	**
	20 a 49	1,212	**
	50 a 99	1,181	**
	100 a 249	1,168	**
	250 a 499	1,283	**
	500 y más (&)		
Variación del empleo		1,004	
Antigüedad en el sistema de la Seguridad Social		1,049	**

Número de casos en el modelo: 78.712 (&) Variable de Referencia; ** Significativo al 99 por ciento.

(+)El grupo no consta recoge a jóvenes que están empleados como empleados del hogar.

7. “LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO DIFERENCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES POCO CUALIFICADOS. UN ENFOQUE COMPARADO”

Patricia Nieto Rojas
Universidad Carlos III de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

El empleo juvenil, o más bien la falta de él, se configura como uno de los problemas más acuciantes de la política social de la UE, pues no sólo la tasa de desempleo en este colectivo se sitúa, con los datos proporcionados por EUROSTAT, en cotas que casi duplican a la tasa general sino porque este dato encierra notables diferencias regionales, concentrándose las tasas más bajas en Alemania (7,7 %) y Austria (8,7 %) mientras que las más altas se sitúan en Grecia (57,3 %), seguida de España (56,5 %), teniendo además presente que esta cifra no puede desligarse de las elevadas tasas de abandono escolar prematuro para la UE-27. En el año 2011, más de seis millones de jóvenes entre 18 y 24 años abandonaron la educación reglada, habiendo concluido solamente el primer ciclo de enseñanza secundaria o un nivel inferior y lo que es aún más preocupante el 17,4% de ellos sólo había concluido la enseñanza primaria, y aunque es cierto que desde el año 2000, el índice de abandono ha descendido en 3.2 puntos porcentuales, los avances han sido insuficientes, y esta media encubre, además, grandes diferencias entre los Estados miembros ya que algunos de ellos, entre los que se encuentra España (también Portugal y Malta), presentan índices de abandono superiores al 23% (European Commission, 2011).

La conjunción de ambos factores no sólo supone una pérdida de oportunidades para los jóvenes y un desperdicio de potencial social y económico para la Unión Europea en su conjunto “se ha estimado la repercusión económica de esta problemática en un 1.2% del PIB en el seno de la UE” (Velasco et al., 2014: 285) sino que convierte a este colectivo en un problema estructural para la UE, puesto que su empleabilidad depende, en gran medida, del nivel de cualificación alcanzado. Los mecanismos de transición entre la formación reglada y el mercado de trabajo ejercen, por ello, un impacto importante en la tasa de inserción laboral de los jóvenes. La veracidad de la afirmación anterior la evidencia el hecho de que los Estados miembros donde se constata una mayor coordinación entre el ámbito educativo y laboral muestran, en términos comparados, mejores tasas de inserción (p. ej. modelo alemán) y sus tasas de desempleo juvenil se sitúan entre las más reducidas de Europa (v. gr. Suiza, Austria o Alemania).

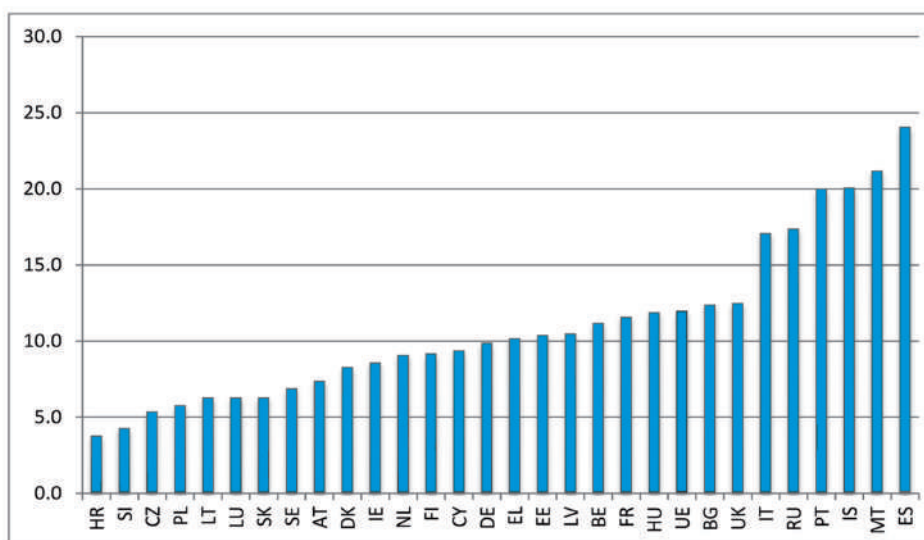
Ante esta evidente interacción, la Comisión Europea ha instado a todos los Estados Miembros a la adopción urgente de medidas que permitan que los niveles de instrucción aumenten, pues los datos confirman que los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios quedan al margen del mercado laboral e incluso cuando tienen trabajo, ganan menos, suelen tener empleos más precarios, participan menos en el aprendizaje permanente, y, por tanto, se reciclan menos profesionalmente. Este pésimo comportamiento del empleo de los jóvenes, especialmente de los poco cualificados, forzó a la Comisión Europea a adoptar la Comunicación “Iniciativa de Oportunidades para la Juventud” en la que insta a los Estados Miembros a que trabajen para prevenir el abandono escolar prematuro; mandato que fue materializado en el Pacto Europeo para la Juventud. En él, la totalidad de los Estados Miembros se comprometieron a aumentar las tasas de empleo juvenil y a reducir el abandono escolar, cifrando dicho objetivo para el año 2020 en que la tasa de abandono se situase en un 10% y que, al menos, un 85% de los jóvenes de 22 años hubiesen cursado la educación secundaria superior completa. Conscientes de la ralentización

en el cumplimiento de estos objetivos, los Ministros de Educación de la UE acordaron nuevos valores de referencia. Y así, la proporción de abandonos prematuros debiera estar en el año 2020 por debajo del 10% (sobre la base de la proporción actual del 13,5% significaría, al menos, 1,7 millones de abandonos escolares menos) al tiempo que se enfatiza en la necesidad de reforzar la política educativa con un modelo de atención personalizada que integre acciones prospectivas de búsqueda de empleo, orientación y formación, especialmente dirigidas a los jóvenes con escasa cualificación.

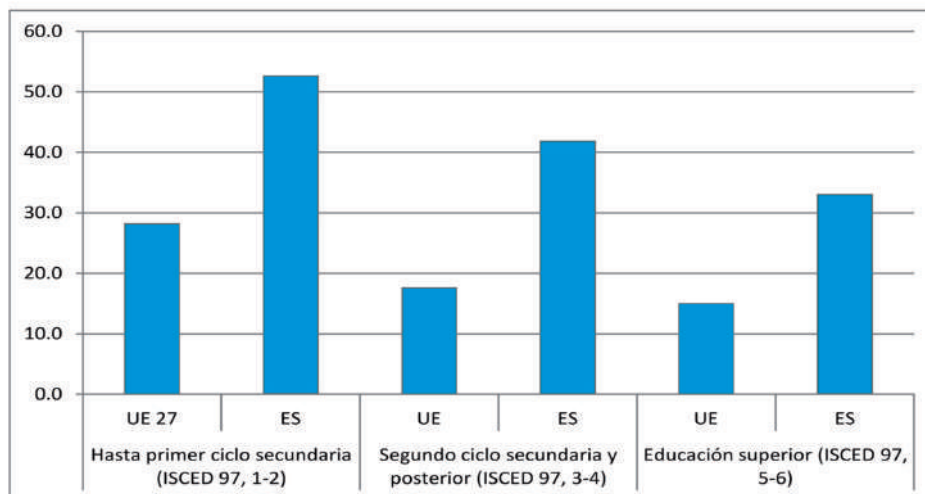
La atención prioritaria de este colectivo se configura, en consecuencia, como un compromiso sistemáticamente reiterado en las Directrices comunitarias, y en la medida que las mismas han de ser incorporadas a nivel nacional, también es un objetivo asumido por los Estados Miembros en los Programas Nacionales de Reforma (el adoptado para España puede ser consultado en la página web del Ministerio de Economía, 2015), pues todos ellos han impulsado programas dirigidos a este colectivo, generalmente a través de sistemas que vinculan la formación y el empleo con un diseño que se proyecta prioritariamente sobre jóvenes que no han culminado la escolarización obligatoria, tratando de obtener con este primer acercamiento una cualificación profesional básica que les capacite en su inserción laboral. Bajo estas premisas, el presente trabajo se ha centrado en las medidas dirigidas a jóvenes con escasa o nula cualificación profesional ya que este colectivo es, sin ningún género de dudas, el más castigado por el desempleo, convirtiéndose, además, en un problema estructural, pues siendo cierto que el destino prioritario tanto de los que fracasan como de los que abandonan el sistema educativo es el mercado de trabajo, está empíricamente demostrada la peor inserción y trayectoria laboral de estos jóvenes frente a aquellos que alcanzan una formación inicial adecuada, es decir, una educación secundaria superior o más. Y lo que es más preocupante es que esta desventaja inicial derivada del abandono escolar prematuro se ve ampliada a lo largo del ciclo vital en términos laborales y económicos (Mercader, 2012).

Que tanto la inserción como la calidad del empleo de estos jóvenes sea, en términos comparados, mucho más dificultosa que para los jóvenes que han culminado con éxito su formación reglada ha motivado que el análisis se centre en la relación existente entre jóvenes, formación y empleo-desempleo, con el objetivo de analizar cuál ha sido la evolución de un subgrupo de jóvenes, especialmente numerosos a raíz de esta crisis económica, que se caracteriza por no haber acabado la escolarización obligatoria o acreditar niveles muy escasos de formación.

Al menos, en el mercado de trabajo español, estos jóvenes tienden a verse atrapados en situaciones de paro de larga duración -más del 28% de los jóvenes menores de 25 años han estado desempleados durante más de 12 meses- y lo que es más preocupante los que encuentran empleo lo hacen con peores condiciones laborales -con una remuneración inferior a 2/3 del salario medio-, como evidencian los dos gráficos que se adjuntan. El primero muestra el porcentaje de abandono escolar y el anómalo comportamiento que a este respecto presenta nuestro país mientras que el segundo permite constatar que, a mayor nivel de estudios, menor desempleo. Y aunque es cierto que las diferencias son más significativas entre el caso del conjunto de la Unión y el de nuestro país en lo que se refiere a los tramos educativos superiores, este anómalo comportamiento podría justificarse en “el importante papel que los estudios universitarios y de formación profesional superior juegan en nuestro país, frente a un mayor fomento de la educación del nivel inmediatamente anterior en el caso del resto de países de nuestro entorno (lo que incluiría la formación profesional de grado medio)” (Pérez, 2014: 252).



Fuente: Eurostat. Datos para menores de 24. Año 2011, segundo trimestre.



Como será objeto de atención monográfica en otro de los trabajos de la presente obra no insistiremos más en la relación existente entre empleo y formación, aunque no podemos acabar esta introducción sin insistir en que el propio legislador es consciente de la evidente interacción existente entre ambas variables. Tanto es así que la propia Exposición de Motivos del RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 23.3.2015), convalidada por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 10.9.2015), advierte que “el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%. Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica” (Informe PIAAC, 2010).

Según la Encuesta de Población Activa correspondiente al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). El 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los desempleados que solo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior. Los datos referidos refuerzan la necesidad de que nuestro estudio se centre en los trabajadores con escasa cualificación, o incluso en aquellos que no han acabado la escolarización obligatoria, no sólo porque la inclusión de políticas activas de empleo dirigidas a estos jóvenes se enmarca como objetivo prioritario de la Estrategia «Europa 2020» sino porque una de las variables más frecuentemente ligadas al problema del desempleo juvenil es la formación.

Es más, si desagregamos los datos entre los distintos niveles educativos podemos observar cómo la tendencia que vincula menores tasas de desempleo a mayores niveles de formación se muestra también, como es lógico, en los desempleados jóvenes; razón que justifica que hayamos postergado el análisis de los mecanismos de inserción dirigido a jóvenes titulados que, habiendo finalizado unos estudios conducentes a un título oficial (universitario o de formación profesional de grado superior), necesitan obtener la práctica profesional que les capacite para su inserción laboral (Nieto, 2011).

