

## JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO: PRECARIEDAD A CAMBIO DE INSERCIÓN LABORAL

**Diego Megino Fernández**

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

---

### EXTRACTO

La reciente crisis económica global ha dejado sentir sus negativos efectos en gran parte de los mercados laborales nacionales, el español entre ellos. En él, el de los desempleados más jóvenes representa uno de los colectivos que más está sufriendo sus consecuencias.

Para corregir la situación, el legislador interno se ha embarcado en un ambicioso plan: mediante continuos textos normativos, ofrecer alternativas a la población más joven para salir de una situación a la que, sin remedio, se han visto empujados. En concreto, son tres los pilares centrales de su estrategia: la contratación, la formación y el emprendimiento.

Sin embargo, el fin no puede justificar siempre los medios, sobre todo cuando, como es el caso, estos últimos se traducen en una notable depreciación de las condiciones laborales, primando el elemento cuantitativo (la inserción) sobre el cualitativo (la calidad en el empleo).

El presente trabajo se centrará en el análisis de las manifestaciones más significativas de este fenómeno.

**Palabras claves:** jóvenes, mercado de trabajo, empleabilidad, inserción laboral y precariedad laboral.

---

*Fecha de entrada: 30-04-2014 / Fecha de revisión: 30-01-2015 / Fecha de aceptación: 30-01-2015*

## YOUNG PEOPLE AND LABOUR MARKET: JOB INSECURITY IN EXCHANGE FOR EMPLOYMENT

Diego Megino Fernández

---

### ABSTRACT

The recent global economic crisis has had negative effects on many national labor markets, the Spanish one among them. Within it, the younger unemployed represent one of the groups that most suffer the consequences.

In order to correct the situation, the domestic legislator has embarked on an ambitious plan: through continuous normative texts, offers alternatives to the younger population to get out of a situation, in which hopelessly has been led. Specifically, there are three central pillars of its strategy: hiring, training and entrepreneurship.

However, the end can not always justify the means, especially when, as is the case, the latter result in a significant depreciation of working conditions, prevailing the quantitative factor (insertion) on the qualitative one (quality in the employment).

The present work focuses on the analysis of the most significant expressions of this phenomenon.

**Keywords:** young people, labour market, employability, employment and job insecurity.

---

---

## Sumario

### I. Introducción

1. Una sucinta referencia al interés que la cuestión despierta en las instituciones comunitarias
2. Una breve parada en la realidad laboral de los jóvenes en España
3. Un apunte sobre la garantía juvenil y la estrategia de emprendimiento y empleo joven

### II. Primer eje: La contratación

1. Revisitando un viejo conocido. El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
2. Cuando de nuevo el tamaño –de la organización productiva– sí importa. La contratación indefinida por microempresas
3. El primer empleo joven. Impulso a la contratación temporal, coyuntural ¿y acausal?

### III. Segundo eje: La formación en y para el empleo

1. A pesar de lo que se diga, la reprobable contratación a tiempo parcial sin vinculación formativa específica
2. El contrato para la formación y el aprendizaje. ¿Deseable tabla de salvación para los jóvenes carentes de cualificación?
3. La adquisición de experiencia profesional por los jóvenes titulados pervirtiendo el contrato en prácticas

### IV. Tercer eje: El emprendimiento

#### V. Una reflexión a modo de cierre

«Juventud, divino tesoro,  
 ¡ya te vas para no volver!  
 Cuando quiero llorar, no lloro...  
 y a veces lloro sin querer...»

Rubén Darío

Canción de otoño en primavera

## I. INTRODUCCIÓN

Juventud, ¿divino tesoro?

A partir de una visión apasionada de esta etapa de la vida, desde luego que sí. Pero cuando se abandona el romanticismo y la mirada se torna aséptica y materialista, la situación y las perspectivas de la población novel dentro del mercado de los recursos humanos pronto desvirtúan la fortuna de ese verso universal<sup>1</sup>.

Por fuerza, los jóvenes han de contar con un notable protagonismo en cualquier sociedad que se precie, donde «están llamados a prestar una contribución importante como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, ciudadanos [...] y agentes del cambio»<sup>2</sup>. Sobre todo en contextos como el contemporáneo, singularizado por fenómenos trascendentales como el intenso e imparable cambio demográfico en curso o el profundo proceso de envejecimiento de la pobla-

<sup>1</sup> Distinto sería tratar de resolver interrogantes como «¿Qué es la juventud? ¿Qué significa ser joven? ¿Cuáles serían los rasgos definitorios de esta "categoría"? ¿Cuenta con un momento claro de inicio y final? A este respecto, aparentemente tan simple, no hay una respuesta clara. De aquí se deriva la complejidad de analizar la "juventud" desde una perspectiva científica». Poniendo el acento en esta eventualidad, AA. VV. (Luque Delgado, S., dir.): *Trayectorias laborales de los y las jóvenes y mantenimiento de la protección social. Un análisis comparado*, Estudio financiado al amparo de las subvenciones para el Fomento de la Investigación Social (FIPROS), noviembre de 2011, pág. 40 (recurso electrónico).

A la postre, dependerá del contexto institucional, económico, cultural y social de referencia; aunque si el examen quedara restringido al plano estrictamente laboral, hoy en España son jóvenes las personas con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años.

<sup>2</sup> «Su energía y capacidad de innovación son recursos inestimables que ningún país puede permitirse depreciar [...] Aunque, con demasiada frecuencia, no se aprovechan todas sus potencialidades porque no tienen acceso a empleos productivos y decentes». Remarcándolo, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO): *Starting right: Decent work for young people*, 2004 (recurso electrónico).

ción. Sin embargo, la satisfacción de esta legítima aspiración no va a estar exenta de obstáculos en el camino, en especial porque, entre otras circunstancias, constituyen un grupo en extremo vulnerable a las adversidades; por ejemplo, a las derivadas de un hondo ciclo financiero negativo.

No hay que llamarse a engaño, tradicionalmente ha sido así; y la tan traída y llevada gran crisis global iniciada en el año 2008, espacio recurrente en múltiples estudios, no ha hecho sino confirmar esta realidad, aunque con el agravante de acentuarla todavía más si cabe<sup>3</sup>. Por señalar alguno de los efectos vinculados a este fenómeno –precisamente el que sirve de base fundamental para este texto–, atenazados por la falta de oportunidades, por un evidente déficit educativo, formativo y profesional, por la ausencia de información elemental acerca del funcionamiento y la idiosincrasia del mercado de trabajo..., los jóvenes, en el mejor de los escenarios, terminan cayendo en la precariedad, en la inserción laboral bajo devaluadas condiciones de empleo<sup>4</sup>.

Las evidencias confirman que en la mayoría de los países –avanzados o en vías de desarrollo– son ellos quienes experimentan una mayor probabilidad de ofertas no estándar de prestación de servicios, de temporalidad en la contratación, de peores condiciones generales de ocupación, de perder sus puestos cuando la coyuntura no es la propicia (la práctica habitual de «la última persona contratada es la primera despedida»)<sup>5</sup> y, en fin, de permanecer durante periodos prolongados como demandantes de un trabajo<sup>6</sup>; todo lo cual, en su conjunto, acrecienta «el riesgo de exclusión laboral y, por ende, de exclusión social»<sup>7</sup>, en un círculo vicioso de fácil entrada pero de muy complicada salida<sup>8</sup>.

Esas severas dificultades en el acceso al empleo –al menos a uno de calidad– cuentan con una innegable repercusión personal y colectiva, por cuanto para muchos «el desempleo actual puede convertirse previsiblemente en desempleo a largo plazo, lo que [...] disminuye su autoestima, deja

<sup>3</sup> EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND): *Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe*, Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2012, pág. 3 (recurso electrónico).

<sup>4</sup> ALEMÁN PÁEZ, F.: «La "rueda de Ixión" del empleo juvenil», *Revista de la Fundación 1.º de Mayo*, núm. 58, 2014, pág. 21 (recurso electrónico).

<sup>5</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F.: «El desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas», *Revista de la Fundación 1.º de Mayo*, núm. 50, 2012, pág. 1 (recurso electrónico).

<sup>6</sup> EUROFOUND: *Foundation findings: Youth and work*, 2011, págs. 1 y ss. (recurso electrónico). Llamando también la atención sobre esta contrariedad, ILO: *Global employment trends for youth 2013. A generation at risk*, Ginebra: ILO, 2013, pág. 11.

<sup>7</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES): *Informe conjunto sobre los jóvenes y el empleo en la región euromediterránea*, Sesión ordinaria del Pleno de 24 de julio de 2013, pág. 16.

<sup>8</sup> EUROPEAN COMMISSION: *Youth social exclusion and lessons from youth work. Evidence from literature and surveys*, 2013, págs. 4 y ss. (recurso electrónico).

incumplidas sus ambiciones, reduce sus ingresos y sus futuras oportunidades de carrera y retrasa sus posibilidades de asumir una vida adulta independiente, incluida la formación de una familia»<sup>9</sup>.

Pero, se insiste, esta tesitura está lejos de ser una completa desconocida. Ni siquiera supone una consecuencia directa de la profunda recesión por la que se atraviesa<sup>10</sup>, la cual, sin eximirle de su parte de culpa, no puede ser presentada de forma interesada como detonante único y exclusivo; aún menos en el mercado de trabajo nacional, que desde bastante tiempo atrás venía arrasando deficiencias estructurales de calado.

La gravedad del problema exige atacarlo sin dilación, adoptando medidas decididas, enérgicas y específicas<sup>11</sup>. De lo contrario, existe un riesgo cierto de enfrentarse «al triste legado de una generación perdida»<sup>12</sup>, susceptible de perjudicar hasta límites insospechados el «potencial de innovación y de competitividad durante las próximas décadas»<sup>13</sup>.

Obviamente, cuanto mayor sea la demora de los Poderes Públicos –y de la sociedad en su conjunto– a la hora de afrontar esta empresa, más complicado resultará llegar a un desenlace satisfactorio. Ahora bien, esa imperiosa necesidad no les otorga una habilitación absoluta, una suerte

<sup>9</sup> PARLAMENTO EUROPEO: *Informe sobre cómo combatir el desempleo juvenil: posibles soluciones [2013/2045 (INI)]*, 22 de julio de 2013, pág. 6.

«Para los y las jóvenes es el tiempo de trabajar, de incorporarse a esta sociedad laboral en la que el trabajo funciona como signo con un doble significado: por una parte, por ser un elemento capaz de otorgar autonomía e independencia personal, debido a su capacidad de proveer de los recursos económicos imprescindibles; por otro, tiene implicaciones supra-individuales, en la medida en que sitúa como miembro activo y productivo del cuerpo social». Meritoria la exposición de RODRÍGUEZ SAN JULIÁN, E. y BALLESTEROS GUERRA, J. C.: *Crisis y contrato social. Los jóvenes en la sociedad del futuro*, Madrid (CRS-FAD), 2013, págs. 20 a 22.

<sup>10</sup> «Youth unemployment was at a high level in many countries long before the financial crisis began to bite [...] Our conclusion, then, is that there is a structural element to youth unemployment that must be addressed». Verificando el cumplimiento de su hipótesis, MOURSHED, M.; PATEL, J. y SUDER, K.: *Education to employment: getting Europe's youth into work*, McKinsey&Company, 2013, pág. 16.

Tampoco en España «la relación entre el paro juvenil y el del conjunto de la población activa [...] ha empeorado excesivamente a lo largo de este tiempo, si bien la fragilidad de su situación hace que deba merecer una mayor atención». Constatándolo, AA. VV. (Pérez Camarero, S., dir.): *Un futuro sin generación perdida. Una revisión de la situación de los jóvenes en España*, INJUVE, 2013, págs. 43 y ss. (recurso electrónico).

<sup>11</sup> Imprescindibles para que «tengan éxito en la transición de la educación al trabajo», conforme enfatiza la COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Semestre europeo 2013: recomendaciones específicas por país para sacar a Europa de la crisis [COM (2013) 350 final]*, Bruselas, 29 de mayo de 2013, pág. 3.

<sup>12</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT): *La crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción. Resolución y conclusiones de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra (OIT), 2012, pág. 3.

<sup>13</sup> BUSINESSEUROPE: *Crear oportunidades para los jóvenes. Cómo mejorar la calidad y la imagen de las prácticas en el medio laboral*, marzo de 2012, pág. 5 (recurso electrónico).

de patente de corso para adoptar cualquier tipo de solución sin reparar en sus efectos y consecuencias. El fin, por loable que este sea, no justificará unos medios que, de un modo ilegítimo y desproporcionado, primen el elemento cuantitativo sobre el cualitativo.

