

# 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 empleo<sup>1</sup>. 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 juvenil<sup>2</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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)<sup>3</sup>. 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–,

<sup>3</sup> 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 profesional<sup>4</sup>.

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

<sup>4</sup> 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 octubre<sup>5</sup>. 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.

<sup>5</sup> 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 2014<sup>6</sup>; 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 prácticas<sup>7</sup>. 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 contractual<sup>8</sup>.

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.

<sup>6</sup> Estadísticas oficiales publicadas por los SEPE.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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 alguna<sup>9</sup>.

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

<sup>9</sup> 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)<sup>10</sup>.

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 la 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

<sup>10</sup> 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)<sup>11</sup>. 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).

<sup>11</sup> 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)<sup>12</sup>. 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

<sup>12</sup> 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.