2. EL FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL COMO OBJETIVO PRIORITARIO DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

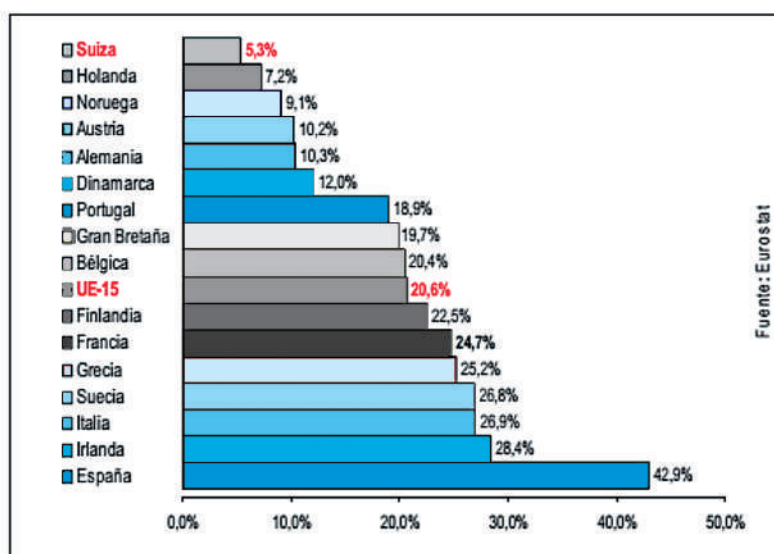
La problemática del empleo de los jóvenes obviamente no puede abordarse como una realidad unitaria de características homogéneas en el marco comunitario aunque sí que se puede afirmar que la empleabilidad depende, en gran medida, del nivel de cualificación alcanzado. Desde esta perspectiva, la “transición escuela-trabajo” (TET) se ha convertido en

una cuestión central, tanto desde el punto de vista teórico como práctico, en cualquier análisis que aborde la eficacia de las políticas públicas de acceso al mercado de trabajo dirigidas a jóvenes, máxime cuando la práctica totalidad de Estados miembros han diseñado programas públicos que tienen como finalidad la inserción laboral de jóvenes en situación de desempleo a través de sistemas de alternancia entre la educación reglada y la práctica profesional. Muchas de estas fórmulas suponen la materialización nacional de la exigencia comunitaria en relación a la Garantía Juvenil, esto es, que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo o formación (continua, de aprendizaje o en prácticas) en un plazo de cuatro meses desde la finalización de su formación o estar en situación legal de desempleo.

Uno de los mecanismos que más interés tiene para el estudio aquí propuesto es el que se formalizó en la Cumbre Europea que aprobó la Alianza Europea para la Formación de Aprendices¹, pues con él se pretende luchar contra el desempleo juvenil mediante la mejora de la calidad y la oferta de formación de aprendices en la UE a través de una amplia colaboración de las partes interesadas (administraciones educativas, laborales, agentes sociales o las propias empresas).

Esta Alianza nació respaldada por una declaración conjunta, suscrita por la Comisión Europea, la Presidencia del Consejo de la Unión Europea y las Federaciones europeas de sindicatos y de empresarios, que señala que “los contratos de aprendizaje pueden desempeñar un papel decisivo en la lucha contra el desempleo juvenil, ya que aportan a los jóvenes las capacidades y la experiencia que buscan las empresas”, destacando, además, que los países con unos sistemas sólidos de educación y formación profesional, como Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Austria, no sólo tienen menos jóvenes que abandonan prematuramente la escuela sino que sus tasas de desempleo juvenil son también notablemente más reducidas como evidencia el siguiente gráfico:

Porcentaje de paro entre los jóvenes de 15 a 24 años en Europa (Otoño 2009)



3. LAS SOLUCIONES ARBITRADAS EN OTROS ORDENAMIENTOS. EL MODELO DE FORMACIÓN DUAL COMO PARADIGMA DE ÉXITO

A lo largo de las siguientes páginas se hará una sistemática de los principales rasgos configuradores del modelo de formación dual en Alemania, Holanda y Suiza, pues todos ellos no solo cuentan con una larga tradición en estos sistemas de formación en alternancia sino que son tres de los Estados Miembros de la UE con las tasas más bajas de desempleo juvenil.

Conviene iniciar este análisis recordando que estos sistemas formativos surgen con el doble objetivo de incorporar a los jóvenes al mundo del trabajo y estimularlos para la formación, “proponiendo como pilares fundamentales la continuidad en el proceso enseñanza/aprendizaje y la necesidad de generar mecanismos de ida y vuelta entre el espacio de formación (la

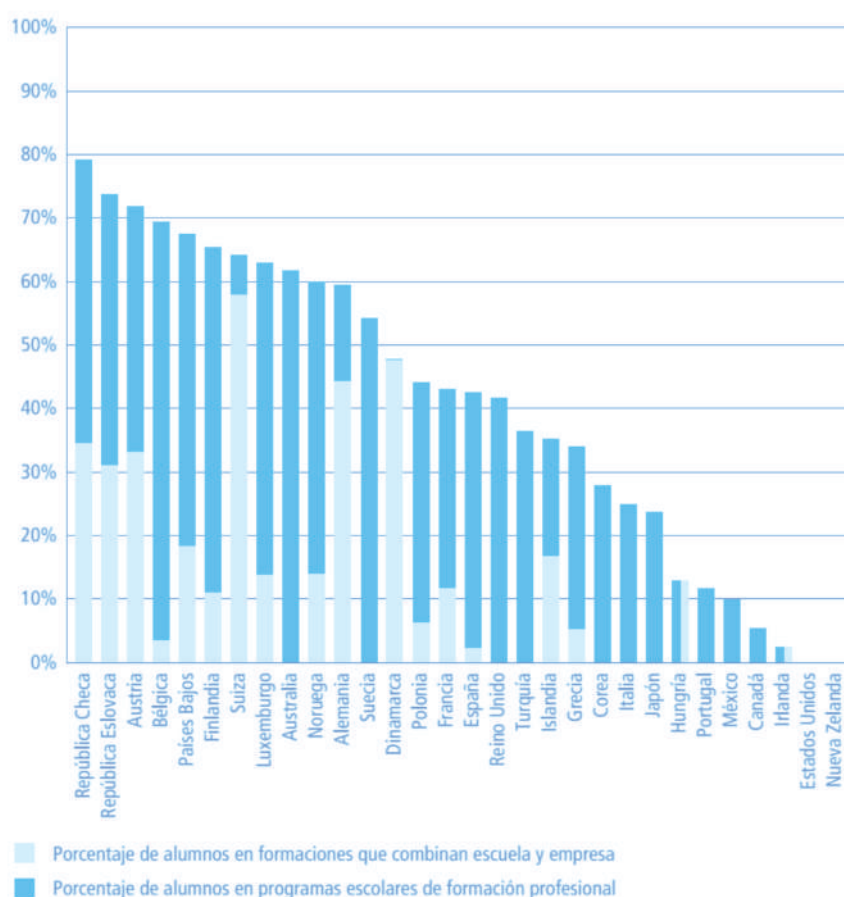
¹ Puede consultarse la abundante documentación de esta Alianza en su propio espacio virtual: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>

institución educativa) y el espacio de producción (la empresa). Y a ello se une la habilitación de un proceso de asimilación y síntesis en el joven que se traduce en un saber hacer y en un saber estar en situación de trabajo; aunando así el proceso de formación específico con la aproximación sucesiva al mundo del trabajo” (Mercader, 2012).

Respecto a su cobertura jurídica, lo más habitual es que estos se articulen a través de contratos de aprendizaje que combinan la formación teórica en centros de enseñanza reglada y la formación práctica del oficio en el centro de trabajo.

En lo que hace a sus fortalezas, la principal es que han permitido involucrar a una proporción muy amplia de jóvenes que abandonaban de forma temprana la escolarización obligatoria, teniendo una especial incidencia en el comportamiento del empleo juvenil en estos Estados, siendo esta la razón última que motivó la elección de los países objeto de estudio, pues en todos ellos se ha reducido tanto las tasas de abandono escolar prematuro como los niveles de desempleo juvenil, en parte por la importancia cuantitativa de estos mecanismos en el marco del sistema educativo en su conjunto y que gráficamente se observa en el siguiente diagrama que señala el porcentaje de alumnos que participan en sistemas de formación profesional durante la etapa secundaria.

Gráfico 1: Porcentaje de alumnos en la formación profesional en la enseñanza secundaria II (ISCED3) (2006)



3.1. El modelo alemán como referente

Alemania fue el primer Estado Miembro que dio carta de naturaleza a un sistema de formación profesional “dual” o de alternancia entre formación reglada y empleo (Nieta, 2014) que se instrumentaliza mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo, cuyas notas definitorias son las siguientes:

De un lado, el carácter temporal de la contratación. De otro, la necesaria alternancia entre la formación reglada en instituciones formativas oficiales y la adquisición de las competencias profesionales en la empresa. En relación a las obligaciones formales, el contrato debe contener entre otras estipulaciones la especificación de la naturaleza de la formación, su programa, la duración prevista y si es cofinanciado por las Administraciones Públicas.

Este proceso culmina con la obtención de un diploma reconocido a nivel nacional (Hippach-Snaider et al., 2007: 45) siempre que la formación en la empresa suponga, al menos, entre el 50-70% del total de la jornada aunque se prevé que los aprendices que no terminen el período completo de formación reciban, en todo caso, un certificado de aprovechamiento de los módulos concluidos satisfactoriamente.

La certificación de la formación se efectúa mediante la realización de un examen realizado por las Cámaras de Industria y Comercio, que son las responsables de emitir las acreditaciones para la consecución de las competencias profesionales. Conviene recordar que la propia Ley de formación profesional creó el Instituto Federal de Formación Profesional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB), que es el órgano encargado de reglamentar y perfeccionar el contenido y las estructuras del Sistema Dual. Su cometido se centra en preparar los Reglamentos de Formación, la elaboración de informes, estadísticas, y en general funciones de perfeccionamiento del Sistema Dual a través de la investigación y el asesoramiento al Gobierno².

Para garantizar el éxito del modelo formativo dual, debemos insistir en que su propia ordenación normativa dota de un relevante función a los interlocutores sociales, pues son los sindicatos y las patronales los encargados del diseño de la formación adecuada al ámbito profesional correspondiente mientras que las cámaras de comercio³ son las competentes para la articulación de este modelo, es decir, tanto para el reclutamiento de las empresas y los trabajadores como para la certificación de las aptitudes y competencias alcanzadas.

La formación dual queda así vertebrada en cuatro niveles: el Ministerio de Educación es el encargado del diseño de los principios rectores del sistema de formación mientras que será competencia de los landers la regulación de los mecanismos de colaboración entre la formación reglada y la especialización práctica. A nivel sectorial se establecerán, en su caso, las específicas condiciones laborales de aplicación en el ámbito funcional del convenio, básicamente el rango salarial y los tipos de aprendizaje, mientras que será a nivel de empresa, respetando obviamente lo disciplinado en el nivel sectorial, el ámbito donde se concreten las modalidades de implementación de este sistema. También será la empresa la que financie el coste de la formación en su integridad, incluido el pago a los jóvenes aprendices, sin perjuicio de que pueda reembolsarse ciertas cantidades, siendo la encargada de designar a los tutores y exigiendo que los mismos estén acreditados por el organismo competente para lo cual deberán superar unas pruebas que certifiquen tanto sus capacidades técnicas como pedagógicas -Meister- (Todolí, 2015: 16).

La relevancia del modelo dual en Alemania es tal que el 47,5% de los jóvenes en edad escolar formaba parte de él (Hippach-Snaider et al., 2007: 25), configurándose al tiempo como una vía de reclutamiento básica para las empresas, y así más del 60% de los trabajadores permanecieron en la misma empresa tras la finalización de este primer contrato. En relación al tipo de empresas que suele ofertar este tipo de contratos, la mayoría se concentra en compañías con una dimensión entre 50-499 trabajadores (34% del total), seguidas con aquellas que ocupan entre 10 y 49 que ofertan el 30% de las plazas, el 19% las de más de quinientos empleados y un 17% las pequeñas empresas, esto es, entre uno y nueve empleados, (Hippach-Snaider et al., 2007: 13).

A pesar de las bondades del modelo expuesto, lo cierto es que desde el año 1999 se había constatado un descenso en el número de empresas privadas que participaban en este sistema, especialmente en el sector terciario donde esta posibilidad de alternancia empleo-formación apenas había sido explorada, en parte por la dificultad de obtener empresas dispuestas a ofertar estas oportunidades profesionales así como por el coste medio por alumno.

El Gobierno combatió este descenso con dos tipos de medidas: impulsó un Pacto Interconfederal para el empleo juvenil en el que se dotaba de un papel notable a los Landers a los efectos de posibilitar la cooperación público-privada que se materializó en la creación de estructuras regionales de capacitación profesional que supliesen, sí así fuese necesario, la práctica realizada en las empresas al tiempo que creó una "bonificación bianual para la formación profesional", dirigida a empresarios que ofreciesen un puesto de formación a jóvenes con especiales dificultades para acceder a la formación profesional regular.

² Sobre este Instituto véase su sitio web: <http://www.bibb.de/en/index.php>

³ Cámaras de Comercio. Documento de Trabajo. Sistema de formación dual alemán, 2012. Informe que puede ser consultado en el siguiente enlace: www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf

Ahora bien, no puede entenderse el modelo dual sin hacer siquiera una breve mención a la ordenación del sistema educativo. Conviene recordar que en él, todos los estudiantes, a los 10 años de edad, son divididos en tres categorías (Ertl y Philipps, 2000: 399):

- i) Gymnasium que forma a los jóvenes para asistir a la Universidad hasta los 18 años.
- ii) Realschule que forma para la entrada al sistema de formación dual hasta los 15 años.
- iii) Hauptschule que prepara para trabajos sin necesidad de cualificación hasta los 16 años.

Esta ordenación supone que, desde los diez años, gran parte de los adolescentes alemanes se preparan, específicamente, para entrar en el sistema de formación dual. Pero es que, además, hay dos obligaciones legales que aseguran una alta participación en este sistema: la primera es que hasta los 18 años existe obligación de estar en el sistema educativo. Es más, los estudiantes sólo tienen dos posibilidades: i) o estar en el Gymnasium; ii) o entrar en una escuela de formación profesional sin que el ingreso en el mercado de trabajo sea, en principio, una opción posible, pues las empresas sólo pueden contratar trabajadores menores de 18 años dentro del sistema de formación dual y en una de las profesiones "oficiales". O, dicho de otro modo, los estudiantes que tras finalizar la educación general deseen trabajar tendrán que hacerlo dentro del sistema de la formación dual, y, al tiempo, la empresa que desee formalizar un contrato de aprendizaje, sea con menores o con mayores de 18 años, deberá, obligatoriamente, hacerlo a través de este mecanismo (Todolí, 2015: 7)⁴.