En definitiva, estos son los términos en los cuales el debate queda planteado, «si la salida de la crisis para las personas jóvenes debe realizarse en términos de más precariedad –cualquier (auto)empleo es mejor que ningún empleo– o si deben ponerse en cambio todos los medios necesarios para favorecer su emancipación y unas condiciones dignas de vida y trabajo»<sup>14</sup>. Por desgracia, un número considerable de disposiciones normativas recientes dejan bien a las claras cuál es la apuesta y la opción elegida por el legislador, como mínimo en el corto plazo y en el marco de las relaciones laborales.

## 1. UNA SUCINTA REFERENCIA AL INTERÉS QUE LA CUESTIÓN DESPIERTA EN LAS INSTITUCIONES COMUNITARIAS

Sin perjuicio de la sutil mejoría apreciable en las últimas oleadas de informes estadísticos –al menos en cuanto atañe a la estabilización en el ritmo de pérdida de ocupaciones–<sup>15</sup>, por lo común, y salvo honrosas y contadas excepciones (Alemania, Austria o Países Bajos), el manido declive financiero internacional –o, mejor, de las economías avanzadas–<sup>16</sup> ha embestido, erosionado con fuerza y removido hasta sus cimientos los mercados de recursos humanos del viejo continente (destacando de forma negativa los países del sur, como España, Grecia o Croacia)<sup>17</sup>. En otras palabras, «la destrucción acelerada y absolutamente descontrolada de puestos de trabajo durante los últimos [...] años no ha constituido un rasgo privativo de la fisonomía nacional. En realidad, el conjunto de Estados miembros de la Unión han padecido, en mayor o menor medida, similares penurias»<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> ROCHA, F.: «Otra vuelta de tuerca a la precariedad laboral de los jóvenes», *Revista de la Fundación 1.º de Mayo*, núm. 48, 2013, pág. 6.

<sup>15</sup> Con todo, «*in Europe, a return to growth is not yet a signal of a return to health. Although labour markets are showing signs of stabilizing, long-term and youth unemployment remain endemic, spreading concerns about the potentially permanent employability effects of extended joblessness*». Al respecto, THE WORLD BANK: *Global Economic Prospects*, vol. 8, January 2014, Washington, DC: World Bank, pág. 19.

<sup>16</sup> AA. VV. (Pérez García, F., dir): *Crecimiento y competitividad. Los retos de la recuperación*, Informe Fundación BBVA-IVIE, 2013, pág. 41 (recurso electrónico).

<sup>17</sup> LEAO, J. y NOGUEIRA, G.: «Youth unemployment in Southern Europe», *GEE Papers*, núm. 51, 2013, pág. 4 (recurso electrónico).

<sup>18</sup> ABRIL LARRAÍNAR, M.ª del P. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «"El Laberinto del Fauno" de la reforma laboral. Pocas luces y muchas sombras», *RTSS.CEF*, núm. 328, 2010, pág. 68.

Tras varios años de bonanza, caracterizados por unas positivas tasas de crecimiento del empleo, la recesión ha echado por tierra buena parte de los progresos logrados desde el año 2000. Y si un colectivo está pagando caro el peaje ese es, desde luego, el de los jóvenes, cuyas carreras profesionales muy a su pesar aparecen marcadas por dilatados periodos de inactividad y, con suerte, por una pobre inclusión posterior en el mundo laboral, donde dominan para ellos los vínculos de naturaleza temporal y, con mayor relevancia cada día, las relaciones a tiempo parcial no deseadas<sup>19</sup>.

Y aun cuando cierto nivel de paro friccional entre los segmentos de menor edad se estima razonable y hasta inevitable, los descarnados datos ponen sobre la mesa, entre otras deficiencias, la incapacidad de los mercados para absorber la mano de obra novel que, a pesar de la tendencia generalizada a retrasar al máximo ese momento, intenta acceder a los mismos.

Por contradictorio que pueda parecer a la luz de la triste realidad a la que se enfrentan, la atención a los jóvenes, en un amplio espectro de políticas, está profundamente arraigada en el acervo y en el ideario comunitarios<sup>20</sup>. *Verbi gratia*, en el *Pacto europeo para la juventud*, adoptado por el Consejo Europeo en marzo de 2005 en consonancia con la *Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*, se marcaba como meta esencial su óptima inserción social y laboral. Sin embargo, la coyuntura de crisis ha complicado en extremo la puesta en marcha y la aplicación de las políticas y de las líneas directrices aprobadas, así como la consecución de los objetivos propuestos, quedando de nuevo en el tintero habituales problemas e insatisfacciones: una desproporcionada tasa de desempleo juvenil (dos veces la de los adultos); las reducidas posibilidades de encontrar un trabajo con unos mínimos estándares de calidad; el retraso en su integración dentro del entorno laboral y los inestables y débiles lazos estrechados dentro de él; los elevados niveles de abandono prematuro de los estudios –que redundan en una mano de obra pobremente cualificada y con superiores dificultades de *empleabilidad*–; la resignación de los individuos ante la situación que les está tocando vivir; etcétera<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> EUROPEAN COMMISSION: «EU Employment and Social Situation, Quarterly Review», March 2014, Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2014, pág. 5.

Desde otra perspectiva, «secure jobs, which were once the norm for the previous generations, at least in the advanced economies, have become less easily accessible for today's youth». Corroborándolo, ILO: *Global employment trends for youth 2013. A generation at risk*, cit., pág. 1.

<sup>20</sup> EUROFOUND: *Foundation findings: Youth and work*, cit., pág. 2 (recurso electrónico).

<sup>21</sup> De ahí la defensa a ultranza de «invertir en el capital humano que constituyen los jóvenes [...] para resolver la profunda crisis que atraviesa el empleo juvenil en la actualidad y disfrutar de un crecimiento sostenible e integrador a medio y largo plazo», hecha por la COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Promover el empleo juvenil [COM (2012) 727 final]*, Bruselas, 5 de diciembre de 2012, págs. 4 y ss.

Y aunque no existen evidencias empíricas de las cuales extraer que una minoración de la tasa global de desempleo conllevará de forma automática una disminución proporcional entre los parados de menor edad<sup>22</sup>, «en el marco de la estrategia general europea para impulsar el crecimiento y el empleo [...] –ayudar a estos últimos– a entrar y a permanecer en el mercado de trabajo y a adquirir y desarrollar las capacidades que les prepararán el camino para su futura vida laboral es [...] una prioridad absoluta para la Unión Europea»<sup>23</sup>; la cual, quizás, bien hubiera podido reaccionar con una mayor diligencia<sup>24</sup>.

En consecuencia, las instancias de poder y de decisión comunitarias están llamadas a establecer las pautas y a marcar los objetivos en materia no solo de empleo, sino también de educación o de apoyo social e institucional<sup>25</sup>, con un tratamiento singularizado inclusive a favor de quienes dentro del colectivo presentan una todavía peor situación de partida (sujetos con casi testimoniales niveles de formación y de cualificación, mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, etc.)<sup>26</sup>.

Eso sí, la Unión Europea no ha de suplantar en este cometido a los Estados; antes al contrario, conforme viene haciendo en este y en otros ámbitos, le compete propiciarlo recurriendo al Método Abierto de Coordinación<sup>27</sup>, señalando en las recomendaciones particulares dirigidas a cada país los cambios indispensables, difundiendo y favoreciendo el intercambio de las mejores prácticas y políticas nacionales, canalizando inversiones del presupuesto comunitario o ayudando a los interesados a sacar el máximo provecho al mercado único.

<sup>22</sup> «This does not imply that we should not have policies specifically directed to fight youth unemployment [...] However, these results suggest that the youth unemployment should not be seen as an isolated problem and that instead it should be tackled in the context of a more general strategy to reduce the overall unemployment». La idea, más pulida, en LEAO, J. y NOGUEIRA, G.: «*Youth unemployment in Southern Europe*», cit., pág. 7 (recurso electrónico).

<sup>23</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil [COM (2013) 447 final]*, Bruselas, 19 de junio de 2013, págs. 2 y ss.

<sup>24</sup> Reacción tardía que no permite «ocultar un gran fracaso social de magnitudes mayestáticas». Inflexible en sus críticas ante el retraso, ALEMÁN PÁEZ, F.: «La «rueda de Ixión» del empleo juvenil», cit., pág. 20.

<sup>25</sup> CEDEFOP: *Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2012, pág. 1.

<sup>26</sup> EUROPEAN COMMISSION: *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Youth Opportunities Initiative [COM (2011) 933 final]*, Bruselas, 20 de diciembre de 2011, pág. 2.

<sup>27</sup> «La preocupación por las altas tasas de desempleo no es, por tanto, una verdadera novedad. Lo que sí es definitivamente nuevo, al menos respecto al debate público y a la comparación político-institucional del reciente pasado, es más bien el tono de énfasis con el cual el tema (del futuro) de los jóvenes viene ahora "utilizado", sobre todo en Europa, para justificar –o quizás también para imponer– [...] un impresionante proceso de reforma y desregulación del mercado del trabajo». La certera reflexión, en TIRABOSCHI, M.: «El desempleo juvenil en tiempos de crisis: ¿una advertencia a Europa (continental) para refundar el Derecho del Trabajo?» traducido por María Alejandra Chacón Ospina y Ailed Labrada Sosa, *RGDT*, núm. 31, 2012, pág. 6.

De todas maneras, a pesar de contar con una hoja de ruta común, la variabilidad de las realidades nacionales<sup>28</sup> va a provocar –lo está haciendo ya– que las medidas aplicadas no reflejen idéntico nivel de concreción o de éxito en los distintos territorios, muchos de los cuales se verán obligados a intentar conjugarlas con escenarios de estrictos y exigentes regímenes de austeridad y de contención del gasto público<sup>29</sup>, de la mano a su vez de una inclinación obsesiva a buscar la solución a todos los males en la ideología neoliberal y en el paradigma de la máxima flexibilidad en las relaciones entre los empresarios y el personal a su servicio.

Independientemente, este hecho no debe representar una barrera infranqueable a la hora de intensificar a nivel interno, a través de reformas estructurales y de acciones con efectos inmediatos<sup>30</sup>, las disposiciones gracias a las cuales facilitar el acceso al trabajo, prevenir las salidas anticipadas del contexto laboral o combatir la segmentación y la dualidad en su seno<sup>31</sup>. Dicho sea de paso, para tales menesteres devendrá inexorable contar con la estrecha colaboración de, como mínimo, los interlocutores sociales<sup>32</sup>, también primeras espadas en este desafío.

## 2. UNA BREVE PARADA EN LA REALIDAD LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA

Aun cuando al menos el marco económico general sí exhibe una modesta mejoría<sup>33</sup>, conviene no pecar de triunfalistas, por cuanto las condiciones todavía no son las propicias para iniciar una etapa de crecimiento intenso y sostenido<sup>34</sup>.

<sup>28</sup> AA. VV. (Laparra, M. y Pérez Eransus, B., coords.): «Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España», *Colección de Estudios Sociales de La Caixa*, núm. 35, 2012, pág. 20.

<sup>29</sup> EUROFOUND: *Foundation findings: Youth and work*, 2011, pág. 1 (recurso electrónico).

<sup>30</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil [COM (2013) 447 final]*, cit., pág. 3.

<sup>31</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Semestre europeo 2013: recomendaciones específicas por país para sacar a Europa de la crisis [COM (2013) 350 final]*, cit., pág. 5.

<sup>32</sup> EUROFOUND: *Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe*, cit., pág. 140 (recurso electrónico).

<sup>33</sup> En esta línea se mueven las últimas cifras presentadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que reflejan una moderada mejora cuantitativa. Pueden ser consultadas en SEPE: *Datos de los Registros del Servicio Público de Empleo Estatal. Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo*, diciembre 2014 (recurso electrónico).

<sup>34</sup> Instituto de Estudios Económicos: *Mantengamos el pulso reformista*, Madrid: Servicio de Estudios del IEE, 2013, págs. 11 y 12.

La gran depresión se ha cebado inmisericordemente con la economía nacional y, aún más preocupante, con el mercado del capital humano, víctima propicia dadas sus definitorias debilidades estructurales. En estos últimos años se ha experimentado un ritmo de destrucción de ocupaciones y de correlativo incremento del desempleo casi sin parangón, lo cual ha conllevado además un significativo deterioro en las condiciones de vida y de trabajo para amplios estratos de la sociedad.