La conjunción de ambos factores, esto es, el prestigio social de la formación dual y la propia ordenación educativa, explican su elevada tasa de utilización y la inserción laboral de estos estudios. En lo que a la primera variable se refiere, se ha cifrado en un 53% el porcentaje de jóvenes entre 14 y 16 años que están incursos en un programa de especialización profesional, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial (Todolí, 2015: 7), en cuyo caso, el alumno continúa el resto del tiempo en la formación reglada conducente a la obtención del título del bachillerato, paso previo a la educación universitaria.

En lo que hace a la inserción de los jóvenes aprendices, en 2010, el 61% de los estudiantes incursos en este sistema consiguió un contrato de trabajo al finalizar el proceso de aprendizaje, habiéndose cifrado que, en empresas de más de 500 trabajadores, el 75% de los aprendices continúan trabajando mientras que en las empresas más pequeñas, esto es, entre 1 y 9 trabajadores, sólo el 48% continúan. Estos datos ya de por sí son un incentivo muy importante que explica el éxito del modelo dual⁵.

3.2. El modelo holandés⁶

A pesar de que Holanda muestra, en términos comparados, unas tasas de desempleo juvenil notablemente más reducidas que las existentes para la UE-28 como para la zona euro, lo cierto es que la misma encubre diferencias muy notables, pues una buena parte de los jóvenes desempleados habían abandonado la escuela sin alcanzar la escolarización obligatoria, convirtiéndose en desempleados de larga duración, habida cuenta que más del 20% había estado buscando empleo, al menos, durante un año (Beeker, 2010: 3). Esta situación se trató de combatir con la reforma educativa efectuada la Ley de la formación profesional y adulta (WEB) que unificó dos ámbitos de la formación profesional hasta entonces separados: la formación radicada en la escuela (BOL) y la formación primera empresarial o dual (BBL), orientada ambas a las mismas competencias y a las mismas titulaciones.

Ahora bien, aunque en ambas vías formativas se tomó como base el principio dual, es decir, la formación profesional basada en la escuela aunque la misma también cuenta con componentes de prácticas en la empresa, en los cursos de formación basados en la escuela, entre el 20 y el 60% de las actividades son prácticas mientras que en los duales tienen como mínimo un 60%. Empero, tanto uno como otro están obligadas a mantener un enfoque amplio de objetivos, es decir, deben impartir las competencias profesionales necesarias para la incorporación al mercado laboral, sentar las bases para el perfeccionamiento y transmitir las competencias sociales y culturales que se precisan para la participación en la sociedad.

⁴ Puede consultarse GESSLER, M. *La formación profesional en Alemania*, pp. 5 a 7, accedido en: <http://www.blogcanaleducacion.es/wp-content/uploads/2012/11/La-FP-en-Alemania-blogcanaleducacion1.pdf>

⁵ ESE. *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, p. 32, accedido en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

⁶ Para la elaboración de los siguientes epígrafes ha sido de gran utilidad el Informe "El sistema dual en Alemania - ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?" elaborado por el profesor Dieter Euler y publicado por la Fundación Bertelsmann Stiftung, especialmente pp. 37-40, cuyo contenido puede accederse en: www.ceoe.es/resources/image/sistema_dual_alemania.pdf

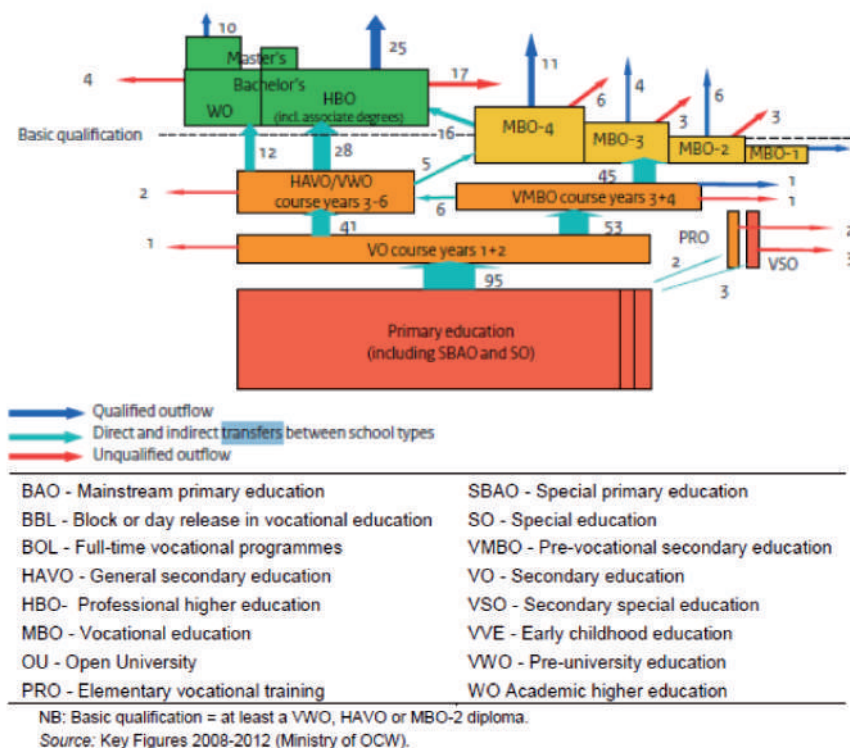
El ejemplo neerlandés muestra que el aprendizaje en el contexto del principio dual puede sustentarse en múltiples variantes de formación en diferentes espacios de aprendizaje.

En lo que hace a sus tasas de utilización, el 60% de los estudiantes de 15 años están incursos en programas encaminados hacia la formación profesional (vocational orientation). Es más, tan relevante es esta opción que la tasa de educación universitaria es del 34% entre los jóvenes de 25 a 34 años, frente al 37% de la media de la OECD.

Para poder evaluar el éxito del modelo dual en los Países Bajos debe enfatizarse en varias decisiones legislativas claramente interrelacionadas entre sí: en primer lugar, en el papel que asumen los distintos agentes implicados en su desarrollo (administraciones educativas y laborales, empresas, sindicatos)⁷ pues, de manera clara, todos ellos decidieron incrementar el número de recursos para la educación básica así como la creación de instrumentos de coordinación entre los centros educativos y las autoridades de empleo, permitiendo, a los efectos aquí analizados, la compatibilidad de un trabajo destinado al aprendizaje de un oficio con la formación reglada. La segunda decisión, claramente interrelacionada con la anterior, se dirigió a mejorar los niveles de cualificación de los jóvenes holandeses. Para ello, en el año 1996 se procedió a la modificación de la ley de formación profesional (Adult and Vocational Education Act), posteriormente revisada el año 2007, dando con esta última reforma el “espaldarazo” definitivo a esta política en la medida que todos los jóvenes que tuvieran entre 18 y 27 años y no hubieran alcanzado esta formación básica tenían que insertarse en un programa individualizado que podría ser mixto formación-empleo o destinado a la búsqueda de un empleo.

Dicho compromiso contenido en la Ley Invertir en los Jóvenes suponía un deber bidireccional en tanto que los jóvenes estaban obligados a aceptar la iniciativa formativa o de empleo propuesta y los entes competentes en materia de empleo, generalmente de ámbito local, habían de garantizar esta posibilidad. Ha sido, por tanto, la propia ordenación del sistema educativo la que favorece la inserción de un importante número de jóvenes en programas de alternancia. En el cuadro adjunto se muestra de manera muy gráfica el modelo educativo (Van Liemt, 2014) y las diferentes ramificaciones previstas en su diseño educativo reglado para aumentar el número de jóvenes que impulsan sistemas de alternancia⁸.

Figure 1. Diagram of the Dutch education system, including transfers within the system in % of a cohort of pupils leaving primary education. 2011



⁷ Así lo destaca el informe nacional "Netherlands. VET in Europe - Country Report 2013", disponible en European Centre for Development Training, accedido en: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/netherlands-vet-europe-country-report-2013>

⁸ Sobre su ordenación legal, debe consultarse el siguiente informe: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Netherlands.pdf

Y la tercera razón que explica su éxito, destacada en un reciente informe de la OIT (Van Liemt, 2014: 14), pasa por la evaluación de estos programas a través de los centros nacionales de evaluación (kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, KBBs), los cuales se organizan tanto a nivel sectorial como regional y tienen como objetivo prioritario realizar un labor de seguimiento, coordinación y puesta en común entre empresas y trabajadores jóvenes, contando, para ello, con la ayuda de sindicatos y patronales, destacando ineficiencias y tratando de destacar puntos de mejora.

3.3. El modelo suizo⁹

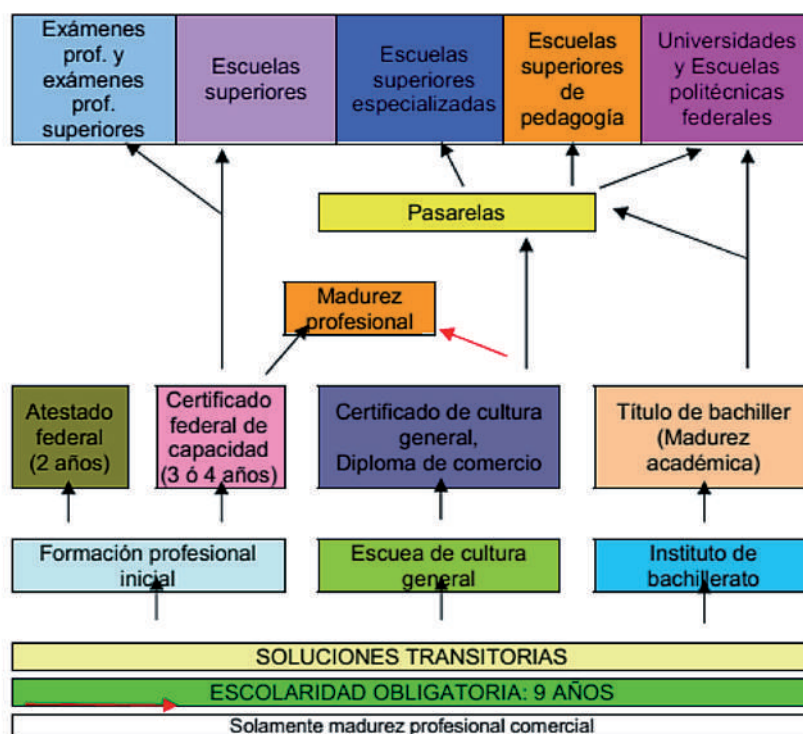
La formación profesional en Suiza, al igual que sucedió en Holanda, surge en un contexto histórico, social y económico comparable al alemán, pues los tres países analizados persiguen un objetivo amplio: la elevación de los niveles de cualificación de los jóvenes aunque se diferencien en la forma en la que van a llevar a efecto este propósito.

En la formación profesional suiza, la misma se estructura de manera escalonada en dos niveles de formación; esta decisión legal obedece, en parte, al propio diseño educativo, toda vez que en Suiza no existe un Ministerio de Educación sino que las competencias en educación están asignadas en la enseñanza obligatoria (enseñanza primaria y secundaria I) a los 26 cantones.

Ahora bien, al igual que sucedía en Alemania y en Holanda, en el sistema educativo suizo hay dos alternativas que se le ofrecen al alumno que enfoca sus estudios hacia una formación profesional:

- 1) La de realizar esa formación íntegramente dentro de la escuela.
- 2) La de realizar esa formación según el sistema dual en la escuela y en la empresa, de modo, que, tras 9 años de escolaridad obligatoria (11, si se consideran los 2 años de preescolar), los alumnos, que tienen en este momento 15 ó 16 años, pueden comenzar el aprendizaje, lo que supone que ya van a disponer de un pequeño sueldo, firmando su primer contrato.

En lo que hace a su organización, la misma diferencia dos niveles de profesiones formativas con exámenes finales propios: el nivel inferior de profesiones formativas menos exigentes y de dos años de duración; y las profesiones formativas que, por regla general duran tres o cuatro años, permiten la obtención de un certificado estatal de capacitación, como muestra el cuadro adjunto.



Fuente: Grau, 2011

⁹ De obligada consulta el Monográfico Específico de "formación profesional dual" editado el año 2011 por el Ministerio de Educación, publicado por la Secretaría General Técnica de la Subdirección General de Información y Publicaciones, accedido en: <http://www.mecd.gob.es/suiza/dms/consejerias-exteriores/suiza/publicaciones-y-materiales-educativos/publicaciones/revistas-Aula-de-Espa-ol/aula13-web.pdf>

La formación profesional es, desde esta perspectiva, el punto de partida para un aprendizaje permanente. Este modelo educativo "abarca alrededor de cuatrocientas opciones distintas, así como ocho sectores con 52 carreras en las escuelas técnicas superiores. Con el bachillerato profesional es posible acceder sin exámenes a la escuela técnica superior. Gracias a la alta permeabilidad del sistema educativo suizo es posible, en cualquier momento, profundizar los conocimientos básicos ya adquiridos, aprender nuevos conocimientos técnicos, emprender una reorientación profesional o acceder a la universidad o a la escuela politécnica"¹⁰.