Y si bien esa precariedad laboral apuntada constituye un fenómeno generalizado, lo cierto es que no afecta de manera homogénea al conjunto de la población activa, al mostrarse mucho menos condescendiente con colectivos como el de las mujeres, los inmigrantes o, por cuanto aquí interesa, los jóvenes<sup>35</sup>; enésimo testimonio de que «pese al principio de igualdad formal no todos tienen las mismas oportunidades y no todos pagan del mismo modo las consecuencias de la crisis»<sup>36</sup>.

Las sonrojantes cifras de paro juvenil en España, sorprendentes de reparar en que la actual representa «la generación a la que más recursos educativos se ha destinado»<sup>37</sup> y, en definitiva, una de las mejor preparadas, son suficientemente elocuentes por sí mismas, poniendo de nuevo de relieve la ineficacia de las estructuras nacionales a la hora de crear y, también, conservar los puestos de trabajo<sup>38</sup>.

Lo más frustrante es que se trata de un mal endémico. El propio legislador admite sin tapujos que «desde hace tiempo la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado»<sup>39</sup>, fruto de una serie de anomalías recurren-

<sup>35</sup> FUNDACIÓN 1.º DE MAYO: *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, Colección Estudios, núm. 71, Madrid: Fundación 1.º de Mayo, 2013, pág. 20.

<sup>36</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva "milonga" del "capitalismo de casino"», *RTSS.CEF*, núm. 328, 2010, pág. 48.

<sup>37</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.: «Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013», *AS*, núm. 8, 2013, pág. 1 (formato electrónico).

Pero sin descuidar que «muchos adolescentes, tentados por los atractivos ingresos de una actividad para la cual no precisaban apenas de cualificaciones, abandonaron prematuramente el sistema educativo y no adquirieron un mínimo de formación que ahora se confirma indispensable». Recogiendo esta eventualidad, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral español: la "flexibilidad/seguridad" como antídoto frente a la crisis», *RTSS.CEF*, núm. 329-330, 2010, pág. 46.

<sup>38</sup> OECD: *The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment*, December 2013, pág. 11 (recurso electrónico).

<sup>39</sup> Preámbulo del *Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto*.

Insistiendo sobre ello, RODRÍGUEZ SAN JULIÁN, E. y BALLESTEROS GUERRA, J. C.: *Crisis y contrato social. Los jóvenes en la sociedad del futuro*, cit., pág. 42; o AA. VV. (Laparra, M. y Pérez Eransus, B., coords.): «Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España», cit., págs. 72 y 73.

tes de sobra conocidas<sup>40</sup>. Pero por desgracia no es consciente de que la situación puede ir a peor por causa del «excesivo énfasis en la flexibilidad contractual y en otros tipos de flexibilidad que a menudo van acompañados de cierta precariedad laboral»<sup>41</sup>.

Con incredulidad se asiste a cómo aquel, en las grandilocuentes –y malogradas–<sup>42</sup> reformas globales del mercado de trabajo<sup>43</sup> y en las disposiciones particulares derivadas de las mismas<sup>44</sup>, aunque diagnostica con tino los desequilibrios en presencia, opta por unos remedios populares y fallidos, «desempolvando las más rancias y fracasadas recetas»<sup>45</sup>, que desembocan en un

<sup>40</sup> Significativas cifras de abandono escolar prematuro, acusada polarización del empleo joven, limitado peso relativo de la formación profesional de grado medio, escasa *empleabilidad* del colectivo, elevadas tasas de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial no deseado, difícil acceso al mercado laboral de las personas en riesgo de exclusión o reducidos niveles de emprendimiento e iniciativa empresarial. Con superior detalle, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MESS): *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, págs. 44 y ss.

<sup>41</sup> INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS (IVIE): «La flexibilidad laboral de los jóvenes y sus empleos», *Capital Humano*, núm. 141, 2012, págs. 3 y ss.

No resolver el problema con acierto puede acarrear un significativo repunte del denominado «efecto desánimo», traducible en una «caída progresiva de la intensidad de búsqueda de trabajo de los jóvenes desempleados», en los términos planteados por GUERRERO VIZUETE, E.: «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», *TL*, núm. 122, 2013, pág. 15.

En íntima conexión se encuentra el fenómeno de los conocidos como «ni-nis», –o *NEETs*, en su acepción anglosajona (*Not in Employment, Education or Training*)–, neologismo acuñado en la década de los años ochenta del siglo pasado en el Reino Unido para referirse a ese sector de la juventud que, desalentado por el panorama económico y laboral, ni forma parte de la fuerza de trabajo ni recibe formación o educación. Para profundizar en esta figura, cabe remitir los trabajos de SISSONS, P. y JONES, K.: *Lost in transition? The changing labour market for young people not in employment, education or training*, The Work Foundation, May 2012 (recurso electrónico); o de EUROFOUND: *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, 2012, págs. 12 y ss. (recurso electrónico).

<sup>42</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La reforma laboral de 2012 (notas sobre su texto –sistemática interna y calidad técnica– y su contexto –la falta de correspondencia entre el objetivo proclamado y los objetivos realmente perseguidos–)», *RL*, núm. 2, 2013, pág. 9.

<sup>43</sup> Por más que «tenemos en nuestro país cierto fetichismo a las reformas laborales, a las que consideramos como la única solución para nuestros problemas de empleo», tal y como manifiesta RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: «Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único», *RL*, núm. 1, 2010, pág. 98.

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.<sup>a</sup> y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La huida del Derecho del Trabajo hacia el emprendimiento, las reformas de la reforma laboral de 2012 y otras reformas: la Ley 11/2013 y el RDL 11/2013», *RL*, núm. 10, 2013, pág. 27.

<sup>45</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», *RTSS.CEF*, núm. 361, 2013, pág. 22.

empeoramiento notable de las condiciones laborales<sup>46</sup>, en una minoración progresiva del «estándar de exigencia de calidad en el empleo»<sup>47</sup>. A tal fin, también a la hora de auxiliar a los jóvenes se apoya en la concesión de incentivos a la contratación<sup>48</sup>, en la creación de discutidas y discutibles modalidades de vinculación laboral o, muestra de una pujante línea de acción, en dejar en manos de los parados la responsabilidad de crear su propio puesto (emprendimiento y trabajo autónomo). En fin, «una apuesta estratégica por el fomento de la precariedad como fórmula de empleo»<sup>49</sup>.

Este cuestionable modelo de gestión no solo va a dejar sentir sus efectos en el momento presente; igualmente va a hipotecar el futuro de una generación, despojada de la oportunidad de iniciar y de labrarse una carrera profesional en unas condiciones óptimas. A mayor abundamiento, esta reprochable táctica afectará a la competitividad de la sociedad en su conjunto, a su capacidad de generar riqueza y, en consecuencia, al nivel y a la calidad de vida en los años venideros<sup>50</sup>.

### 3. UN APUNTE SOBRE LA GARANTÍA JUVENIL Y LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN

Para tender un puente entre los apartados que preceden y el análisis de algunas de las manifestaciones más reveladoras de esa política de rebaja y depreciación, se estima oportuno en este momento siquiera bosquejar los orígenes inmediatos de esta última.

<sup>46</sup> Lo peor es que «se normaliza esta situación y se habla de la costumbre de la precariedad, no solo en el empresario, como sería evidente, sino también en el propio trabajador, que se habitúa a una rotación excesiva, interioriza la temporalidad como algo "natural", alternando periodos de trabajo con periodos de desempleo». Lamentándolo, TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Los sucesivos intentos de atajar la precariedad del mercado de trabajo: posibles soluciones definitivas», *RTSS.CEF*, núm. 350, 2012, pág. 94.

<sup>47</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas», *RTSS.CEF*, núm. 343, 2011, pág. 165.

<sup>48</sup> Por más que «el caso español [...] –ilustre– como pocos la extraordinaria volatilidad del empleo que se crea con este tipo de medidas, en especial las relativas a las técnicas de incentivo económico, con lo que resultarían altamente ineficientes, al exigir altas cantidades para un efecto acotado en su número y de escasa continuidad». Así lo certifica en otra de sus obras MOLINA NAVARRETE, C.: «Intermediación y políticas activas de empleo: una urgente reforma "que brilla por su ausencia"», *TL*, núm. 115, 2012, pág. 148.

De ahí que «la Ley 3/2012 y el RDL 20/2012 les [...] –asestaran– al menos formalmente, un "golpe mortal"», conforme exponen VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>º</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 12.

<sup>49</sup> FUNDACIÓN 1.º DE MAYO: *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, cit., págs. 3 y ss.

<sup>50</sup> IESE: *Objetivo: Reducir el desempleo juvenil en España. ¿Qué tienen que hacer Administración, empresas, educación y jóvenes?*, 2013, pág. 7 (recurso electrónico).

Pues bien, como respuesta específica a las recomendaciones y propuestas comunitarias<sup>51</sup>, el legislador nacional presentó su particular proyecto de «Garantía Juvenil»<sup>52</sup>, una de las principales materializaciones de la ambiciosa y transversal *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*<sup>53</sup>, marco rector para un extenso y heterogéneo paquete de actuaciones (cubre ámbitos tan dispares como el educativo, el laboral, el mercantil, etc.) encaminadas a combatir a toda costa las inquietantes cifras de parados entre la población joven.

Ahora bien, en este como en otros supuestos no se aventuró a innovar, a ser pionero. De hecho, tomando como punto de partida la experiencia finlandesa<sup>54</sup>, aquella herramienta, tras el acostumbrado peregrinaje previo por diferentes instancias, recibió formalmente carta de naturaleza a través de la «Propuesta de Recomendación sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil», adoptada por acuerdo del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013<sup>55</sup> a fin de articular los mecanismos precisos para «asegurar que todos los menores de 25 años reciben unas ofertas de empleo de calidad, una formación continua, un periodo de aprendizaje o de prácticas en los cuatro meses posteriores a la pérdida de empleo o de finalizar los estudios».

Como se desprende, el acento no recayó en exclusiva sobre la plena incorporación a una actividad de carácter productivo. Antes al contrario, como alternativa y dada su innegable interrelación con ese propósito, también mereció especial atención el adiestramiento y la adquisición de unas competencias y destrezas de indudable utilidad para su carrera profesional.

<sup>51</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Evaluación del Programa Nacional de Reformas y del Programa de Estabilidad de España para 2013 [COM(2013) 359 final]*, Bruselas, 29 de mayo de 2013, pág. 29.

<sup>52</sup> Que cristalizó posteriormente a través del [Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio](#), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (convertido en la ulterior y homónima [Ley 18/2014](#), de 15 de octubre). Analizándolo pormenorizadamente, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: «[El Sistema Nacional de Garantía Juvenil: nuevo instrumento de actuación y apoyo a la contratación de jóvenes](#)», *RTSS.CEF*, núm. 377-378, 2014, págs. 143 y ss.

<sup>53</sup> «Paradójicamente, gran parte de sus medidas se conocieron y entraron en vigor días antes de darse a conocer la misma, por medio del [...] [Real Decreto-Ley 4/2013](#)». Señalando esta curiosidad, TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á.: «Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa», *AS*, núm. 3, 2013, pág. 14 (recurso electrónico).

<sup>54</sup> Como ya sucediera en otras ocasiones, la auténtica fuente «inspiradora de esta nueva reforma laboral [...] aparece de nuevo como expresión de una línea de actuación no propia, sino promovida desde fuera, y sin cuya orientación y apoyo, institucional y financiero, no habría existido». Al respecto, VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 14.

<sup>55</sup> Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la «Garantía Juvenil» [2013/C/120/01].

Con todo, solo vinculaba a los Estados miembros con elevados índices de desempleo juvenil; entre ellos, España. Mas como contrapartida, dado que su aplicación en la práctica exigía un importante esfuerzo inversor a nivel interno<sup>56</sup>, iba acompañada de un nada desdeñable apoyo financiero por parte de la Unión (fueron cerca de 6 mil millones de euros los de inicio presupuestados para el periodo 2014-2020, que no tardaron en recibir una revisión al alza).

Sorprendiendo a propios y extraños –no suele ser lo habitual tener la oportunidad de presentarlo como un alumno aventajado–, el legislador español se puso manos a la obra de inmediato, anticipándose inclusive al calendario marcado desde los órganos comunitarios. De este modo, la amplia –contiene nada menos que 100 medidas, 15 de «impacto inmediato» o «de choque» y 85 con efectos más diferidos en el tiempo– *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016* incluyó entre sus previsiones un «Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil», dirigido, en conjunción con otros instrumentos y sin importar los sacrificios, a «favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo»<sup>57</sup>.

Por desgracia, «la densidad normativa operada en tan breve lapso de tiempo, «puri-indefinible» en algunos extremos, puede revertir negativamente en la implementación de dichas acciones»<sup>58</sup>. Inconveniente que queda reducido a mera anécdota una vez se constata que las acciones concretas ven la luz «reduciendo, precarizando o eliminando derechos de la persona [...] –disminuyendo– de un plumazo la calidad, la estabilidad y la seguridad en el empleo»<sup>59</sup>.

## II. PRIMER EJE: LA CONTRATACIÓN

Desde fechas relativamente recientes, dentro de las políticas de empleo se aprecia una atracción cada vez mayor por las dificultades que arrastran los jóvenes en el contexto laboral.

Dichas contrariedades suelen derivar de que, «a pesar de haber superado ampliamente la mayoría de edad, en la práctica, por la situación actual del mercado de trabajo unida a la prolongación de los estudios, suelen no tener todavía la experiencia profesional que reclaman las empresas en muchas ofertas de trabajo, y carecer también de los ahorros suficientes para afrontar el

<sup>56</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil [COM (2013) 447 final]*, cit., pág. 4.

<sup>57</sup> MESS: *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, pág. 3.

<sup>58</sup> ALEMÁN PÁEZ, F.: «La "rueda de Ixión" del empleo juvenil», cit., pág. 20.

<sup>59</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á.: «Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa», cit., pág. 23 (recurso electrónico).

desembolso económico inicial que suele conllevar la puesta en marcha de una actividad profesional por cuenta propia»<sup>60</sup>.

Por tal motivo, una de las tareas más acuciantes a acometer viene dada por el establecimiento de herramientas eficaces gracias a las cuales superar esos obstáculos. Así, y con el marco de la Garantía Juvenil como referente, los Poderes Públicos están adoptando a marchas forzadas medidas inscribibles en tres grandes líneas maestras, pilares sobre los que se asienta este trabajo: el fomento de la contratación por cuenta ajena, la adquisición de una experiencia profesional y el recurso al emprendimiento y al autoempleo<sup>61</sup>.

Respecto de la última de las apuntadas, conviene comenzar poniendo de relieve su inestimable magnitud, pues el acceso a una ocupación, en especial si es de calidad, aun cuando «no es la única vía para conseguir mejorar la situación de dificultad de colectivos que experimentan situaciones de vulnerabilidad [...] –sí– es considerado como un instrumento valioso de integración»<sup>62</sup> y, en consecuencia, «antítesis [...] de la exclusión social»<sup>63</sup>.

Sin embargo, si con la reforma laboral de 2012 parecía querer enarbolarse la bandera de la vinculación indefinida como seña de identidad, «ahora no hay ningún reparo en instrumentar al servicio de la inserción juvenil todas y cada una de las modalidades de contratación, incluidas las temporales, estructurales [...] y formativas [...] hasta las coyunturales»<sup>64</sup>. En definitiva, la urgencia provoca que el legislador no titubee a la hora de depreciar estándares elementales si estima que esa rebaja le facilitará lograr un objetivo más elevado.

Sentada la premisa precedente, corresponde adelantar que en este apartado serán examinadas tres de sus apuestas principales en el marco de la contratación, aun cuando otras alternativas de este tipo recibirán similar tratamiento *a posteriori*, dada su estrecha conexión con la siguiente parada en el camino, la esfera formativa.

<sup>60</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y SELMA PENALVA, A.: «Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las entidades de Economía Social. Especial referencia a los últimos cambios normativos destinados a potenciar la incorporación de jóvenes trabajadores a las entidades de economía social», *RTSS. CEF*, núm. 368, 2013, pág. 27.

<sup>61</sup> Recuérdese que la *Propuesta de Recomendación sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*, adoptada por acuerdo del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013, pretende «asegurar que todos los menores de 25 años reciben unas ofertas de empleo de calidad, una formación continua, un periodo de aprendizaje o de prácticas en los cuatro meses posteriores a la pérdida de empleo o de finalizar los estudios».

<sup>62</sup> AA. VV. (Laparra, M. y Pérez Eransus, B., coords.): «Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España», cit., pág. 39.

<sup>63</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á.: «Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa», cit., pág. 10 (recurso electrónico).

<sup>64</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 17.

Sea como fuere, conscientemente se evitará un análisis pormenorizado de cada una de ellas, de su evolución, de su significado, de su plasmación práctica y normativa, etc. Por el contrario, y al hilo de los objetivos más modestos perseguidos con este trabajo, la exposición quedará centrada por lo común en intentar demostrar la hipótesis de salida, a saber, el caro precio a pagar por la juventud para intentar contar con una mínima oportunidad en el mercado laboral, al verse empujadas casi sin remedio a una reseñable depreciación en las condiciones de empleo a cambio de una (pretendida) rápida –se teme también que fugaz, deficiente y no definitiva– inserción laboral.

## 1. REVISITANDO UN VIEJO CONOCIDO. EL CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Aunque cuenta ya con un cierto bagaje a sus espaldas –data de la reforma laboral del año 2012–<sup>65</sup>, esta fórmula de vinculación, que en opinión de quien norma «se ha revelado como una medida eficaz para fomentar la realización de contratos de trabajo indefinido»<sup>66</sup>, ha vuelto de nuevo a escena.

Sin entrar a valorar ahora cuestiones sobre las que ya en su momento se vertieron auténticos ríos de tinta (es el caso, por ejemplo, de su inapropiada denominación)<sup>67</sup>, conviene recupe-

<sup>65</sup> Ya en ese momento llamó «poderosamente la atención que el legislador [...] –optara– por crear una nueva modalidad contractual cuando una de las críticas que desde ámbitos internacionales se ha realizado a la estructura del mercado laboral español es la gran cantidad de modalidades contractuales existentes». Con razón, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «El nuevo contrato de apoyo a emprendedores: luces y sombras», comunicación al *XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012, pág. 3 (formato electrónico).

<sup>66</sup> Preámbulo del *Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre*.

Parece, sin embargo, que está un tanto desencaminado. «En marzo de 2012 comenzó su andadura el nuevo contrato, representando un 17,9 % de los contratos indefinidos ordinarios. En octubre de 2012 su representación había bajado al 8,2%. Un año después de su creación no llegaban al 10% de la contratación indefinida ordinaria y a dos años de su nacimiento el peso es del 11,7%. Y ello a pesar del nuevo impulso otorgado a estos contratos con el Real Decreto 16/2013 que permite su celebración en la modalidad de tiempo parcial». Recalcándolo, UGT: *Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva*, 2014, págs. 19 y 20 (recurso electrónico).

<sup>67</sup> APARICIO ALDANA, R. K.: «Breve análisis del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores de la Ley 3/2012 y algunas pinceladas sobre el Real Decreto-Ley 4/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo», *RTSS.CEF*, núm. 364, 2013, pág. 111.

Calificándolo de «contrato que apoya a las pymes», CERVILLA GARZÓN, M.<sup>a</sup> J.: «Las bonificaciones aplicables al nuevo contrato de apoyo a los emprendedores», *AL*, núm. 5, 2013, pág. 1 (formato electrónico).

«Sea como fuere, las condiciones dispuestas por el legislador están claras, convirtiendo en infructuoso y baldío cualquier debate terminológico que, a lo sumo, podría aspirar a un cambio de denominación más acorde de este vínculo

rar en este momento las finalidades principales que motivaron su aparición: facilitar la creación de empleo estable y –entonces– a jornada completa, apoyar a las pequeñas y medianas entidades productivas y mejorar la situación y expectativas de ciertos colectivos, entre ellos, el de los jóvenes<sup>68</sup>.

Para conseguirlo, el instrumento analizado fue diseñado a partir de tres rasgos definitorios, «que por su envergadura no tienen precedentes»<sup>69</sup>: la limitación subjetiva en cuanto a los empresarios legitimados para acogerse a él, unos suculentos incentivos económicos a lucrar de cumplir con una serie de condiciones y, por encima de todo, una particular, anormal, turbadora y desnaturalizadora regulación del periodo de prueba<sup>70</sup>.

Este último aspecto constituye, sin discusión, el que mayores críticas ha recibido, esencialmente entre la doctrina científica –menos, todavía, en sede judicial–<sup>71</sup>, que con carácter general

---

contractual, sobre el que recaen las pesadas cargas de facilitar el acceso al empleo «estable» [...] y de potenciar la iniciativa empresarial». El literal, en MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *Implicaciones y efectos de la reforma laboral de 2012. ¿Un paso adelante hacia el desmantelamiento del Derecho del Trabajo contemporáneo?*, Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2012, pág. 47.

<sup>68</sup> Entre otros atractivos, decantarse por esta alternativa puede generar también incentivos sobre las aportaciones a la Seguridad Social. En concreto, su suscripción con un joven de entre 16 y 30 años de edad, ambos inclusive, dará derecho al empleador a una bonificación durante tres años en la cuota patronal, por un importe de 83,33 euros/mes en el primer año, 91,67 durante el segundo y 100 para el tercero (cuantías a incrementar en 8,33 €/mes cuando la persona incorporada sea una mujer, en una ocupación donde el género femenino esté menos representado).

<sup>69</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: «El equilibrio entre flexibilidad externa y flexibilidad interna en la reforma laboral 2012», Comunicación al XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012, págs. 4 y 5 (formato electrónico).

<sup>70</sup> MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.: «Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia», *TL*, núm. 115, 2012, págs. 198 y ss.; DE LA TORRE VALLECILLO, C.: «Toda "moneda legal" tiene dos caras: relecturas de la reforma laboral a la luz del Derecho Social Comunitario», *RTSS.CEF*, núm. 367, 2013, pág. 19; o PALOMINO SAURINA, P.: «Medidas de fomento de la contratación indefinida y para favorecer la creación de empleo recogidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio», *AL*, núm. 1, 2014, pág. 4 (formato electrónico).

<sup>71</sup> En la [Sentencia 412/2013, de 19 de noviembre](#), el Juzgado de lo Social número 2 de Barcelona abrió una vía para la esperanza. Supone la primera decisión donde un órgano judicial cuestiona con firmeza esta figura, al señalar que «no puede llegarse a otra conclusión –más– que el art. 4.3 del RD Ley 3/12 vulnera el art. 4.4 de la Carta –Social Europea– pues no fija ni plazo de preaviso ni indemnización por finalización del contrato durante el periodo de prueba de un año, no pudiéndose entender como razonable un plazo de prueba de un año en el caso objeto de esta litis [...] A mayor abundamiento hay que indicar que el RD Ley esta contraviniendo la legislación nacional en materia de contratación temporal, puesto que a través del contrato de emprendedores con un periodo de prueba de un año, durante el cual el empleador puede dar por finalizado el contrato sin preaviso ni indemnización, se excluye la aplicación del art. 15 ET, en el que siempre se exige una causa para la contratación temporal. El RD Ley convierte al contrato de emprendedores en un contrato temporal carente de causa, algo prohibido en nuestro ordenamiento jurídico». A idéntica conclusión llega, por ejemplo, la [Sentencia 667/2014, de 27 de noviembre](#), del Juzgado de lo Social número 1 de Toledo.

ha arremetido contra la ilegitimidad de dicha previsión, capaz por sí sola de generar un nuevo dualismo en el mercado laboral, con relaciones indefinidas de «corta» y de «larga» duración, con «un despido libre y barato y una falta absoluta de control judicial de la extinción y del encadenamiento de contratos que se van extinguiendo y celebrando de nuevo, ya que ni se prohíbe la sustitución por otro de igual naturaleza con otro trabajador a su conclusión, ni se exige que con el mismo se produzca una creación neta de empleo»<sup>72</sup>.

A cuanto precede, de por sí significativo, corresponde añadir ahora la facultad admitida (art. 2 RDL 16/2013, de 20 de diciembre) de formalizarlo a tiempo parcial, dejando en agua de borrajas uno de los elementos básicos en su originaria configuración jurídica.

Este cambio tan radical supone otra manifestación palmaria de esa cada vez más recurrente «transacción normativa entre la flexibilidad y la seguridad»<sup>73</sup> en detrimento ostensible para la mano de obra, la cual sufre «el riesgo de una probable devaluación de la calidad del empleo a través de un nuevo régimen menos tuitivo del trabajo a tiempo parcial [...] precio asumido para favorecer su creación»<sup>74</sup>. En cambio, el patrono no experimenta semejantes o equiparables efectos, pues, *verbi gratia*, ello no le impedirá acceder a los característicos incentivos fiscales y de Seguridad Social, si bien, como no podía ser de otro modo, disfrutará de ellos con una reducción proporcional en función de la jornada laboral en último extremo pactada.