Para proceder a su evaluación, y a diferencia de la regulación prevista en Alemania, el examen final lo organiza una comisión nacional externa, compuesta por representantes de escuelas profesionales, de los agentes sociales y de los organismos cantonales de la formación profesional.

La función evaluadora corre a cargo de los denominados «expertos y expertas en exámenes», contratados por los respectivos cantones aunque las distintas partes del examen puedan ser realizadas bien en la escuela profesional, bien en la empresa o incluso en centros de formación para cursos ajenos a la empresa. En todo caso, en el examen final de la formación están representados los tres lugares de aprendizaje, esto es, la escuela profesional, la empresa y el lugar de aprendizaje supraempresarial, con sus competencias allí examinadas y se consideran equivalentes. La parte escolar y la parte empresarial participan por lo general al 50% en la nota final.

En relación a la utilización de estos sistemas de alternancia, un 65,5% de los estudiantes de la secundaria posobligatoria seguían en el año 2009 itinerarios de formación profesional, de los cuales un 60% lo hacía siguiendo programas de educación dual.

Con sólo un 7% de abandono escolar temprano, estas cifras indican que más de la mitad de la población juvenil pasa por este sistema, debiendo convenir en la importancia que tiene para el éxito del modelo la coordinación con la administración educativa ya que asciende al 80% la tasa de jóvenes que son contratados posteriormente por la empresa en la que han realizado estas prácticas (Felgueroso, 2011).

Las elevadas tasas de utilización del sistema dual deben necesariamente explicarse en base a su propia ordenación jurídica pues el modelo no solo facilita que el aprendiz tenga, desde su formación, un contrato con la empresa en la que está empleado sino que, al tiempo, mantiene su condición de alumno de una escuela profesional y al finalizar su formación (ya hemos referido que, según la profesión, el periodo de aprendizaje dura de 2 a 4 años) puede realizar un examen que lo convierte en oficial o trabajador especializado que le faculta para alcanzar el título de maestro en la profesión.

Al igual que ocurría en Alemania y Holanda, la principal debilidad del modelo es que las empresas buscan trabajadores cualificados pero no siempre aceptan de buen grado formar aprendices. Es por eso que el varios cantones conceden beneficios a las empresas que sí lo hacen aunque hay un elemento también cultural en el éxito del modelo dual. Tanto es así que la "Suiza alemana, donde el aprendizaje profesional según el sistema dual (empresa y escuela de formación profesional específica) está más extendido que la Suiza latina, tiene, en todo momento, unas cifras de paro inferiores. Es más, ampliando la comparación a la escena internacional, se puede afirmar que Suiza, gracias a su sistema de formación profesional, integra en la vida laboral una mayor proporción de jóvenes y adultos y tiene, en consecuencia, la cuota más baja de paro juvenil y la más baja también de paro en general" (Grau, 2011: 22). Los trabajadores sin formación postobligatoria son, por tanto, los más afectados por las oscilaciones económicas y los más expuestos a engrosar las listas de parados.

Para concluir este epígrafe, y advirtiendo nuevamente la necesaria cautela de los estudios comparatistas, toda vez que el análisis no sólo puede hacerse a partir del dato normativo sino que debe tener en cuenta el contexto socioeconómico en el que este se inserta, el éxito del sistema dual es, a mi juicio, que confía el peso de la formación práctica a una empresa que se compromete con el joven mediante un contrato de aprendizaje, y no a través de fórmulas que huyen de la laboralidad de la relación (especialmente becas) lo que permite la inserción de este estudiante en el mercado de trabajo con todos los derechos aunque sin desligarlo aún del régimen escolar.

¹⁰ Puede consultarse más sobre este diseño curricular en la *Guía de Formación Dual* editada por las Cámaras de Comercio. Op. Cit. p. 15.

Para garantizar su éxito, el modelo requiere, como es obvio, que la administración educativa y el sistema productivo, es decir, las empresas trabajen juntos, y que exista una constante coordinación entre todos los agentes implicados pues está claro que no puede haber aprendices en ramas que no tienen demanda.

Tal coordinación facilita, o debiera facilitar, los cambios de contenidos y de orientación en los programas educativos a partir de las informaciones sobre demanda del mercado o innovaciones en los medios de producción que reciben del mundo empresarial

El segundo acierto de la formación dual es, a mi juicio, el hecho de facilitar a los aprendices su inserción en el mercado de trabajo, pues ya hemos referido que es muy frecuente que la empresa acabe contratando al joven al que ha transmitido su específico modo de trabajar (Grau, 2011: 22).

4. LA VIRTUALIDAD DEL MODELO DUAL EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ESPAÑOL

Ya referimos en la introducción de este trabajo que el comportamiento del empleo juvenil en España presenta rasgos diferenciales respecto a nuestros homónimos comunitarios. Esta situación, objeto de atención monográfica en otro de los trabajos de esta obra, ha forzado a la Comisión a plantear medidas excepcionales, y así la UE pone a disposición de aquellos Estados con una tasa de desempleo juvenil superior al 25% (entre los que se encuentra España) específicos fondos comunitarios (especialmente los del FSE y otros instrumentos de cohesión provenientes de la reprogramación de fondos estructurales sin gastar) destinados a la creación de empleo, formación profesional y prevención del abandono escolar, reforzando así la nueva iniciativa sobre el Empleo juvenil (2014-2020).

Para poder acceder a estos Fondos, los Estados beneficiarios de la Iniciativa sobre Empleo Juvenil deberán adoptar un plan para abordar el paro de los jóvenes, en particular, mediante la aplicación de la Garantía Juvenil, evitando, con esta decisión, que ningún joven de hasta 25 años se quede más de cuatro meses sin trabajo, formación o periodo de prácticas (López, 2015: 181). En España, una de las medidas más publicitadas para la consecución de este fin se contiene en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual¹¹; su propia Exposición de Motivos ya señalaba que esta regulación nace con el objetivo de sentar las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el “conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación”, para lo cual instaba a propiciar “una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas”.

Con este desarrollo reglamentario, se quiere situar a la formación profesional en el centro de gravedad del sistema educativo y laboral, incorporando de manera ciertamente novedosa una regulación unitaria para esta actividad formativa pues el texto aprobado no solo contempla los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje al tener tal consideración “la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada” –art. 2.2 RD 1529/2012- sino también la impartición de la formación en el ámbito educativo al calificar también como formación profesional dual la que se imparta en el marco de los proyectos desarrollados en el ámbito de la formación reglada –art. 2.3 del mismo texto reglamentario-.

Sin poder abordar en este trabajo los contornos definitorios de esta modalidad contractual, cuyo análisis será objeto de atención monográfica en esta misma obra, sí que debemos señalar que su desarrollo reglamentario incorpora como destacada novedad la posibilidad de que la formación dual sea impartida por la propia empresa, e incluso por empresas de trabajo temporal, siendo, en tales casos, la empresa usuaria la responsable de designar la persona encargada de tutelar el desarrollo de la actividad formativa. Esta posibilidad, al menos, desde el plano teórico debiera posibilitar la combinación de dos elementos: la adquisición, simultánea o sucesiva, de una formación con el desempeño de un puesto de trabajo.

¹¹ BOE 9.11.2012.

Llegados a este punto, debemos necesariamente cuestionarnos si la regulación contenida en el RD 1529/2012 y en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en lo sucesivo Orden ESS/2518/2013¹², permite garantizar un sistema de formación dual en similares términos a los regulados en los países analizados. Para dar respuesta a esta pregunta, debemos tratar de desentrañar en qué medida el desarrollo reglamentario, de clara inspiración germánica, sienta las bases para la articulación de un modelo tan prestigioso como dual o es una mera solución estética.

Pues bien, debemos partir de que la necesidad de traspasar el modelo alemán a nuestro mercado de trabajo ha sido un debate recurrente en los últimos años, admitiendo la práctica totalidad de operadores jurídicos la importancia de establecer una vinculación mayor entre la formación reglada y las necesidades del mercado de trabajo. Ahora bien, siendo cierto que la reforma estatutaria “hace una apuesta por los contratos de formación y aprendizaje, inspirada en el modelo alemán, donde funcionan con seriedad, dado el interés de las empresas en contar con personal formado y preparado y dado el interés público en la constatación oficial de la cualificación profesional obtenida a través de la formación. El riesgo, comprobado en ciertas prácticas empresariales dentro y fuera de España, es que el aprendizaje devenga una fórmula de abaratamiento del trabajo de los jóvenes y que este tipo de contrato obligue a los jóvenes a permanecer años en una situación permanente de inestabilidad y salario reducido en trabajos de escasa cualificación, sin lograr una verdadera, efectiva y homologable capacitación y especialización profesional” (Escudero, 2012).

Bajo estas premisas, creemos que sea la empresa la que imparta la formación aunque, a priori, no tiene que ser un elemento negativo si que exige un férreo sistema de garantías para evitar que la ausencia de un sistema de eficaz y continuo control devalúe aún más el componente formativo de este tipo de contratos.

Lamentablemente la aprobación del texto reglamentario y la Orden ESS referida no despejan muchas de las dudas que esta modalidad de impartición plantean, y ello no sólo porque el proceso está inconcluso sino porque el traspaso del llamado “modelo alemán” (que no es, de otra parte, tan perfecto como parece deducirse de algunos informes pues presenta algunos inconvenientes de importancia como la imposibilidad ya referida de reconducir el itinerario formativo inicialmente elegido o la falta de empresas dispuestas a ofertar puestos de trabajo susceptibles de ser integrados en el sistema dual) no parece una tarea sencilla, lo cual “sugiere tan sólo la posibilidad de un acercamiento progresivo, por no decir limitado” (Márquez, 2014: 293).

Ahora bien, “frente a la extendida concepción de que la formación dual es sólo para grandes empresas, ya hemos referido que en Alemania la participación de la pequeña empresa es muy importante, incluso para empresas de menos de 10 trabajadores: el 71% de las pequeñas empresas y la mitad de las microempresas alemanas están autorizadas a impartir formación dual. Y así, en 2011 el porcentaje de empresas autorizadas a realizar directamente formación dual en Alemania era el siguiente: entre 1 y 9 trabajadores, el 49%; entre 10 y 49 trabajadores, el 71%; entre 50 y 499 trabajadores, el 82%, y más de 500 trabajadores, el 91%” (IESE, 2014: 17).

A lo largo de este trabajo hemos insistido en que el éxito del modelo dual pasa por incorporar a todos los actores sociales en el diseño de los programas que combinen la alternancia del empleo y la formación, tratando de garantizar la participación de sindicatos, patronales, empresas, cámaras de comercio y autoridades educativas en el diseño curricular de los programas de alternancia, siendo esta participación un elemento clave del que dependerá, en gran parte, la virtualidad e implantación del modelo dual, lo cual pasa por extender su conocimiento y posterior utilización por los actores implicados.

El hecho de que, en España, esta formación en alternancia pueda ser impartida directamente por las propias empresas no tiene que valorarse, insistimos, de manera negativa, pues esta posibilidad debiera permitir que el estudiante pase por distintas ocupaciones, de acuerdo con el plan de formación que hayan diseñado para él conjuntamente el tutor del centro educativo y su tutor en la empresa, pudiendo quedar exentos de su realización quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales que están cursando o, como novedad, quienes suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje.

Con esta decisión legal no sólo trata de incrementar el número y motivación de jóvenes que puedan obtener un título de educación secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional reglada sino que, al menos, en

¹² BOE 11.1.2014.

línea de principios debiera mejorar la corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional al potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas y favorecer así la transferencia de conocimientos.

Para materializar esta colaboración, el art. 31 del ya referido desarrollo reglamentario prevé que las empresas puedan participar en estos proyectos mediante la suscripción de un convenio de colaboración en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan; convenio que contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos: a) el programa de formación; b) el número de participantes; c) el régimen de becas; d) la jornada y horario en el centro y en la empresa y e) las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.

Que sea la empresa la que pueda asumir parte de la formación, estableciéndose, a los efectos aquí analizados, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación (en los que se tendrán en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma) puede suponer un tímido paso en la implantación de un modelo de formación en alternancia en el tejido productivo español.

Entre las fortalezas del modelo expuesto debemos destacar la flexibilidad con la que diseña los términos de ejercicio de esta posibilidad. Y así, el art. 30 RD 1529/2012 establece que, al menos, un 33% de las horas de formación deben ser en la empresa aunque se admite su ampliación en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. Tanto es así que la duración del ciclo formativo (generalmente dos años) puede ampliarse hasta tres años por la participación en este régimen de alternancia empleo-formación si bien el alumno-trabajador deberá cursar con carácter previo a su integración en la empresa la formación necesaria que garantice que puede desempeñar su labor en la empresa con seguridad y eficacia.

En lo que hace a sus debilidades, la principal (y no es menor) es que, durante el tiempo que dure esta formación en alternancia, los estudiantes podrán estar becados por empresas, instituciones, fundaciones y/o por las Administraciones educativas en la forma que se determine en cada proyecto. En el sistema español no se garantiza, por tanto, ni un contrato ni ningún mínimo económico a estos estudiantes lo que plantea una sustancial diferencia con el modelo alemán, pero también con el suizo y el holandés, en el que el joven, desde el principio, está contratado por la empresa y percibiendo un salario.