Por consiguiente, el legislador, si bien «refuerza su potencial como vía de inserción laboral [...] —elimina por el camino— lo que actuaba como una suerte de contrapeso a la inestabilidad inicial de este contrato»<sup>75</sup>. Y la sensación final de pérdida es todavía mayor de reparar

---

No obstante, en su [Sentencia de 119/2014, de 16 de julio](#), el Tribunal Constitucional ya ha tenido la oportunidad de, cuando menos, rechazar la cuestión de inconstitucionalidad planteada en torno a la excesiva duración del periodo de prueba en esta particular modalidad contractual.

<sup>72</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Los sucesivos intentos de atajar la precariedad del mercado de trabajo: posibles soluciones definitivas», cit., pág. 99.

Coincidente en sus postulados, PÉREZ REY, J.: «El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo», *RDS*, núm. 57, 2012, pág. 65.

<sup>73</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «La rabiosa actualidad socio-laboral para el inicio del 2014: entre la certeza de los recortes de la protección social y la esperanza de la empleabilidad a tiempo parcial», *RTSS.CEF*, núm. 370, 2014, pág. 135.

<sup>74</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.<sup>a</sup>: «Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)», *RL*, núm. 2, 2014, pág. 6.

<sup>75</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Contenido sociolaboral del RD Ley 16/2013 y de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre», *AS*, núm. 11, 2014, pág. 8 (formato electrónico).

en como aquel no vacila a la hora de devaluar su –aunque transitoria– piedra angular en el fomento del empleo estable<sup>76</sup>.

De todas maneras, quizás en el caso de los jóvenes las consecuencias no sean tan evidentes a corto plazo, toda vez que la concurrencia de otras modalidades contractuales más flexibles y, asimismo, incentivadas casi seguro lo alejarán para ellos de representar una vía prioritaria, ni siquiera importante, en el acceso al mercado de trabajo<sup>77</sup>.

## 2. CUANDO DE NUEVO EL TAMAÑO –DE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA– SÍ IMPORTA. LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR MICROEMPRESAS

Sin descubrir con ello algo insólito, está claro que, «dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cuantitativa y cualitativa las pymes y los autónomos», figuras llamadas a erigirse, en detrimento de las entidades de mayores dimensiones, en «uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad para generar empleo y su potencial de creación de valor»<sup>78</sup>.

Procurando facilitarles esa función y, de paso, mitigar un serio contratiempo, el legislador ha decidido premiar a quienes, a pesar de la difícil coyuntura, apuesten por la contratación inde-

<sup>76</sup> MIRANDA BOTO, J. M.<sup>a</sup>: «La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores», *AL*, núm. 19, 2012, pág. 1 (formato electrónico), y CERVILLA GARZÓN, M.<sup>a</sup> J.: «Las bonificaciones aplicables al nuevo contrato de apoyo a los emprendedores», cit., pág. 3 (formato electrónico).

<sup>77</sup> Poniendo como ejemplo las bonificaciones previstas para los contratos de formación para los jóvenes de hasta los 30 años, TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Los sucesivos intentos de atajar la precariedad del mercado de trabajo: posibles soluciones definitivas», cit., págs. 100 y 101.

En una línea concordante, GARCÍA QUIÑONES, J. C.: «Las políticas de empleo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *RL*, núm. especial reforma laboral, 2012, pág. 57.

<sup>78</sup> Preámbulo de la *Ley 11/2013, de 26 de julio*.

Esta norma incorpora un conjunto de medidas «vinculadas en su vigencia a la tasa de desempleo, de tal forma que dichas modalidades –contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (art. 9), indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos (art. 10), en nuevos proyectos de emprendimiento joven (art. 11), de primer empleo joven (art. 12) y en prácticas (art. 13)– no podrán ser utilizadas cuando la misma descienda del 15%. Sin embargo, pese a esta limitación cuantitativa, la complejidad de la situación que trata de corregir elimina todo atisbo de temporalidad, dado el prolongado uso (y abuso, mucho nos tememos) que de las mismas se podrá realizar, atribuyéndoles una longevidad más extensa de la que a simple vista pudiera hacernos pensar». Oportuna la observación de GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., págs. 18 y 19.

finida, a tiempo completo o parcial, de un parado menor de 30 años<sup>79</sup>, reconociéndoles durante el primer año de vigencia de la relación el derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes referida al trabajador incorporado bajo estas premisas (art. 10.1 [Ley 11/2013, de 26 de julio](#)).

Es decir, consciente de la necesidad de alentar de algún modo la preferencia por los nexos de naturaleza fija, recurre también en esta ocasión al establecimiento de unos beneficios económicos tangibles para el titular de la organización productiva, tratando así de vencer una clásica renuencia a la contratación indefinida, usualmente de limitado atractivo para las empresas<sup>80</sup>.

En resumidas cuentas, no alumbra una nueva especie de relación ilimitada en el tiempo, sino un simple estímulo a su utilización; el cual, dicho sea de paso, por fuerza competirá –ya se verá si la dualidad de herramientas juega o no una mala pasada– con la gran esperanza en este contexto surgida de la reforma laboral de 2012, el vínculo indefinido de apoyo a los emprendedores. Quizás ante el escaso éxito de este último y «falta de nuevas armas, el legislador pretende impulsar la contratación de este colectivo –jóvenes de hasta 29 años de edad– recurriendo [...] a los típicos instrumentos de fomento del empleo, los incentivos económicos, y a la superposición de modalidades contractuales»<sup>81</sup>. Sin embargo, por amplia y variada que sea la oferta, el resultado final no será necesariamente mejor, tampoco distinto.

Por cuanto hace al trabajador, no se prevé ningún requisito adicional, al margen de la edad y de la condición de desempleado. Ni siquiera aparece contemplada una mínima inscripción previa como demandante de una ocupación en el servicio público correspondiente. En cambio, y a diferencia de la laxitud propia de otras disposiciones, por el lado patronal la precisión es de ver-

<sup>79</sup> Repárese en que «los incentivos a la contratación previstos en los artículos 9, 10, 12, 13 y 14 de la presente ley serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en los referidos artículos» (disp. adic. novena [Ley 11/2013, de 26 de julio](#)).

A pesar de que otros colectivos (desempleados mayores de cuarenta y cinco años, personas en riesgo de exclusión social, etcétera) presentan asimismo unos niveles de paro elevados, el legislador les cierra la puerta a la contratación indefinida por esta vía. Y aun cuando sean destinatarios directos de otros incentivos, «esto no quita para que las medidas puedan ser utilizadas por un mayor número de sujetos pasivos. Se trataría de sumar oportunidades de empleo una vez creadas, con mayor o menor acierto, las herramientas jurídicas». Legítima aspiración la de GONZÁLEZ DÍAZ, F.: «Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013», cit., pág. 8 (formato electrónico).

<sup>80</sup> MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», *RTSS. CEF*, núm. 364, 2013, pág. 100.

<sup>81</sup> GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 28.

dad importante, al hilo presumiblemente de una «directriz política de fomentar el autoempleo y la proliferación de las microempresas»<sup>82</sup>.

De hecho, el receptor de la ayuda ha de cumplir con una serie de obligaciones, un grado más exigentes, por extraño que parezca, a las dispuestas por ejemplo respecto de ciertas alternativas de índole provisional. En concreto:

- En el momento de formalizar la relación contará con una plantilla igual o por debajo de 9 asalariados; número muy inferior al establecido como parámetro de referencia en el paralelo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.
- Aunque sin circunscribirlo en el tiempo, la norma también requiere la inexistencia de cualquier otro vínculo laboral previo entre el trabajador y el empresario.
- En tercer lugar, el empleador, en los seis meses inmediatamente anteriores, no debe haber adoptado decisiones extintivas improcedentes, referidas eso sí a puestos de idéntico grupo profesional y para el mismo centro de trabajo.
- En fin, nunca antes habrá celebrado un nexo con estas características; o lo que es lo mismo, cabe una única oportunidad por empresa. Salvedad hecha, no obstante, del supuesto donde un vínculo de este tipo anterior terminara por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, sin que, de todos modos, el periodo total de aplicación conjunta del beneficio vaya a sobrepasar los 12 meses.

En otro orden de ideas, para conservar el derecho al incentivo disfrutado, el patrono deberá:

- En primer lugar, mantener ocupado al sujeto causante durante, como mínimo, 18 meses, a no ser que el contrato decaiga por una razón no atribuible al empresario o por motivo de su finalización durante el periodo de prueba.
- En segundo término, preservar a lo largo de al menos un año el nivel de empleo alcanzado con esa incorporación.

Sea como fuere, ninguna de ambas obligaciones se entenderá vulnerada cuando la disminución en uno u otro plano responda a un despido objetivo o disciplinario declarado o reconocido como procedente; a la dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de un trabajador; a la expiración del tiempo convenido o a la realización de la obra o servicio objeto de un contrato; o, en fin, a la conclusión por no superación del margen de prueba.

<sup>82</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», *RL*, núm. 3, 2014, pág. 58.

Y si bien devolver o dotar de un creciente protagonismo a la vinculación de carácter fijo ha de merecer siempre una positiva acogida, dados los términos en los cuales quedan formulados estos últimos requisitos se albergan ciertas dudas, coincidentes con los temores apuntados desde la doctrina científica, la cual no tiene inconveniente en advertir que «aunque la contratación que se incentiva es indefinida estos dos elementos contenidos en la norma juegan a favor de una más que probable contratación temporal»<sup>83</sup>, instrumento preferente en la flexibilización en la gestión del personal.

### 3. EL PRIMER EMPLEO JOVEN. IMPULSO A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, COYUNTURAL ¿Y ACAUSAL?

Bajo el socorrido –y concurrido– paraguas de que el fin justifica siempre los medios, el legislador no muestra ningún reparo a la hora de deformar, una vez tras otra, rasgos esenciales para el Derecho del Trabajo. El contenido del artículo 12 de la [Ley 11/2013, de 26 de julio](#), constituye una materialización rotunda de esa tendencia. Dicho precepto incorpora al ya de por sí nutrido conjunto de modalidades contractuales otra variedad, cuyo objetivo declarado es, en las formas –que no en el fondo–, favorecer la adquisición de una primera experiencia profesional por las personas de menor edad, como elemento adicional a cuantos otros están siendo ordenados para, de un modo u otro, incrementar su *empleabilidad*.

De esta suerte, en virtud del denominado «contrato de primer empleo joven», los patronos quedan facultados para incurrir en una práctica cuestionable, a saber, establecer vínculos laborales transitorios con parados menores de 30 años, siempre y cuando además, en razón de la artificiosa causa que le sirve de fundamento, carezcan de experiencia laboral o acrediten una meramente anecdótica, esto es, inferior a los 3 meses.

Inclinándose por simplificar al máximo su régimen jurídico, quien norma elude incorporar mayores previsiones sobre estos extremos, recurriendo a una formulación genérica en exceso, «que lleva a concluir que se refiere a experiencia laboral para cualquier trabajo, lo que resulta criticable por la total ausencia de valoración del elemento cualitativo y evidencia, a su vez, que para el legislador todo vale en pro del objetivo de fomento del empleo»<sup>84</sup>.

<sup>83</sup> GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 27.

<sup>84</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit., pág. 61.

Y aun cuando el propósito publicitado sea encomiable, el pésimo instrumento utilizado, una suerte de «contrato temporal coyuntural de fomento del empleo»<sup>85</sup>, merece una dura crítica, no solo por lo que implica como defecto más grueso –la ruptura radical con el principio de causalidad–, sino también por olvidar que otras experiencias similares resultaron ineficaces en el pasado<sup>86</sup>. Todo apunta a que tampoco esta vez el final será diferente.

En síntesis, se ha dado vida a un mecanismo que, parapetado en una endeble excusa, proporciona un exiguo contacto con el mundo laboral a cambio de una estadía efímera en el mismo, supone retornar a otros tiempos, a una práctica pretérita, que se creía felizmente superada, y «que tan funestas consecuencias produjo en el mercado de trabajo español»<sup>87</sup>. Así, la «causa no es la temporalidad de la necesidad de la mano de obra de la empresa, sino la presencia de jóvenes necesitados de una oportunidad de trabajar»<sup>88</sup>, algo que, «explícitamente, conlleva la consagración jurídico-legal de los *minijobs* o contratos precarios para trabajos de poca calidad y baja remuneración»<sup>89</sup>.

De reparar en su régimen jurídico, corresponde comenzar apuntando que, lejos de representar una modalidad contractual en sentido estricto, solo supone una modesta variedad dentro de las relaciones eventuales por circunstancias de la producción<sup>90</sup>; en consecuencia, de manera ordinaria, se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 b) del ET y en su normativa de desarrollo. Sin embargo, también prevé una serie de particularidades a tener presente:

- La primera, conforme ha quedado expuesto, la razón justificativa, esto es, la adquisición de una experiencia laboral –no siempre la primera– por un individuo menor de 30 años<sup>91</sup>.

<sup>85</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.: «Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013», cit., pág. 16 (formato electrónico).

<sup>86</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 56.

<sup>87</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit., pág. 60.

<sup>88</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral», Especial monográfico: la aplicación de la reforma laboral, *RL*, núm. 12, 2013, pág. 52.

<sup>89</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á.: «Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa», cit., pág. 20 (recurso electrónico).

Alcanzando idéntica conclusión, ROCHA, F.: «Otra vuelta de tuerca a la precariedad laboral de los jóvenes», cit., pág. 4.

<sup>90</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 57.

<sup>91</sup> «En otros términos, se contempla la descausalización de la contratación temporal de los jóvenes que carecen de experiencia profesional». Profundizando al respecto, MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 78.

- En segundo término, su duración, comprendida con carácter general entre una mínima de tres y una máxima de seis meses. No obstante, a través de un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, inferior cabe extender el margen superior, pero sin que el mismo pueda rebasar tampoco la frontera absoluta de los 12 meses.

A la vista de los reducidos límites legales, se constata que «la calidad de la experiencia laboral que deberían obtener los jóvenes queda asimismo en entredicho [...] que el legislador, más que implantar una medida que proporcione una cualificada experiencia profesional a los jóvenes, lo que pretende es un reparto del escaso empleo existente»<sup>92</sup>.

Es más, incluso la prolongación por vía convencional no merece mayores elogios, por cuanto con facilidad implicará «un alargamiento en la precarización laboral en la que se encuentra el trabajador sometido a este contrato de primer empleo»<sup>93</sup>.

- En tercer lugar y como viene siendo tónica habitual, cuando el vínculo se celebre de inicio por una duración inferior a la máxima legal o convencional, cabrá prorrogarlo una única vez hasta el correspondiente tope, mediando siempre el preceptivo acuerdo entre las partes. Es decir, la ampliación queda a expensas de la decisión conjunta de empleador y empleado, no del criterio objetivo relativo a la necesidad de completar o mejorar la experiencia profesional a adquirir por el segundo.
- Por último, y no menos importante, el contrato permite elegir entre una jornada laboral plena o, hipotético origen de una doble precarización<sup>94</sup>, entre otra parcial, superior en todo caso al 75 % de la correspondiente a un compañero a tiempo completo comparable (en los términos del artículo 12.1 ET).

---

El legislador olvida que «desde el momento que nos encontramos ante un contrato temporal debemos analizar su causa como modo de poder afirmar la idoneidad del mismo a nuestro sistema de relaciones laborales», conforme con acierto enuncia GONZÁLEZ DÍAZ, F.: «Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013», cit., pág. 15 (formato electrónico).

<sup>92</sup> GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 31.

<sup>93</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.: «Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013», cit., pág. 18 (formato electrónico).

<sup>94</sup> MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 84.

En un plano positivo, aunque insuficiente para eliminar los sinsabores *supra* plasmados, conviene oportuno destacar dos previsiones:

- Por un lado, a fin de evitar un temido y pernicioso efecto sustitución, quienes deseen acogerse a esta variedad contractual no habrán adoptado en los seis meses anteriores, respecto de un puesto de idéntico grupo profesional y para el mismo centro de trabajo, decisiones extintivas improcedentes.
- Por otro, y como vía para procurar una vinculación más estable del individuo, si una vez transcurrido el plazo mínimo de tres meses desde su celebración –paradójicamente, de hacerlo antes no ha lugar al beneficio– el nexo temporal es transformado en otro de naturaleza indefinida, con una jornada nunca inferior al 50% de la desarrollada por un empleado a tiempo completo equiparable, se causará derecho a una bonificación en las cuotas patronales a la Seguridad Social en una cuantía equivalente a 41,67 euros mensuales –que serán 58,33 cuando se formalice con una trabajadora–.

Con todo, la vigencia de este incentivo quedará supeditada al mantenimiento por el beneficiario del nivel de empleo alcanzado con la conversión durante, como mínimo, 12 meses, sin que a tales efectos vaya a estimarse incumplido este requisito cuando la disminución nazca de un despido por causas objetivas o por motivos disciplinarios declarado o reconocido como procedente; de la finalización de la relación laboral por muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de un empleado; de la expiración del tiempo convenido o de la realización de la obra o servicio objeto de un contrato; o, en fin, de la resolución de una relación laboral durante el periodo de prueba.

Para terminar, queda solamente destacar la facultad reconocida a las ETT en orden a suscribir contratos de puesta a disposición con una entidad usuaria en los supuestos y bajo los requisitos previstos para el primer empleo joven (disp. adic. quinta [Ley 11/2013, de 26 de julio](#)); sumatorio de factores relativamente peligroso por cuanto, como algún autor no ha temido advertir, conduce de forma directa a un riesgo todavía mayor de «crear burbujas de empleo, que al desaparecer nos dejará a un cierto grupo de jóvenes, más o menos numeroso, que han obtenido una experiencia laboral exigua en el tiempo y de dudoso contenido»<sup>95</sup>.

<sup>95</sup> GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 31.

### III. SEGUNDO EJE: LA FORMACIÓN EN Y PARA EL EMPLEO

La formación en general, y la profesional en particular, se presentan como dos de los grandes temas que en la actualidad superior interés despiertan entre la sociedad y la clase política, principalmente por constituir unas «de las vías más efectivas para la inserción laboral de las personas trabajadoras»<sup>96</sup>.

En este sentido, «en una economía cada vez más global e interdependiente, el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y la competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la *empleabilidad* de los trabajadores en un mundo en constante cambio»<sup>97</sup>.

Sin duda, las disposiciones tendentes a propiciar el aprendizaje en el seno de un entorno laboral específico, en cualquiera de las múltiples alternativas admisibles<sup>98</sup>, representan unas herramientas de extremada utilidad, cuando son bien diseñadas y aplicadas, para incrementar las oportunidades dentro del mercado laboral de sus destinatarios, con frecuencia personas jóvenes con una nula o mínima experiencia profesional o con un escaso nivel de cualificación. Sin embargo, lo cierto es que «la formación profesional ha sido siempre un aspecto secundario en nuestra legislación laboral»<sup>99</sup>.

No obstante, desde fechas relativamente recientes, los Poderes Públicos están prestando una cada vez mayor atención a la materia. Con la formación dual y en alternancia como estandartes<sup>100</sup>, «en los últimos años el legislador ha puesto en marcha una política orientada a la inserción de los trabajadores jóvenes en el mundo empresarial, bien en el marco de una relación laboral (contratos formativos), bien como actividad no laboral»<sup>101</sup>.

<sup>96</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: «La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones», *AS*, núm. 9, 2014, pág. 1 (formato electrónico).

<sup>97</sup> Preámbulo del *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo*.

<sup>98</sup> No todas exclusivamente laborales, de manera que «la normativa en materia de formación profesional para el empleo es cada vez más amplia, densa y en muchos aspectos complicada, porque desborda el ámbito puramente laboral». Así lo aseveran AGUILERA IZQUIERDO, R. y GARCÍA PIÑEIRO, N. P.: «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *REDT*, núm. 147, 2010, pág. 1 (formato electrónico).

<sup>99</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral», cit., págs. 43 y 44.

<sup>100</sup> Presentando sus aspectos positivos y negativos, CASTRO CONTE, M. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: «La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del RD 1529/2012, de 8 de noviembre», *AL*, núm. 1, 2014, págs. 12 y 13 (formato electrónico).

<sup>101</sup> NAVARRO NIETO, F. y COSTA REYES, A.: «Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España», *AS*, núm. 9, 2013, pág. 17 (formato electrónico).

Tristemente, y como se expondrá de inmediato, como consecuencia del deficiente diseño y configuración de los distintos instrumentos articulados, «muchos jóvenes se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo muy precarias con la expectativa de adquirir experiencia profesional, o conseguir acceder a empleo formal, que se manifiestan en aspectos como: bajas remuneraciones o incluso ninguna, falta de cobertura de Seguridad Social, escasa o nula formación recibida, y carencia de derechos laborales (incluido, por ejemplo, el de la negociación colectiva)»<sup>102</sup>. Por razón de los métodos utilizados, el legislador ha terminado por convertirlos en «mano de obra barata y precaria»<sup>103</sup>, reflejo de la subsistencia de un viejo problema, «el de la búsqueda de equilibrio entre fórmulas que faciliten la inserción laboral de los jóvenes y la obtención de una experiencia y cualificación profesional, impidiendo su explotación con trabajos precarios, mal remunerados y de baja calificación»<sup>104</sup>.

Por qué no decirlo, en este proceso de paulatina devaluación de la experiencia formativa ha tenido mucho que ver el intento por repetir a nivel interno el, aplaudido desde múltiples foros a la vista de sus innegables éxitos cuantitativos, modelo alemán<sup>105</sup>; aun cuando «en materia socio-laboral y de mercado de trabajo la cultura, las tradiciones y los sistemas institucionales de empleo marcan significativamente cada situación, por lo que no es posible trasladar sin más la experiencia de unos a los otros»<sup>106</sup>. Inclusive, «la transferencia de un sistema, o de componentes aislados del mismo, no debe entenderse como un proceso de simple reproduc-

<sup>102</sup> FUNDACIÓN 1.º DE MAYO: *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, cit., pág. 14.

<sup>103</sup> ACOSTA PÉREZ, E.: «Aprendices del siglo XXI: ¿empleabilidad medieval o cualificación profesional para el empleo?», *Revista de la Fundación 1.º de Mayo*, núm. 58, 2014, pág. 31. De idéntico punto de vista, SISSONS, P. y JONES, K.: *Lost in transition? The changing labour market for young people not in employment, education or training*, The Work Foundation, May 2012, pág. 3 (recurso electrónico).

<sup>104</sup> Llamando a una revisión profunda de estos mecanismos, en especial de los contratos de carácter formativo, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012», *RL*, núm. 1, 2013, pág. 2.

<sup>105</sup> EULER, D.: *El sistema dual en Alemania. ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?*, Gütersloh: Betelsmann Stiftung, 2013, pág. 11.

Recogiendo las principales características de este modelo, CEDEFOP: *Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2012, pág. 64; o GARCÍA PEREA, P. y GARCÍA CORIA, R.: «Formación profesional dual e inserción laboral en el área del euro», *Boletín Económico del Banco de España*, Febrero de 2014, pág. 66 (recurso electrónico).

En cambio, pormenorizando sus ventajas para la sociedad, los jóvenes y las empresas, BUSINESSSEUROPE: *Crear oportunidades para los jóvenes. Cómo mejorar la calidad y la imagen de las prácticas en el medio laboral*, cit., págs. 10 y 11 (recurso electrónico).

<sup>106</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.ª R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 69.

ción, sino de selección y adaptación, que se rige por los objetivos y las condiciones generales del posible receptor de la transferencia»<sup>107</sup>.

El resultado final, la aparición en el ordenamiento interno de una serie de mecanismos que, a pesar de intentar proclamar lo contrario, básicamente suponen medidas más o menos desespe- radas a través de las cuales luchar contra las altas tasas de desempleo juvenil, sin de momento reparar en las consecuencias.

## 1. A PESAR DE LO QUE SE DIGA, LA REPROBABLE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL SIN VINCULACIÓN FORMATIVA ESPECÍFICA

En comparación a otros países del entorno, y sin perjuicio de los ligeros incrementos experi- mentados en los últimos tiempos<sup>108</sup>, el trabajo a tiempo parcial, agente principal en la redistribu- ción del empleo, «constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo»<sup>109</sup>. Y en realidad lo seguirá siendo «en tanto se comporte disfuncionalmente como una modalidad de acceso a un empleo precario que nace de la necesidad de trabajadores que no disponen de otra forma de acceder al trabajo»<sup>110</sup>.