Esta devaluación de la vertiente formativa debe necesariamente enmarcarse en un marco reflexivo de corte más general que pasa, ineludiblemente, por incrementar el prestigio social de los estudios reglados de formación profesional, pues uno de sus principales aciertos es, a mi juicio, su propia organización modular ya que, bien es sabido, que todos los alumnos tienen derecho a que parte de su formación práctica sea en centros de trabajo. Esta exigencia prevista en el currículo de todos los estudios de formación profesional reglada no sólo supone la obligatoria colaboración de los centros educativos con las empresas sino que ha incrementado la inserción laboral del alumnado tras la finalización de la fase de prácticas obligatorias.

Es el art. 25 del RD 1147/2011, de 29 de julio, que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, el que prevé que “todos los ciclos formativos incluirán un módulo de formación en centros de trabajo que no tendrá carácter laboral”. Este periodo denominado “módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo” tiene como finalidades:

a) Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo. b) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios que generen nuevas necesidades de cualificación profesional. c) Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral. d) Evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que para verificarse requieren situaciones reales de trabajo.

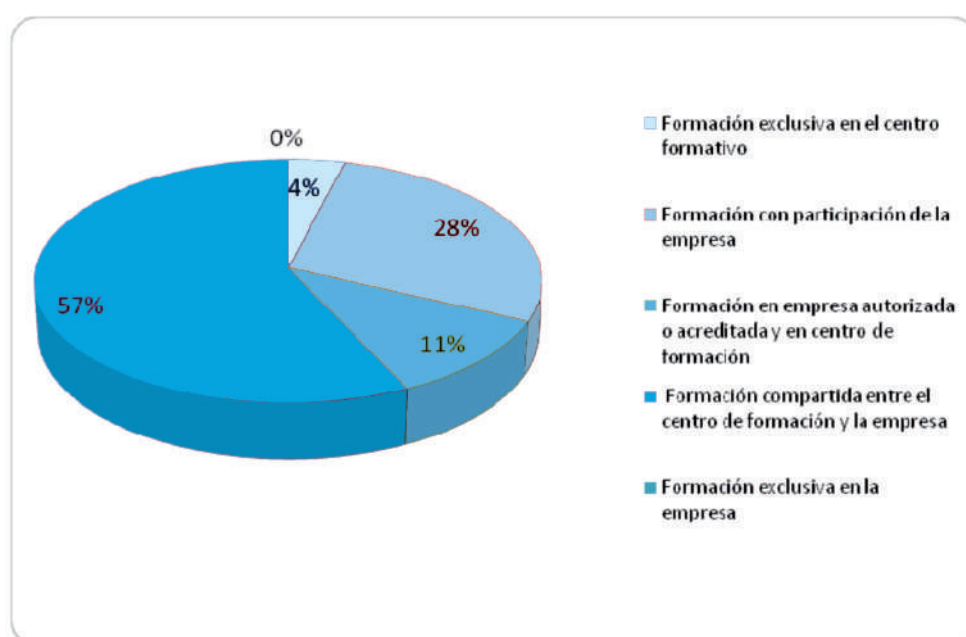
Las Administraciones educativas serán las competentes para determinar (apartado tercero del referido art. 25) “el momento en el que debe cursarse el módulo profesional de formación en centros de trabajo, en función de las características de cada ciclo formativo, la estacionalidad, tipo de oferta y disponibilidad de puestos formativos en las empresas”.

Pues bien, insistimos en que una de las novedades incorporadas en el texto reglamentario es que, aparte de este módulo, es posible que otra parte del currículo pueda ser impartida directamente por las propias empresas, de forma y manera que el

estudiante pasará por distintas ocupaciones, estableciéndose, a los efectos aquí analizados, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación.

La evaluación de este programa se establece de manera detallada en el art. 34 RD 1529/2012. Y así, la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, en colaboración con las Comunidades Autónomas, deberá establecer un sistema de indicadores que analicen el grado de implantación de sistemas de formación profesional dual en el marco de la enseñanza reglada. Pues bien, aunque el propio Ministerio establece la provisionalidad de los datos por el escaso tiempo transcurrido desde su implantación, ya se ha publicado una primera evaluación de esta medida.

La conclusión más destacable, a este respecto, es que estos programas se han impulsado predominantemente en los ciclos de grado superior frente a los ciclos de grado medio, destacándose que, hasta el momento, la modalidad de impartición más utilizada es la formación en el centro educativo con una colaboración de la empresa (el 57% de los mismos), y la segunda opción (seguida por un 28% de los proyectos impulsadas) es que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales¹⁴.



Fuente: Grau, 2011

5. REFLEXIONES FINALES

Uno de los colectivos que presenta mayor vulnerabilidad social es el de jóvenes con niveles muy bajos de formación no sólo porque los mismos han sufrido una pérdida más rápida e intensa del empleo sino porque cuentan con un menor nivel de cobertura en términos de protección social. Estos jóvenes parten, además, de una clara situación de desventaja, sobre todo en un escenario estratégico de cambio de modelo productivo, asociado a una demanda creciente de cualificaciones altas e intermedias (Aragón, 2011: 21).

La aprobación del RD 1592/2012 y la Orden ESS analizada tratan de incidir en esta problemática, sentando las bases de un peculiar sistema de formación dual que combina dos proyecciones muy diferenciadas: de un lado, regulando la vertiente formativa del contrato para la formación y aprendizaje con la que se da cumplimiento al mandato contenido en el art. 11.2 ET. De otro, previendo la integración formal de las empresas en los currículos educativos de la formación reglada.

¹⁴ Formación Profesional Dual. Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014. Subdirección General de Orientación y Formación Profesional accedido en: www.mecd.gob.es/prensa..fpdual../informe-seguimiento-fpdual.pdf

Del análisis comparado efectuado podemos concluir que el éxito del modelo está claramente condicionado por la participación de los actores sociales (sindicatos, patronales, cámaras de comercio, y las propias empresas) en el diseño de los programas educativos sin que esta participación debiese centrarse exclusivamente en los perfiles más demandados en el corto y medio plazo sino que debiera tratar de proveer una mayor empleabilidad a futuro de estos jóvenes. Y aunque todavía sea pronto para evaluar los indicadores que la propia Estrategia Española de Empleo contemplaba, actualmente contenidos en el RD 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, (BOE 6.9.2015), en relación al colectivo estudiado, a saber: a) tasa de utilización de los contratos para la formación y el aprendizaje con respecto al conjunto de contratos suscritos por personas jóvenes; b) número de personas desempleadas que participan en programas de empleo y formación y tasas de inserción laboral de las personas participantes en los programas de formación en alternancia y de práctica profesional no laboral en las empresas; y c) tasa de contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación al menos un 10% de media anual en el trienio 2012-2014, los resultados precedentes fuerzan a la cautela.

A mi juicio, el éxito de la formación dual en España requerirá no solo una oferta formativa amplia, completa, y permanentemente actualizada, especialmente en la elaboración de certificados de profesionalidad para todas las familias profesionales, sino que su efectiva puesta en marcha ha de llevar necesariamente aparejada la existencia de empresas dispuestas a ofertar puestos susceptibles para ser cubiertos por estos trabajadores, y en un tejido empresarial, mayoritariamente compuesto por pequeñas y medianas empresas del sector terciario, será difícil garantizar la extensión de este tipo de sistemas sin el apoyo decidido de las Administraciones Públicas. No obstante lo anterior, existen ya algunas iniciativas exitosas en esta materia a través de programas formativos específicos dirigidos a incrementar la cualificación inicial de jóvenes desempleados que debieran servir como pauta para el desarrollo de estos programas de alternancia (Muñoz, 2014).

Por su interés, debemos destacar el ejemplo que proporcionan algunas plantas del sector de la automoción (Iveco; Renault) pues ambas han sido seleccionadas para formar parte de proyectos de formación dual en el entorno del sistema educativo¹⁵. También debemos traer a colación a la empresa Lidl, pues en un programa novedoso en nuestro país, pero que cuenta con una dilatada trayectoria en la matriz alemana, facilita que algunos jóvenes contratados directamente por la empresa combinen, durante dos cursos académicos, las clases en un centro de estudios con la adquisición de experiencia profesional remunerada, integrándolos plenamente en la compañía¹⁶. Para articular este programa, los estudiantes asisten a clase dos días a la semana y los tres días restantes se forman en las tiendas o almacenes.

Finalmente debe resaltarse la Escuela de Aprendices de Aprendices de Seat, pues la misma, surgida tras la firma del Acuerdo Colectivo sobre la Formación Dual de la empresa de 19-09-2012 entre la empresa y el Comité Intercentros¹⁷, ha sido pionera en la implantación de estos programas en la planta que la empresa tiene en Cataluña. Estas experiencias confirman los datos que a este respecto proporciona el Ministerio de Educación, pues “las familias profesionales relacionadas con el sector secundario o industrial, que abarca las actividades que transforman físicamente las materias primas o bienes en otros más aptos para el consumo, relacionadas con subsectores tales como: energía, textil, metal, maquinaria, química, electrónica, automóvil, entre otros, suponen alrededor del 70% de los proyectos abordados. El 29% de los proyectos restantes están referidos a familias profesionales cuya formación esta referenciada al sector terciario o de servicios cuyas actividades se caracterizan por proporcionar la prestación bienes no tangibles, tales como: comercio, sanidad, transporte, turismo, banca, entre otros”.

A pesar de las cautelas referidas, no podemos acabar este trabajo sin insistir en la relevancia que están adquiriendo estos programas en los dos últimos años.

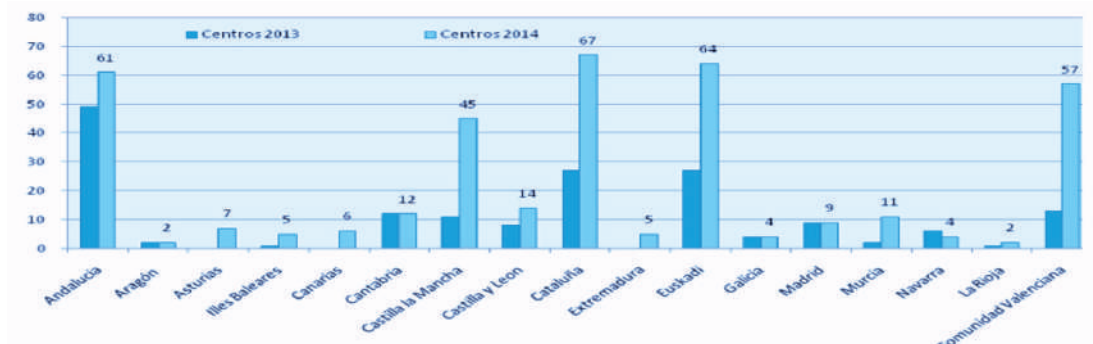
En el año 2014, todas las Comunidades Autónomas han puesto en marcha ciclos formativos en la modalidad dual frente a las 14 que los implantaron en 2013, apreciándose igualmente incrementos significativos en el número de centros participantes, destacando Castilla la Mancha, Euskadi, Cataluña y la Comunidad Valenciana, como evidencia el cuadro adjunto, y el número de alumnos que realizan ciclos de formación dual en las distintas modalidades ha experimentado un incremento superior al 200%.

¹⁵ BOCYL 29.11.2013

¹⁶ http://empleo.lidl.es/cps/rde/career_lidl_es/hsxsl/formacion-dual-programas-1674.htm

¹⁷ Sobre esta Escuela, véase <http://www.xtec.cat/centres/a8032427/inicio.htm>

También hacen un exhaustivo informe de buenas prácticas en IESE. *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, Op. Cit. pp. 38-45, analizando los casos de Nestle, Airbus o NH.



Sin embargo, la UE es todavía bastante cautelosa en relación al impacto de las reformas operadas por el legislador español a este respecto, pues aunque “se han logrado avances limitados en el aumento de la adaptación de la educación y formación profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, la mejora de la cooperación entre los centros de enseñanza superior y las empresas lleva retraso”. Y aunque es cierto que el Gobierno tiene entre sus objetivos el de ampliar el plan de formación profesional dual en 2015 (Eje 2. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016), la UE considera que todavía “sigue habiendo considerables diferencias entre las Comunidades Autónomas en lo que respecta a su aplicación”¹⁸, como evidencia el cuadro adjunto.

Comunidades	Alumnos 2013	Alumnos 2014
Andalucía	2335	2562
Aragón	49	33
Asturias	0	103
Illes Balears	5	109
Canarias	0	183
Cantabria	100	212
Castilla la Mancha	269	1491
Castilla y León	75	234
Cataluña	500	2545
Extremadura	15	85
Euskadi	126	175
Galicia	15	61
Madrid	516	725
Murcia	30	184
Navarra	86	79
La Rioja	11	24
Comunidad Valenciana	160	750
TOTAL	4292	9555

¹⁸ Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2015 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2015, p. 5, Bruselas, 13.5.2015, COM(2015) 259 final.