En periodos de persistente inestabilidad económica, los Poderes Públicos suelen buscar en esta alternativa la respuesta a parte de los males que aquejan a los mercados laborales<sup>111</sup>. Algo similar sucede en la actualidad, pues adoptando decisiones más o menos felices el legislador está volcado en aumentar su atractivo tanto para los empresarios como para los trabajadores, dentro también del más restringido marco del acceso a una ocupación por parte de la mano de obra joven, donde, a pesar de existir ya otras modalidades contractuales más acabadas, trata de vincular el

<sup>107</sup> «Una transferencia 1:1 resulta ilusoria por diferentes razones: de una parte, el sistema dual en Alemania no consti- tuye un enfoque uniforme y homogéneo, sino que se lleva a la práctica de muy distintas maneras dependiendo del ámbito de aplicación. De otra, los procesos de transferencia se realizan, por lo general, desde el enfoque lógico del receptor de la misma, es decir, el país receptor elige selectivamente aquellos componentes de un sistema de los que espera una cierta utilidad, y los adapta para que puedan integrarse en las estructuras y culturas propias existentes». La exposición completa, en EULER, D.: *El sistema dual en Alemania. ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?*, cit., págs. 6 y 70.

<sup>108</sup> MONTERO, J. M. y REGIL, A.: «La evolución del empleo y del paro en 2013, según la Encuesta de Población Activa», *Boletín Económico del Banco de España*, febrero de 2014, pág. 38 (recurso electrónico).

<sup>109</sup> Preámbulo de la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#).

<sup>110</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.ª E.ª: «Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)», cit., pág. 11.

<sup>111</sup> SELMA PENALVA, A.: «Dudas sobre los incentivos económicos para la "contratación con vinculación formativa" de la Ley 11/2013», *AS*, núm. 8, 2013, pág. 2 (formato electrónico).

trabajo a tiempo parcial con la mejora de la cualificación a través de la formación. Surge así la figura del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

La idea de asociar ambas esferas merecería, de entrada, una positiva valoración. Sin embargo, el modo en el cual ha sido plasmada dentro de la [Ley 11/2013, de 26 de julio](#), ha echado por tierra este planteamiento, «puesto que el requisito formativo se formula en términos tan laxos y es tan mínimo que más parece una excusa que un elemento definitorio de entidad suficiente para adjetivar y justificar esta modalidad incentivada»<sup>112</sup>.

En su virtud, el empleador que lo suscriba, por tiempo indefinido o con una duración determinada, con un joven desempleado menor de 30 años tendrá derecho, durante un máximo inicial de 12 meses –ampliable en otros 12 bajo determinadas condiciones–<sup>113</sup>, a una reducción sobre la cuota patronal a la Seguridad Social por contingencias comunes referida al empleado incorporado del 100 % si su plantilla es inferior a los 250 asalariados, o del 75 % en otro caso (art. 9.1 [Ley 11/2013](#)). En resumidas cuentas, se configura como «un contrato a tiempo parcial al que, a cambio de introducir elementos de formación, se le incorporan una serie de incentivos económicos»<sup>114</sup>.

A tal fin y de entrada, el trabajador habrá de cumplir uno cualquiera de los siguientes abigarrados requisitos:

- Bien carecer de experiencia laboral previa, bien contar con una inferior a los tres meses de duración.
- Proceder de otro sector de actividad<sup>115</sup>.
- Encontrarse parado y permanecer inscrito de manera ininterrumpida en la oficina de empleo al menos durante 12 meses dentro de los 18 anteriores a la contratación.
- No estar en posesión de un título oficial de enseñanza obligatoria o de formación profesional, ni de un certificado de profesionalidad.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

<sup>112</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit., pág. 54.

<sup>113</sup> Siempre y cuando el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo inicial.

<sup>114</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral», cit., pág. 47.

<sup>115</sup> A estos efectos, se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).

Adicionalmente y en segundo término, será menester que aquel compatibilice su desempeño con la oportuna formación o, en su caso, justificar que la misma ha sido cursada en los 6 meses previos a la formalización del vínculo. Es decir, y «como fácilmente puede observarse, el compromiso entre esta modalidad contractual y la formación del trabajador es extremadamente tenue, puesto que [...] ninguna otra obligación de carácter formativo [...] –deriva– de la formalización del contrato»<sup>116</sup>. En fin, el legislador, conscientemente y con una idea fija entre ceja y ceja, se ha limitado a establecer un marco normativo poco exigente y sin la más mínima coherencia interna, pervirtiendo, degradando y convirtiendo en mera excusa «lo que debería ser una exigencia de entidad proporcional a la consideración de la formación como fundamento del contrato a tiempo parcial»<sup>117</sup>.

Es más, ni siquiera la aludida instrucción tiene que estar conectada de un modo específico con el puesto ocupado o las funciones desarrolladas, bastando inclusive con que aquella sea meramente formal<sup>118</sup>. De hecho, sin mayores contemplaciones el texto legal menciona una formación acreditable oficial, promovida por los Servicios Públicos de Empleo o, como tercera posibilidad, en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación –entonces, con una duración mínima de 90 horas en cómputo anual–.

Desde luego, no extrañaría que la ausencia de una real trabazón con el desempeño profesional acarree una mayor precariedad en el empleo<sup>119</sup>; hace años una medida similar «desembocó en una segmentación del mercado de trabajo cuyos efectos han tratado de ser corregidos desde entonces»<sup>120</sup>. Sea como fuere, lo que queda meridianamente claro es que, tampoco aquí, la formación y la inserción laboral cuentan con igual importancia.

<sup>116</sup> MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 54.

«Escaso valor se otorga así a la necesaria cualificación profesional, a lo cual ha de unirse el silencio total hacia la conexión que debería existir entre el puesto de trabajo ofertado por la empresa y la formación poseída por el demandante de empleo [...] Circunstancia esta que no viene más que a reiterar una carencia tradicional de nuestro sistema de relaciones laborales y que no va a ser solucionada por este contrato con vinculación formativa». Aventurándolo, GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 22.

<sup>117</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit., pág. 55.

<sup>118</sup> Ello desnaturaliza cualquier finalidad instructiva de la modalidad contractual, convirtiéndola en una mera vía de inserción laboral, salvo que, en efecto, exista una auténtica vinculación entre la formación y el puesto de trabajo, «opción –esta última que– debería haber sido la única admitida», tal y como explicita MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 56.

<sup>119</sup> ROCHA, F.: «Otra vuelta de tuerca a la precariedad laboral de los jóvenes», cit., pág. 4.

<sup>120</sup> GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 41.

También genera estupor la restricción impuesta a la jornada a pactar, la cual, con carácter general, no podrá superar el 50% de la correspondiente a un asalariado a tiempo completo equiparable (en los términos definidos por el art. 12.1 ET)<sup>121</sup>. Mínimo ordinario incomprensible que insiste de un modo obstinado en esa velada y firme voluntad de propiciar la inserción laboral de la juventud desocupada mediante el reparto del escaso trabajo existente<sup>122</sup>.

Y por si cuanto precede no fuera ya de por sí significativo, la norma ni siquiera contempla un puntual incentivo de cara a propiciar la conversión de un hipotético –y, seguro, dominante en la práctica– contrato temporal en otro de carácter indefinido, «con lo que se mantiene la posibilidad de que acumule todos los factores típicos de precariedad: parcialidad, temporalidad, formación no vinculada, reducción salarial, etc.»<sup>123</sup>.

## 2. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. ¿DESEABLE TABLA DE SALVACIÓN PARA LOS JÓVENES CARENTES DE CUALIFICACIÓN?

Con una sólida tradición dentro del ordenamiento jurídico nacional, los vínculos formativos, en sus distintas expresiones, aparecen como modalidades contractuales un tanto especiales; y no solo por su objeto, sino también por sus destinatarios naturales, los jóvenes, tradicionalmente lastrados por unas severas dificultades para acceder y, una vez logrado, permanecer en el mercado laboral (reducidos niveles de cualificación, formación o experiencia profesional). Pero el escaso éxito normalmente atesorado<sup>124</sup>, palmario en coyunturas como la presente, ha forzado a continuas revisiones de su regulación, por lo común de mayor intensidad en cuanto al contrato para la formación y –desde hace poco– el aprendizaje<sup>125</sup>.

<sup>121</sup> El 75% cuando la persona contratada sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

<sup>122</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit., págs. 56 y 57.

«La citada limitación de jornada máxima solo puede tener un sentido, y es garantizar que se trate de una modalidad de bajo coste salarial para el empleador. Por eso es difícil no ver en ella una cierta inspiración de la propuesta de la patronal que aboga por la implantación de los muy célebres *minijobs* en España, aunque son evidentes las diferencias reguladoras, no tanto las prácticas». Aseveración hecha por VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., pág. 52.

<sup>123</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La nueva Ley de fomento del autoempleo: en busca de "El Dorado"», RTSS.CEF, núm. 367, 2013, pág. 91.

<sup>124</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: «Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012», RDS, núm. 57, 2012, pág. 86.

<sup>125</sup> Mucho más «ante el nuevo modelo productivo en ciernes, en el cual el conocimiento constituirá una piedra angular, –de ahí que– cualquier reforma proyectada sobre el mercado de recursos humanos [...] –deba– prestar especial aten-

Los hechos lo confirman; cualquier reforma de importancia en la legislación laboral ha incidido, de un modo u otro, sobre aquel<sup>126</sup>. A mayor abundamiento, desde la de 2010 ha sido revisitado con una periodicidad casi anual, síntoma inequívoco del «carácter errático de la actuación del legislador en la materia, que parece no tener un modelo claro de referencia y que actúa movido por urgencias más o menos coyunturales»<sup>127</sup>. Sea como fuere, se ha sido testigo de excepción de una progresiva regresión hacia una omnipresente flexibilización, tendente a «facilitar y [...] fomentar su utilización»<sup>128</sup>; aun cuando, esgrimiendo el innegable valor añadido representado por el adiestramiento en alternancia<sup>129</sup>, se defienda a capa y espada que su propósito intrínseco, la cualificación profesional de la mano de obra, siempre prevalece<sup>130</sup>.

Desde el [Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto](#), ese obstinado avance hacia la priorización de la inserción laboral<sup>131</sup> resulta apreciable sin apenas esfuerzos, pues como sugiere el preámbulo de la norma, es el momento de «potenciar el empleo juvenil mediante la supresión

---

ción al requisito, imprescindible, de lograr una fuerza de trabajo mucho más cualificada, con un tipo de competencias muy específico, superando así las limitaciones arrastradas desde hace décadas por el sistema de relaciones laborales nacional». Precisos en su diagnóstico, ABRIL LARRAÍNZA, M.<sup>ª</sup> del P. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «"El Laberinto del Fauno" de la reforma laboral. Pocas luces y muchas sombras», cit., págs. 92 y 93.

<sup>126</sup> QUESADA SEGURA, R.: «Derechos de formación profesional y contratos formativos», *TL*, núm. 115, 2012, pág. 179; o POQUET CATALÁ, R.: «La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas», *RL*, núm. 6, 2013, pág. 72.

<sup>127</sup> «El problema de fondo es que falta, en nuestras relaciones laborales, una verdadera cultura de los contratos formativos que trascienda a una óptica puramente coyuntural y se sitúe dentro de un modelo más equilibrado donde convivan, de una manera mucho más eficiente, las dos almas que anidan en el interior de los contratos para la formación y el aprendizaje [...] –al primar– el empleo frente a una formación efectiva y de calidad que pudiera favorecer la *empleabilidad* del trabajador». Atinado en sus reflexiones, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje», *RL*, núm. 23-24, 2012, pág. 70.

<sup>128</sup> GÁRATE CASTRO, J.: «El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje», *AL*, núm. 8, 2012, pág. 2 (formato electrónico).

<sup>129</sup> CASAS BAAMONDE, M.<sup>ª</sup> E.<sup>ª</sup>: «I. Empleo y flexibilidad», en la presentación del Especial monográfico: la aplicación de la reforma laboral, *RL*, núm. 12, 2013, pág. 15.

<sup>130</sup> MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia», *TL*, núm. 116, 2012, págs. 40 a 42.

<sup>131</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral», Especial monográfico: la aplicación de la reforma laboral, *RL*, núm. 12, 2013, pág. 67.

«En otros términos, se pasa de un contrato que tenía como objetivo básico la inserción laboral y como medio para conseguirlo la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo, a un contrato que declara como finalidad dotar al trabajador de una cualificación profesional, contemplándose como instrumentos para conseguirla la combinación de actividad laboral retribuida y de actividad formativa y como efecto previsto la inserción laboral del joven ahora profesionalmente cualificado». Al respecto, MORENO GENÉ, J.: «El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012», *RTSS.CEF*, núm. 358, 2013, pág. 58.

de limitaciones injustificadas» en la figura, eliminando aquellos aspectos que supuestamente la convertirían en una alternativa rígida, poco atractiva o, inclusive, disuasoria para los empleadores.