Bibliografía

- Aragón, F. (2012) "Los desafíos del empleo juvenil en España". Observatorio Fundación 1º de mayo, nº 50.
- Beeker, S. (2000) Review: Youth Measures, 2010. Netherlands. OECD, October 2010, p. 3.
- Ertl, H, y Phillips, D. (2000). "The Enduring Nature of Tripartite System of Secondary Schooling in Germany: Some Explanations". British Journal of Educational Studies, nº 4 (48).
- Escudero, R (2012). "Nuevos derechos de formación y contrato de formación y aprendizaje". Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, nº 23-24.
- European Commission, (2011). "Progress towards the common European objectives in education and training (2010/2011) Indicators and benchmarks". Abordar el abandono escolar prematuro: una contribución clave a la agenda Europa 2020. COM (2011) 18 final.
- European Commission, (2011). Youth Opportunities Initiative". COM (2011) 933/3 final.
- European Commission, "Proposal for a Council Recommendation on establishing a Youth Guarantee", COM (2012) 729 final.
- Felgueroso, F (2011). Paro juvenil: ¿Qué hacen los suizos para que les vaya tan bien? [Internet]. Disponible en: <<http://nadaesgratis.es/felgueroso/paro-juvenil-%C2%BFque-hacen-los-suizos-para-que-les-vaya-tan-bien>>
- Grau, M. (2011). "La formación profesional mixta o dual en Suiza". En: Consejería de Educación, Aula de Español, nº13. Disponible en: <<http://www.mecd.gob.es/suiza/dms/consejerias-exteriores/suiza/publicaciones-y-materiales-educativos/publicaciones/revistas-Aula-de-Espa-ol/aula13-web.pdf> >
- Hippach-Schneider, U., Krause, H. y Woll, C. (2007). Vocational education and training in Germany. Luxemburgo: CEDEFOP Panorama.
- Lauterbach, U. y Lanzerzorf, U (1997). "El sistema de formación profesional en Alemania: funcionamiento y situación actual". Revista Internacional Formación Profesional, nº 30, 55-68.
- López, B.M. (2015). "La política de fomento del empleo de los trabajadores jóvenes-2. Temas Laborales, nº 128.
- Márquez, A. (2014). "Formación profesional innovadora para el empleo juvenil". Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. Sevilla, CARL, 2014, p.293.
- McGninity, F, Mertenés A. y Gundert, S. (2004) "A bad start? Fixed term contracts and the transition from Education to Work in West Germany" Working paper nº 2 of the project Employment Relationship at risk, nº 7.
- Mercader, J. R. (2012). "Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre". Relaciones Laborales, nº 2.
- Nieto, P. (2011) "Aproximación a los mecanismos de inserción laboral de los jóvenes en otros ordenamientos". En: Mercader, J. R. (Dir.). Propuestas de medidas urgentes en materia de empleo juvenil. Madrid: Documento de Trabajo del ILRE de la Fundación Sagarroy.
- Pérez, D. (2014) "Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los "ninis""Revista de Información laboral, nº 2.
- Steedman, H.(2014). "Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment". International Labour Office, Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise Development Department. Geneva: ILO.
- Todolí, A. (2015). "La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?". Documentación Laboral.
- Van Liemt, G. (2014). "Business and initial vocational education and training in the Netherlands: A schematic overview". International Labour Office, Skills and Employability Branch, Sectoral Policies Department, 23-36. Geneva: ILO.
- Velasco, M.T., Fröhlich, M. y Fröhlich, H.W. (2014). "El fomento del empleo juvenil en Alemania". Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social, nº 113.

8. CONCLUSIONES

Inmaculada Cebrián López
Universidad de Alcalá

1. Los análisis realizados por las diferentes aportaciones que constituyen este trabajo colectivo ayudan a comprender de qué manera se ha visto afectada la población menor de treinta años por las distintas medidas contenidas en los múltiples cambios legislativos que se han puesto en marcha a fin de afrontar el problema del voluminoso desempleo existente en España. Y, en concreto, tales aportaciones se han elaborado desde diferentes perspectivas que se complementan entre sí dentro de un planteamiento claramente interdisciplinar. Por un lado, desde la vertiente sociológica, se contextualizan la evolución de la percepción de ser joven y el posicionamiento de los jóvenes en la sociedad respecto a la situación vivida durante las últimas décadas, con especial referencia a la etapa de la reciente crisis económica.

Por otro lado, desde una perspectiva jurídica, se presentan las medidas introducidas con el declarado objetivo de reducir la tasa de desempleo juvenil, fomentando la inserción laboral de los jóvenes: en unos casos, mediante del desarrollo de becas y otras prácticas no laborales, en otros, a través reformas de las modalidades contractuales y, en fin, por medio de estímulos al empleo autónomo. A su vez, desde el punto de vista económico, se intenta valorar hasta qué punto estos cambios legislativos han servido para mejorar la posición de la población joven en el mercado de trabajo. Por último, se realiza una comparación entre lo que ha ocurrido en España y en su entorno europeo, sobre todo en lo referido al modelo de formación dual.

2. El análisis sociológico de la evolución de los contextos sociales y económicos que han acompañado a los procesos de integración social de las sucesivas generaciones juveniles, desde la transición democrática a nuestros días, permite extraer algunas conclusiones interesantes sobre cómo han vivido los jóvenes los cambios y transformaciones que se han producido en España. Las diferentes etapas vividas han configurado una experiencia histórica singular sobre qué es ser joven en nuestro país.

Así, al inicio de la transición política, en España, el desempleo juvenil, aun a pesar de ser del 12 por ciento, no se percibía como un problema. Sin embargo, esta percepción pronto cambió y se empezó a tener conciencia de que el desempleo juvenil iba convertirse en un serio motivo de preocupación. Y tanto fue así que, en 1985, la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 48 por ciento. A partir de ese momento, se modificaron ciertas modalidades contractuales, como el contrato de formación, flexibilizando el acceso al empleo y las condiciones laborales con el objetivo de impulsar el empleo de los jóvenes y facilitar su tránsito hacia la vida adulta. Se trataba de poner los medios para que, a través del empleo, pudiesen emanciparse, acceder a una vivienda y construir un hogar propio.

El punto álgido de la flexibilización llegó cuando se reformaron, en clave expansiva, determinadas fórmulas de contratación temporal que dualizaron definitivamente el mercado de trabajo español. En concreto, ello se hizo por medio de la firme apuesta legal por el denominado contrato temporal de fomento de empleo en el año 1984, cuya duración máxima era de tres años sin que se exigiera la presencia de una necesidad productiva de carácter temporal que lo justificara. El estudio de lo que ocurrió, desde entonces, permite afirmar que sus efectos fueron devastadores y que se mostró poco eficaz para el mantenimiento del empleo.

Hacia la mitad de los años noventa, la tasa de temporalidad media llegó a estar por encima del 35 por ciento y la de los jóvenes menores de treinta años casi alcanzó el 64 por ciento. La intensificación de la temporalidad puso a los jóvenes en el margen del mercado del trabajo al volverse muy difícil e incierta su inserción laboral, situándolos en el ámbito de la precariedad y alejándolos de la esfera de influencia de los sindicatos. Sus intereses se volvieron, en muchos de los casos, hacia el sistema educativo y el hogar familiar, lo que, de alguna manera, evitó que se produjese un estallido social como consecuencia de la frustración y la pérdida de expectativas de futuro en el mercado laboral.

3. Ahora bien, la etapa expansiva de la segunda mitad de los años noventa, amparada en la llamada “burbuja inmobiliaria”, transformó la caracterización social de la juventud. Se desdibujó el modelo más tradicional y cotidiano, basado en el par “estudios-trabajo” que había constituido, durante muchos años, “un mapa válido para orientarse en la llamada transición a la vida adulta”, y cobró un fuerte protagonismo un nuevo par “ocio-consumo” que pasó a convertirse en un nuevo referente que caracterizaba a la juventud, que, además, tenía menos problemas para encontrar un empleo, aunque fuera de carácter temporal. De esta manera, el problema de la precariedad y la exclusión laboral originadas por la temporalidad perdieron el relieve que habían tenido antes y una gran parte de los jóvenes se situaron en la órbita de la “burbuja consumista”.

La crisis económica, que comenzó a finales de 2007, supuso una fortísima destrucción de empleo que tuvo una elevada incidencia en la población juvenil, pues dejó más de un millón y medio de desempleados jóvenes a finales de 2014 o, lo que es lo mismo, una tasa de desempleo del 37 por ciento entre la población trabajadora menor de treinta años. Además, entre los empleados jóvenes, las tasas de temporalidad y parcialidad se situaron en niveles impensablemente altos: a finales de 2014, había un 50 por ciento de temporalidad y casi un 30 por ciento de parcialidad, hasta tal punto que había un 20 por ciento de jóvenes que vivían doblemente precarizados, por tener un empleo temporal y a tiempo parcial.

No es de extrañar que, ante estas circunstancias, se fueran al traste muchas de las costumbres adquiridas. Aunque, objetivamente, la reciente crisis económica no es el origen de esta situación tan precaria en términos laborales, ni lo es tampoco de las condiciones estructurales específicas del grupo, sí es cierto que ha agudizado el deterioro de dichas condiciones y, además, ha calado en el discurso, consiguiendo una reorganización de argumentos sobre el análisis de su situación y las estrategias, posibilidades y necesidades de actuación.

4. El discurso y las opiniones de los jóvenes durante los primeros momentos de la crisis se basaban en la percepción del momento económico como algo pasajero y puntual, al que trataban de adaptarse sin modificar sus dinámicas personales y colectivas. Los debates y contradicciones eran los mismos que ya se venían compartiendo en los años precedentes, pues ya habían asumido que iba ser muy difícil alcanzar una estabilidad y seguridad laboral como la que habían tenido sus predecesores. Ya no había un horizonte establecido por un empleo fijo, aunque éste seguía siendo el anhelo de todos. La emancipación pasa a percibirse como algo imposible y no se sienten capaces de formular proyectos de futuro, a pesar de que mantienen su inercia a vivir el presente dentro de una cultura en gran medida basada en el consumo.

Entre sus principales objetivos siguen apareciendo referencias al logro de medios materiales. La formación, aunque se percibe como una obligación, sólo se considera que es una especie de garantía para llegar a alcanzar unas condiciones formales mínimas que ayudan a competir en el mercado laboral, pero no se entiende que es el medio necesario para llegar a tener una cualificación específica que ayude a definir un proyecto de futuro. Siguen manteniendo un comportamiento estratégico basado en la individualidad y la competitividad, a pesar de que se sienten parte de un mundo global que repercute en sus relaciones y contactos (virtuales, redes...) y la apertura de la territorialidad abierta.

En cambio, desde 2009, cuando la crisis se instala definitivamente, y ya nadie la niega, y se pierde la confianza de que el Estado de Bienestar dé la protección necesaria, se empieza a acusar la cicatería de las políticas públicas específicas y su ineficacia para resolver los problemas de la economía y sociedad española, que son ya considerados estructurales. Durante esta etapa, aparecen algunas novedades como es el despunte de los primeros atisbos de la posible quiebra de la idea de progreso y se hace patente la inmensa fractura y polarización de la sociedad.

5. La crisis deja de ser sólo una cuestión económica y pasa a ser considerada, también, como una crisis institucional que afecta a las estructurales sociales claves. Ya no sólo empeoran las condiciones de tener un empleo y las perspectivas de llegar a tenerlo, sino que decae, notablemente, la confianza en las instituciones y la credibilidad en las formas de organización social y económica conocidas. El futuro se desdibuja, dejando una completa incertidumbre sobre la posibilidad de desarrollar proyectos vitales. Se producen cambios en el escenario de prioridades sociales y los valores (del hedonismo al esfuerzo, del alejamiento político al incremento en la implicación en cuestiones sociales colectivas...), siendo clave el asentamiento de la percepción de pérdida de derechos sociales y, sobre todo, de la convicción de que el modelo social, de convivencia y organización se ha quebrado.

La experiencia de ser joven tiene un nuevo dilema: buscar una salida más personal en la emigración, y/o una salida más colectiva impulsando un proceso de cambio que facilite su integración en la sociedad y les permita recuperar un papel más central en la misma.

Tras la crisis, tiene lugar otro cambio importante, pues la mirada de la sociedad adulta hacia los jóvenes da un giro y pasa de considerarlos infantiles a hacerlos víctimas al tiempo que se les atribuye la responsabilidad para asumir las riendas de la transformación social que se considera necesaria. La población joven es la que debe resolver la situación actual, han de liderar el cambio, no sólo con respecto a ellos mismos, sino del conjunto de la sociedad. Es un paso desde la hiperprotección a la hiperexigencia, que se manifiesta fundamentalmente en tres pilares: la confianza en lo tecnológico como futuro, el emprendimiento económico y la transformación política.

6. Ante esta situación, la pregunta clave es cómo se ha llegado al voluminoso desempleo juvenil existente y qué han hecho las diversas reformas legales que no han logrado evitarlo, ni revertirlo. Por ello, se presentan algunas evidencias obtenidas por los diferentes estudios jurídicos y económicos, que ponen de manifiesto cuáles fueron las finalidades de las medidas y sus características básicas y las estrategias de implementación que puedan explicar su escaso éxito.

Una de las iniciativas puestas en marcha en 2014 es la que configura el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que concreta expresas recomendaciones de la Unión Europea a fin de combatir el desempleo juvenil. Aquél comprende múltiples medidas propias de las políticas activas de empleo dirigidas a los jóvenes denominados “ni-nis”, es decir, a los comprendidos entre los dieciséis y los treinta años que ni estudian ni trabajan durante un determinado período de tiempo. Entre ellos, se incluyen varios subgrupos de jóvenes con necesidades muy diversas, como los que no tienen más que la educación secundaria inferior o los que han abandonado prematuramente su formación y engrosan el llamado fracaso escolar, pero, también, todos los jóvenes, incluso con una alta cualificación, que cumplan una serie de requisitos legalmente establecidos. El objetivo del Sistema es que dichos colectivos puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

El despliegue normativo del ordenamiento español se caracteriza por la envergadura de sus propósitos y objetivos y guarda una relación directa tanto con la magnitud del problema afrontado como con la voluntad de asegurar la aplicación de los cuantiosos fondos comunitarios dispuestos para alcanzar los ambiciosos objetivos del referido Sistema. Con todo, es aun prematuro realizar una valoración de conjunto de la efectividad de tales acciones, ya que se trata de disposiciones que datan de 2014 y todavía no hay muchos datos desglosados que permitan comprobar el grado de aplicación de cada una de aquéllas respecto de los colectivos a los que van dirigidos.

Sin embargo, muchas de las actuaciones previstas en dicho Sistema requieren el cumplimiento de una serie de condiciones previas para asegurar el éxito de las mismas. Así, sería preciso, restituir la financiación de las llamadas políticas activas de empleo al nivel que tuvieron antes de que, en plena crisis económica, se procediera a recortar los recursos destinados a ellas. Además, es exigible un óptimo funcionamiento de los servicios públicos de empleo y, en general, de los diferentes sujetos, públicos y privados, implicados en las mencionadas políticas activas, pues son dichos servicios –y las agencias y empresas que, legalmente, actúan en ese campo– quienes se ocupan de la colocación, de la orientación e información laboral y del acompañamiento en la búsqueda de empleo.

Ciertamente, se han producido significativos avances en la materia, pero, pese a todo, tal rasgo no es una de las señas de identidad del modelo español. Y ello, porque sigue existiendo una deficiente coordinación entre los diferentes servicios autonómicos de empleo entre sí y con Servicio Público de Empleo Estatal y el funcionamiento burocrático de muchos de ellos es, todavía, un lastre para la efectividad de tales políticas. Y, además, el volumen de desempleados jóvenes hace que las múltiples medidas existentes tengan que proyectarse sobre un desmesurado número de personas, lo que, pese a los ingentes recursos a ellas dedicados, diluye, extraordinariamente, el alcance real y la efectividad de las mismas.

En fin, hay un cúmulo de medidas de muy diferente alcance que, en demasiados casos, se solapan entre sí y que provienen de órganos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas. Pero el problema es que, muchas veces, no se priorizan con claridad los colectivos objeto de aquéllas o no se coordinan las distintas medidas, por lo que corren el riesgo de volverse ineficientes, necesitando no sólo una mejor sistematización sino, además, una profunda revisión. Y, entre ellas, claramente, las medidas de incentivos económico a la contratación laboral, como se pone de relieve en otra de las conclusiones de este trabajo.

7. Entre las medidas de inserción laboral orientadas específicamente para los jóvenes, se encuentran las modalidades formativas. Desde su reformulación en los años ochenta han sido objeto de múltiples reformas legales, más incisivas en el contrato para la formación y el aprendizaje que en el contrato de prácticas. Destaca sobre todo que se ha debilitado su

componente formativo frente al de inserción profesional, lo que ha conseguido precarizar ambos contratos a cambio de aumentar su utilización.

En concreto, con respecto al contrato para la formación, se han relajado sus elementos nucleares referidos a la edad, la obligación formativa, su duración y coste económico. Por el contrario, en el caso del contrato de prácticas, pese a ser potenciado de modo particular si se trata del primer empleo, no ha logrado despuntar entre los jóvenes cualificados. Cuando se analizan los datos de los contratos registrados por las empresas en el SEPE, se observa que los suscritos bajo la modalidad de prácticas y formación sólo fueron un 3,3 por ciento del total de los registrados en 2014, a pesar de que el porcentaje ha ido subiendo en los últimos años. Además, cabe destacar que los contratos de formación siempre han tenido un papel más importante que los de prácticas y que suele haber más mujeres que hombres entre quienes los conciertan.

Una de las razones principales por las que estos contratos no logran tener un peso mayor en el mundo de las relaciones laborales es la competencia, en muchos casos, desleal de otras figuras no laborales como son las becas y las prácticas no laborales. La realidad de muchas de las figuras de esta naturaleza están perjudicando, sin duda, a las dos modalidades de contratación formativa, pues aquéllas no se someten a las condiciones y limitaciones impuestas por la legislación laboral, dándose la paradoja de que, cuánto más preparado se encuentra un joven, mayores dificultades tiene para obtener un contrato de trabajo ajustado a su perfil profesional. Y ello está en la base de un subempleo que tiene un alto coste en términos personales, económicos y sociales.

Por otra parte, algunas de las reformas acometidas por la legislación española vienen amparadas por las recomendaciones de las instituciones europeas que siempre han mostrado su preocupación por la situación de los trabajadores jóvenes, sobre todo, por los menos cualificados. En su empeño por atender a este colectivo, ha impulsado modelos, como el de la formación dual que, conoce en modelos cercanos al nuestro, señaladamente en el alemán y en el francés, un desarrollo verdaderamente paradigmático. Sin embargo, su puesta en práctica en España es mirada con cierto recelo, pues no se considera que haya logrado aumentar la adaptación de la educación y la formación profesionales a las necesidades del mercado de trabajo. Con todo, se trata de una figura llena de posibilidades que conoce ya algunas iniciativas de interés, pero su práctica se está encontrando con importantes resistencias que, sólo en parte, tienen que ver con la estructura básicamente minifundista de las empresas españolas.

8. La apuesta por el incremento de las medidas de vinculación entre el sistema formativo y el productivo es, al menos en línea de principios, un elemento absolutamente positivo, pues uno de los retos pendientes de nuestro modelo ha sido, durante demasiado tiempo, establecer sólidos puentes o vías de comunicación entre ambos espacios. Además, la utilidad de las prácticas no laborales es incuestionable para que los estudiantes logren unas competencias y habilidades que faciliten su adecuada integración en el mercado de trabajo. Ahora bien, pese a las reformas de los planes de estudios en tal sentido y a la apuesta por el robustecimiento de vínculos entre las dos esferas citadas, la generalización de prácticas no laborales, integradas o no dentro del sistema educativo, y la proliferación de becas y prácticas en España no se ha visto acompañada de unos resultados eficaces en términos de inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral.

Algunas de tales prácticas no laborales y becas, muy en especial, muchas de las que se sitúan al margen del sistema educativo y formativo, encubren auténticos contratos de trabajo, por lo que son, sencillamente, fraudulentas. Y, a pesar de las evidentes potencialidades de dichas figuras, los extendidos abusos cometidos en su aplicación provocan no sólo su falta de calidad sino, además, su ilegalidad. Tan es así que las instituciones de la Unión Europea, defensoras de las virtualidades de las prácticas no laborales, se han mostrado muy críticas con los abusos existentes en diferentes Estados y, entre ellos en España, por lo que han propuesto una serie de medidas para intentar que aquellas sean de alta calidad y se adapten, plenamente, a las necesidades formativas de los jóvenes. Con todo, los resultados son hasta ahora muy insuficientes, en gran medida porque tales instituciones se han limitado a recomendar a los Estados la adopción de determinadas medidas a modo de buenas prácticas, que ni tienen carácter vinculante alguno.

Otro de los elementos distorsionantes que conducen a tal resultado es que las prácticas no laborales no tienen, en muchos casos, una normativa legal suficiente, siendo, incluso inexistente en demasiados supuestos. La tipología es muy variada, ya que hay que distinguir entre las prácticas realizadas en el marco del sistema educativo, ya sea el de formación profesional o el universitario, y las llevadas a cabo por desempleados; pero, además, existen prácticas no laborales becadas, no integradas dentro de dicho sistema, para desempleados jóvenes con dificultades de inserción laboral. La complejidad de las situaciones conduce a que haya muchas prácticas becadas con integración en los centros de trabajo ofertadas

por empresas o por entidades sin ánimo de lucro o por las Administraciones Públicas que carecen de un marco legal general de referencia que fije con claridad los derechos y las obligaciones de las partes, por lo que los jóvenes prestan sus servicios en condiciones de gran precariedad al carecer de derechos laborales, individuales –entre muchos otros, del salario mínimo interprofesional- y colectivos previstos en la legislación laboral, y al no disfrutar, salvo excepciones, de la protección dispensada por la Seguridad Social.

Adicionalmente, existe demasiada aleatoriedad en la convocatoria de las becas, pues prevalecen, en demasiados casos, criterios de pura oportunidad económica o política en la voluntad de los convocantes de las mismas. Las Administraciones Públicas hacen, en muchos casos, un uso injustificado de las becas en un intento de reducir el gasto a fin de no dotar regularmente unos puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus servicios. Y lo mismo sucede, con frecuencia, con empresas que cubren irregularmente necesidades productivas reales con personal en prácticas no laborales, constituyendo el uso abusivo de becas y de prácticas no laborales un mecanismo recurrente de reducción de costes y de competencia desleal entre las empresas, pues se pretende eludir la aplicación de las garantías y de los costes que implicaría para los empleadores la aplicación de las normas laborales.

Una de las consecuencias más perniciosas de este sistema frente al legalmente establecido en el mundo de las relaciones laborales es que la delimitación entre un contrato de trabajo y unas prácticas no laborales becadas no es fácil de establecer en muchos supuestos pues se aprecian similitudes entre dichas figuras. Esto da lugar a que la jurisprudencia, que aporta en muchas ocasiones pautas clarificadoras, no sea del todo clarificadora, básicamente por la existencia de zonas de confluencia entre las distintas figuras y por las insuficiencias legales. No cabe duda de que muchas de las becas y prácticas no laborales comparten la finalidad de los contratos de prácticas y de formación y aprendizaje, por lo que se da el caso de que éstas invaden el espacio que deberían ocupar los referidos contratos. Por ello, la jurisprudencia debería de hacer un esfuerzo suplementario a fin de aportar más elementos conceptuales para distinguir entre unas y otras situaciones, aunque también debería de haber un marco legislativo mucho más completo y claro que el actualmente existente.

9. A pesar de la existencia de las prácticas no laborales y de los contratos de trabajo ad hoc para jóvenes, el acceso de éstos al empleo sigue realizándose, mayoritariamente, a través de modalidades contractuales de duración determinada. Los contratos de obra y servicio determinado y los eventuales constituyen los mecanismos ordinarios de empleo asalariado de los jóvenes y son, sin duda, los más utilizados por los empresarios, antes y después de las reformas, para ofrecer trabajo a los jóvenes. Dichas modalidades contractuales, a pesar de haberse reducido durante la crisis, en el año 2014 suponían el 80 por ciento de los registros realizados en el SEPE, teniendo algo más de peso los contratos eventuales, con un 43,5 por ciento.

La mayoría de los jóvenes que accedieron al empleo durante la crisis lo hicieron a través de un empleo temporal, principalmente de carácter eventual, y pudiera ser que, con el tiempo, pasara a ser un empleo indefinido. No obstante, los datos demuestran que aquellos jóvenes que se mantienen en empleos temporales tienen una probabilidad mayor su empleo finalice, lo que les lleva a tener menos días cotizados y un mayor número de contratos registrados. Por término medio, los empleos temporales de los jóvenes suelen durar en torno a dos meses, por lo que son el grupo de trabajadores que sufre en mayor medida la rotación laboral y ve cómo se va reduciendo su nivel de protección.

Resulta, por lo tanto, llamativo que, frente a esta realidad persistente que no queda corregida por las reformas legales, se haya creado una nueva modalidad contractual denominada contrato de primer empleo joven para trabajadores menores de treinta años dirigida a jóvenes desempleados que carecen de experiencia laboral o que es menor de tres meses. Esta figura contractual resulta altamente controvertida y criticada porque rompe con el postulado clásico de que la contratación de duración determinada ha de tener una causa de temporalidad que la justifique. Con este nuevo contrato temporal, simplemente se les abre a los empresarios una nueva fórmula de contratación temporal destinada a los jóvenes que se añade a las ya preexistentes y que ahonda en la doble precarización del contrato, sin más causa que darle una oportunidad de trabajo a este segmento de población, cuando carece de experiencia, para cubrir cualquier tipo de trabajo.

Por otra parte, la reforma legal de 2012 creó la figura del denominado contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores que puede ser suscrito, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por 100, por empresas con menos de cincuenta trabajadores. Dicho contrato cuenta con importantes estímulos, fiscales y en la cotización a la Seguridad Social cuando se concierten con determinados colectivos y, entre ellos, los jóvenes menores de treinta años. En todo caso, pese a tratarse de una modalidad de carácter indefinido, el hecho de que se imponga por ley que, en todo caso, tenga que realizarse un período de prueba de un año de duración, debilita tal cualidad.

Y ello, porque, durante tal período, el empresario puede extinguir libremente la relación laboral sin necesidad de alegar causa alguna –eso sí, con el límite del respeto al principio de no discriminación- y sin tener que abonar ninguna indemnización al trabajador. Algo que, pese a privar a aquél de los beneficios legalmente previstos, convierte a esta peculiar modalidad contractual en un instrumento manifiestamente inseguro, al menos durante su primer año de vigencia. Con todo, no se trata de una fórmula que haya tenido mucho éxito en términos estadísticos, viéndose defraudadas las enormes expectativas puestas en ellos por los poderes públicos.

10. Las acciones emprendidas por los poderes públicos con el fin de favorecer el empleo estable entre los jóvenes han sido múltiples y muy variadas. Así, desde 2012, se ha recurrido a varias técnicas para aumentar el empleo de calidad (supuestamente el empleo indefinido) que, sin embargo, hasta la fecha, no han dado los frutos esperados. Las medidas puestas en marcha se han centrado en una triple dirección: por un lado, la introducción de incentivos en cuando el contrato indefinido se celebre por una pequeña y mediana empresa (con menos de 50 trabajadores) y el firmante sea una persona joven; por otro lado, la posibilidad de transformar los contratos temporales en indefinidos, que se refuerza; y, finalmente, la adopción de estímulos al empleo que son una tónica habitual en las políticas de empleo desde hace ya varias décadas, esto es, el conjunto de bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social por contratación estable de jóvenes, que se caracterizan por ser extremadamente asistemáticas y complejas en su configuración legal, lo que, unido a otros factores que se señalan a continuación, hacen que aquéllas pierdan, a la postre, efectividad.

El estudio de los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal –en adelante, SEPE- permite afirmar que la contratación indefinida representa una proporción muy pequeña de todos los contratos registrados, pero, sobre todo, en el caso de los jóvenes, sin que se observe que los incentivos para fomentar tal tipo de empleo hayan logrado aumentar la probabilidad de que un joven tenga un contrato de tal naturaleza. Así, la decisión de contratar indefinidamente a un trabajador, joven o no, parece tener más que ver con las necesidades productivas de la empresa que con los estímulos legales para hacerlo. Y, al igual que ocurre con el común de los trabajadores, se observa que las medidas de fomento tienen un importante efecto “peso muerto”, deduciéndose que los pocos contratos indefinidos que se realizan en España se habrían realizado en cualquier caso, sin importar que se trate de un trabajador joven. Por otra parte, este hecho demuestra que la extensión a casi toda la población los incentivos económicos diluye el efecto beneficioso de las medidas.

Una explicación posible de por qué las empresas se ven poco atraídas por las modalidades de contratación incentivada puede ser que todas ellas conllevan la restricción de que la empresa debe mantener el tamaño neto de la plantilla durante al menos tres años o el tiempo que dure la bonificación. Esta rigidez puede suponer un mayor coste para la empresa que el hecho de tener que correr con los costes laborales de entrada y salida de un contrato indefinido sin bonificar. Ahora bien, la edad juega a favor de la contratación indefinida, siendo más probable tener un empleo indefinido según se van ganando años, de manera que, por término medio, un trabajador indefinido es más mayor que un trabajador joven.

11. El análisis de los procesos de entrada en el empleo y la estabilidad laboral revela que, cuando se compara el tipo de contrato que da acceso al empleo, se observa que la entrada a través de un contrato indefinido, sin duda, tiene más ventajas. Así, entre otras consecuencias favorables, en dicha hipótesis, aumenta la probabilidad de que el individuo se mantenga en el sistema de la Seguridad Social al finalizar el periodo de observación cuando se compara con otro que haya accedido al empleo a través de un contrato temporal. Además, permite acumular más días cotizados, lo que redundaría en un mayor nivel de protección. Ahora bien, cotizar más tiempo, no es sinónimo de estabilidad, pues los jóvenes con empleos indefinidos sufren también rotación laboral, ya que la duración de estos empleos no llega ni a la mitad del tiempo que, potencialmente, podrían haber tenido.

El estudio específico de la estabilidad que, supuestamente, proporciona un empleo indefinido, pone de manifiesto que los jóvenes padecen un elevado grado de inseguridad, pues el análisis realizado demuestra que la probabilidad de que finalice el contrato tras su primer año de vigencia es, por término medio, del 45 por ciento. No obstante, hay algunas diferencias significativas entre los contratos de carácter indefinido, siendo las conversiones más estables, pues sólo el 30 por ciento “muere” a lo largo de su primer año de vida. El motivo no es otro que el hecho de que las empresas españolas aprovechan la contratación temporal para realizar una “cata” del trabajador con el fin de averiguar su nivel de competencia y adecuación a las necesidades de su empresa. Una vez hecha la comprobación, una vez pasado el filtro de la temporalidad, la empresa opta por ofrecerle al trabajador un contrato indefinido.

Los sectores productivos que favorecen, en mayor medida, tanto la entrada en el empleo indefinido como su duración son la industria manufacturera y el sector energético. Y lo mismo ocurre con las ocupaciones más cualificadas. En cambio, al analizar el tamaño de la empresa se observan diferencias interesantes, ya que las más pequeñas tienen una probabilidad mayor de utilizar los contratos indefinidos, si bien estos contratos tienen duraciones más cortas. Por lo tanto, el efecto positivo que deriva de la mejora en la entrada al empleo, podría durar poco tiempo, de manera que el saldo neto final puede terminar siendo cero en el corto-medio plazo. Algo parecido ocurre al analizar las Comunidades Autónomas, ya que aquellas con mayor renta, como son Madrid y Cataluña, ejercen un efecto positivo sobre la entrada en la contratación indefinida. En cambio, cuando se estudia la duración de estos contratos, se observa que también tienen una mayor tasa de riesgo de que termine el contrato.

12. El contrato a tiempo parcial ha resultado la medida “estrella” dentro del marco de la contratación de trabajo. En efecto, esta modalidad contractual ha aumentado, notablemente, durante la crisis para toda la población trabajadora pero, en el caso de los jóvenes, el incremento ha sido todavía más llamativo. Y, además, tal dato se une a otro reseñable, pues, de modo simultáneo a su expansión, ha crecido, también, su utilización combinada con la contratación temporal, que afecta a un veinte por ciento de los casos. Dicha doble fórmula, que combina parcialidad con inseguridad en el empleo, es la que ha crecido más entre la población juvenil, a pesar de no hacerlo por expreso deseo del trabajador sino que es una modalidad utilizada a instancias del empresario que busca cubrirse ante las incertidumbres de la crisis y les sirve para reducir los costes económicos que suponen los contratos de trabajo.

En el análisis de los datos muestra que la probabilidad de entrada en el empleo con un contrato indefinido aumenta si la jornada es a tiempo completo y es más probable que el contrato indefinido dure más. De la misma manera, el empleo temporal es más probable que vaya acompañado de una jornada a tiempo parcial, siendo, además, menor el tiempo que dura el contrato. Ante estos resultados cuesta entender la gran apuesta que se hace a favor del empleo a tiempo parcial, máxime cuando un cierto número de ellos, difícilmente calculable, es, en la práctica, fraudulento, ya que se pacta en el contrato un volumen de horas de trabajo menor del que, de hecho, se realiza.

Así, la precariedad avanza cuando la legislación laboral llega a diseñar un nuevo contrato a tiempo parcial destinado específicamente para los jóvenes, como el denominado contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Al margen de la debilidad intrínseca que conlleva en su obligación formativa, dicho contrato ha introducido en el ordenamiento jurídico una innovación en la concepción tradicional de los contratos formativos, al abrir una nueva fórmula contractual en la que formación y trabajo prestado pueden quedar plenamente desvinculados, previendo la posibilidad de mejorar competencias formativas de carácter genérico que aumenten la empleabilidad del trabajador sin necesidad de vincularlas con dicha experiencia profesional, propiciando así su utilización.

13. Otra de las opciones de política legislativa ha sido la adopción de medidas para promover el trabajo autónomo a través de la reducción de los costes de cotización a la Seguridad Social o de la compatibilidad o anticipo del desempleo y el favorecimiento de la iniciativa emprendedora entre los jóvenes. La perspectiva que se ha utilizado para conseguir tales objetivos ha sido la transversal, pues va desde el ámbito educativo hasta la fijación de incentivos económicos y facilidades de toda índole para que crezca la actividad de emprendimiento en dicho colectivo de población. De todos modos, aunque ha habido un cierto incremento de los supuestos de autoempleo, hay una serie de dificultades que juegan en contra de su pleno desarrollo, como, por ejemplo, la existencia de fuertes inercias culturales que van en la dirección de búsqueda de trabajos de carácter asalariado, privado o público, o la propia situación de incertidumbre económica que lastra -o condena, directamente-, muchas de las iniciativas emprendedoras.

14. El mercado de trabajo se caracteriza, cada vez más, por su mayor complejidad y aleatoriedad. Las transiciones del sistema educativo al productivo se han hecho especialmente inseguras y accidentadas en un contexto de fortísimo desempleo juvenil, lo que constituye un preocupante caldo de cultivo que está en el origen de unas situaciones ilícitas demasiado frecuentes. Las empresas tendrían que ser responsables socialmente cuando apuestan por la utilización de las figuras de contratación disponibles en la legislación y en las prácticas no laborales, evitando, en todo momento, incurrir en situaciones de fraude y de exponerse a sanciones que, además, pueden dañar, claramente, su imagen pública.

Asimismo, la legislación debería ser más incisiva y las distintas Administraciones deberían poner todos los medios posibles para evitarlo, entre ellos, potenciar su función inspectora y otros medios de control. En concreto, los poderes públicos deberían de poner un especial énfasis en el control de las ilegalidades cometidas en los contratos de trabajo temporales,

tan frecuentemente concertados por jóvenes, ya que, en un abundante número de supuestos, no se corresponden con necesidades coyunturales de las empresas sino, por el contrario, estructurales o permanentes.

Y lo mismo debería de suceder con las prácticas no laborales, pues no hay una firme voluntad política de luchar contra aquéllas que encubren auténticos contratos de trabajo. Por ello, es evidente que tales poderes deberían tomar iniciativas más eficaces erradicar el gran número de figuras fraudulentas que existen en la realidad, pues es una situación que, además, es injusta al afectar a unos jóvenes más cualificados profesionalmente que los de otras épocas. Además, salvo una contada excepción, no hay ningún tipo de control de los becarios ni de quiénes realizan prácticas no laborales por los Servicios Públicos de Empleo encargados de la colocación, lo que explica que sea imposible saber con certeza el número real de personas en esa situación. La legislación debería de imponer a los empleadores el deber de informar a los representantes de los trabajadores y funcionarios públicos de la existencia de becas y de prácticas no laborales en las empresas y Administraciones Públicas y del número y condiciones de las mismas a fin de dar transparencia a dichas situaciones y facilitar el control de posibles abusos y fraudes. Y la negociación colectiva debería de regular mucho más dichas situaciones.

Por otra parte, la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social se encuentra con serios inconvenientes a la hora de proponer la sanción de las ilegalidades cometidas, ya que las denuncias, individuales y colectivas, presentadas son muy escasas, como, también, lo son las demandas interpuestas ante los Tribunales ya sean por los propios interesados ya sea por el procedimiento de oficio. Este resultado se ve favorecido por la elevada movilidad y volatilidad de las situaciones que los jóvenes padecen o por sus resistencias a enfrentarse a las empresas contratantes o a las entidades convocantes de las prácticas no laborales y de las becas.

15. La denuncia de los fraudes por los sindicatos no es tan eficaz como debería de ser y, aunque existan algunas iniciativas dirigidas a evitarlos, pero aún son insuficientes dada la actual debilidad sindical en un contexto de crisis económica y la dificultad derivada de la enorme dispersión y, a veces, fugacidad de quiénes firman los contratos o realizan las prácticas o tienen una beca que pudieran ser ilegales. Y a ello se une un contexto extremadamente individualista que hace que muchos jóvenes perciban a los sindicatos como unas organizaciones ajenas a sus valores e intereses.

Hay una preocupante pasividad entre los jóvenes frente a los posibles abusos de que son objeto, pues se resignan a aceptar situaciones inaceptables como un mal menor. Son conscientes de que sufren especialmente la “cultura de la temporalidad” extendida en España que deja lejos del éxito a las medidas encaminadas a dotar de estabilidad, seguridad y garantías al empleo.

La contratación indefinida y su fomento no da los resultados esperados y los contratos temporales siguen ocupando un lugar prioritario. Ante la pregunta de hasta qué punto las políticas del mercado de trabajo deben seguir focalizándose sobre esta tipología de contratos, sólo se puede decir que sería muy conveniente desviar parte de esos esfuerzos y recursos hacia políticas que fomenten la creación de empresas más grandes en sectores con una contratación más estable, como parece ser el sector industrial.

Y, asimismo, potenciar las políticas activas que adecuen la formación de la mano de obra más joven a las necesidades del sistema productivo, aunque para ello también habría que mejorar los canales de comunicación e información entre los diferentes agentes intermediadores del mercado de trabajo. Una cuestión que falta por determinar es qué más necesitan las empresas españolas y bajo qué condiciones están dispuestas a contratar a los jóvenes, si con los incentivos introducidos por los cambios legislativos siguen sin fomentar el empleo juvenil, y menos aún, el empleo estable.

JÓVENES Y EMPLEO.

UNA MIRADA DESDE EL DERECHO, LA SOCIOLOGÍA Y LA ECONOMÍA