No son en efecto escasas las muestras de esa tendencia; basta un rápido repaso por las modificaciones más significativas operadas en los últimos años para confirmarlo. Así, por ejemplo:

- Aunque por lo común cabrá formalizar este contrato con individuos de entre 16 y 25 –ya de por sí muy superiores a los tradicionales 21– años de edad, carentes además de la cualificación profesional requerida para suscribir uno en prácticas, de manera pasajera –pero no suficientemente justificada ni limitada en el tiempo– el tope máximo ordinario ha sido elevado de un modo artificioso hasta los 30 años. Es decir, «la preocupación por el desempleo juvenil llevará a "mutar en jóvenes aprendices" a personas en edad de trabajar y hasta los 33 años»<sup>132</sup>, retrasando su maduración laboral y desnaturalizando la finalidad formativa del vínculo para convertirlo en un nexo «cuasi de inserción»<sup>133</sup>, similar en coste al tan traído y llevado *minijob* alemán, «pero a diferencia de este, trabajando más horas»<sup>134</sup>.
- En segundo término, destaca asimismo la ampliación de los emplazamientos donde la formación inherente al contrato puede desarrollarse. De este modo, junto con los clásicos centros de la red prevista en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), deviene ahora admisible impartirla, en todo o en parte, dentro de la propia empresa, siempre y cuando, obvio es, esta disponga de los medios materiales y humanos precisos de cara a acreditar la competencia profesional al final adquirida.

<sup>132</sup> «Eso sí, a cambio, al menos para las políticas de empleo, se sigue siendo "joven aprendiz" hasta los "treinta y tantos"». Perplejo ante esta asimilación tan artificiosa, MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas», cit., pág. 166.

<sup>133</sup> CC. OO.: *Informe jurídico sobre el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, febrero de 2012, pág. 7 (recurso electrónico).

<sup>134</sup> LANDA ZAPIRAIN, J. P.: «Políticas anticrisis, reformas estructurales y Derecho del Trabajo», ponencia de apertura del *XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012, pág. 72 (formato electrónico).

En el sistema de relación laborales alemán llevan un tiempo destacando los, cuantitativamente exitosos, *minijobs* y *midijobs*, introducidos mediante una de las cuatro Leyes Hartz (en concreto, la primera), publicadas entre los años 2003 y 2005 [CEOE: *El mercado laboral en Alemania. Las reformas y su impacto sobre el empleo (abril 2013)*, pág. 10 (recurso electrónico)]; un tipo de empleo a tiempo parcial cuya remuneración está por debajo de un cierto nivel, ya que no está regulada por la política del salario mínimo. «De ahí la fascinación que este modelo de relaciones laborales ejerce sobre sus socios comunitarios, en especial en el Gobierno homólogo español, hasta el punto de querer imitarle todos, generalizando sus recetas, basadas, y esto ya se dice algo menos, en reducir significativamente los costes de la mano de obra y multiplicando a marchas forzadas sus niveles de "trabajadores pobres" y su "riesgo de exclusión social"» [MOLINA NAVARRETE, C.: «De las "reformas laborales" a un nuevo, e irreconocible, "Estatuto del trabajo subordinado" (Comentario sistemático al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo)», RTSS.CEF, núm. 348, 2012, pág. 15].

Prima por consiguiente un fuerte deseo «de ganar en agilidad, rapidez, flexibilidad y simplicidad en el cumplimiento del deber de formación teórica»<sup>135</sup>. Lo cual es tanto como querer «emular el modelo alemán de formación en la fábrica, haciendo de esta ya no solo una unidad productiva sino la principal unidad formativa para el empleo»<sup>136</sup>; algo no necesariamente más beneficioso para la clase obrera.

Sin embargo, siendo realistas, poco o ningún recorrido, al menos en el corto plazo, logrará esta posibilidad, por cuanto en la mayoría de los casos las entidades productivas renunciarán por propia voluntad a ella, dada «la falta de capacidad organizativa»<sup>137</sup> de la que hacen gala, en un tejido empresarial caracterizado como está por las reducidas dimensiones de la mayor parte de sus integrantes. De todos modos, quizás esta eventualidad no sea del todo negativa para el asalariado, quien correrá un menor riesgo de no recibir ese adiestramiento o de que la presente modalidad contractual sea utilizada en fraude de ley para encubrir una relación laboral ordinaria<sup>138</sup>.

- Mención aparte merecen los parámetros relativos a la duración del vínculo suscrito, establecidos hoy en una mínima de un año y una máxima de tres, aun cuando por convenio colectivo cabrá marcar otras distintas, en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa (no del proceso formativo del empleado), mas nunca inferiores a seis meses ni mayores a tres años.

Como se desprende, el tope superior ordinario ha quedado fijado muy por encima de los dos años previamente predicables, convirtiendo así «la excepcionalidad [...] en

<sup>135</sup> «Esta medida supone volver al modelo anterior a la reforma laboral de 2010, al admitir la formación en la propia empresa que, emulando al modelo alemán, es considerada no únicamente como un centro productivo, sino como una unidad formativa para el empleo, lo cual, sin embargo, en nuestro país se ha mostrado ineficaz»; tal y como recuerda MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia», cit., págs. 57 y 58.

<sup>136</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «De las "reformas laborales" a un nuevo, e irreconocible, "Estatuto del trabajo subordinado" (Comentario sistemático al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo)», cit., pág. 49.

<sup>137</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: «La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones», cit., pág. 11 (formato electrónico).

«El problema de fondo es, en la realidad española, la existencia de una estructura empresarial abrumadoramente minifundista, lo que dificulta que la formación se lleve a cabo por medio de las propias empresas que han concertado con los trabajadores un contrato para la formación y el aprendizaje. Además, ha de tenerse en cuenta que, aun en aquellas que dispongan de medios, materiales y personales, para formar a tales sujetos, ha de garantizarse, plenamente, que la formación ha de hacerse efectiva de manera real y no ficticia. Y ello exige un eficaz y continuo control de la misma, ya que, de otro modo, se habrá contribuido a devaluar aún más el sentido de este tipo de contratos». Pesimista a este respecto, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje», cit., pág. 79.

<sup>138</sup> POQUET CATALÁ, R.: «La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas», cit., pág. 74.

lo normal y habitual»<sup>139</sup>, sin que este proceder garantice *per se* una mejora tangible en la cualificación del trabajador, pero sí una situación favorable para la empresa, a la cual, de necesitarlo, resultará más sencillo ajustar la vigencia de la relación a las hipotéticas exigencias de la actividad a desarrollar por el individuo<sup>140</sup>.

- Todavía mayores temores despierta que la única limitación real a la concatenación de contratos de este tipo haya quedado reducida a una fórmula que solo lo impide cuando la persona, por un tiempo superior a los 12 meses, hubiera desempeñado con anterioridad en la misma empresa idéntico puesto de trabajo; perdiéndose por el camino una previsión mucho más restrictiva, a la par que garantista, según cuyo tenor «expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa».

A la postre, posibilita un pernicioso encadenamiento<sup>141</sup>, «que un mismo trabajador en formación esté largos periodos en situación de aprendiz sin asegurar su permanencia definitiva en la empresa como trabajador "ordinario"»<sup>142</sup>, origen necesario de «una forma de empleo precario de larga duración»<sup>143</sup>.

No queda sino compartir aquello ya expuesto por otros autores, que «la mera existencia de esta previsión parte del reconocimiento de un fracaso, puesto que presupone que el trabajador que previamente ha formalizado el contrato para la formación y el aprendizaje y ha obtenido la cualificación profesional correspondiente no ha conseguido insertarse con posterioridad en el mercado laboral»<sup>144</sup>.

A la vista de lo descrito, persiste y hasta alcanza mayores dosis de intensidad la amargura, al evidenciarse de nuevo que el legislador no ha mostrado –ni mostrará– ningún reparo en anteponer la inserción por encima de cualquier otra circunstancia. Aquí, buscando «desesperadamente una regulación de incentivo para el empresario que haga del «contrato de aprendizaje» una vía

<sup>139</sup> MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia», cit., pág. 73.

<sup>140</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013», cit., pág. 14 (formato electrónico).

<sup>141</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje», cit., pág. 78. De un sentir similar, NAVARRO NIETO, F. y COSTA REYES, A.: «Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España», cit., pág. 19 (formato electrónico).

<sup>142</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012», cit., pág. 4.

<sup>143</sup> QUESADA SEGURA, R.: «Derechos de formación profesional y contratos formativos», *TL*, núm. 115, 2012, pág. 181.

<sup>144</sup> MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia», cit., pág. 77.

(¿«moderna»? de acceso de los jóvenes al empleo, de forma que se maquille de algún modo tan lacerantes cifras de desempleo de aquellos»<sup>145</sup>, ha caído en la tentación de utilizar esta modalidad «como vía de fomento de empleo (precario). Un tipo más de contrato temporal que ofrece a la empresa la ventaja de poder reducir el salario del trabajador a la par que beneficiarse con las bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social previstas, mientras que, de forma inopinada, se reducen las obligaciones formativas del empresario»<sup>146</sup>. O, en otras palabras, con sus decisiones ha ido cincelando «una fórmula de abaratamiento del trabajo de los jóvenes [...] –que les obligará– 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»<sup>147</sup>.

### 3. LA ADQUISICIÓN DE EXPERIENCIA PROFESIONAL POR LOS JÓVENES TITULADOS PERVIRTIENDO EL CONTRATO EN PRÁCTICAS

A diferencia de su, permítase la licencia, *hermano pequeño* dentro de los nexos de naturaleza formativa, el de prácticas ha estado relegado hasta no hace mucho tiempo a un plano más secundario, quizás por no suponer un instrumento exclusivo –pero sí relevante– de inserción juvenil o, a lo mejor, en atención a que sus potenciales receptores acreditan ya una cualificación suficiente como para no merecer la consideración de colectivo prioritario.

Sin embargo, una vez constatada la elevada proporción de jóvenes titulados con una complicada entrada al mercado laboral, el legislador, intentado quemar todas las naves, ha vuelto la mirada hacia él; no a través de una revisión en profundidad de su configuración jurídica, sino de sucesivas, puntuales y significativas alteraciones parciales. Razón no le falta; el aquí expuesto constituye un valioso medio para el acceso al trabajo de personas recién tituladas, por lo común, jóvenes. Además, gracias a él complementan unos conocimientos de pronunciado corte teórico con el desarrollo de una experiencia profesional dentro de un entorno productivo real.

En primer lugar, y en un consistente avance –a pesar de la transitoriedad de la medida– hacia la flexibilización extrema de la figura<sup>148</sup>, se admite la posibilidad de, al margen de lo previsto con carácter general en el artículo 11.1 del ET, celebrar contratos en prácticas con menores de 30 años,

<sup>145</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas», cit., pág. 171.

<sup>146</sup> QUESADA SEGURA, R.: «Derechos de formación profesional y contratos formativos», cit., pág. 180.

<sup>147</sup> FUNDACIÓN I.º DE MAYO: *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, cit., pág. 10.

<sup>148</sup> MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 67.

aun cuando en ese preciso instante hubieran transcurrido ya cinco o más años desde la terminación de los oportunos estudios (art. 13 [Ley 11/2013, de 26 de julio](#)). Tratamiento particular acreedor de una automática censura, toda vez que quiebra la pertinente intermediación o proximidad entre uno y otro momento, y que como con facilidad se colige no persigue mejorar el bagaje profesional de sus destinatarios, sino suministrarles una vía alternativa menos garantista de incorporación al mundo laboral<sup>149</sup>.

Salvo en determinados supuestos, por sí misma esta especialidad apenas si llamaría la atención entre la clase empresarial, más acostumbrada a reaccionar ante impulsos monetarios; por tal motivo, acto seguido es completada con el acostumbrado recurso a la incentivación económica. De este modo, bajo tales premisas el empleador causará derecho a una reducción del 50% sobre la cuota patronal a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a la persona incorporada, a disfrutar además durante toda la vigencia de la relación.

Llamativamente, aun cuando comportará la prolongación de una ligazón desvalorizada con la entidad productiva, ese beneficio alcanzará el 75% si lo que tiene lugar es la transformación de unas –con frecuencia bajo sospecha– prácticas no laborales en un contrato de trabajo de esta naturaleza<sup>150</sup>.

A esta misma tendencia de extensión temporal de la precariedad responde una segunda actuación del legislador, consistente en la supresión de un inciso recogido hasta no hace mucho en el artículo 11.1 c) de la [norma estatutaria](#). En concreto, por mor de la disposición final segunda de la [Ley 11/2013, de 26 de julio](#), desaparece la taxativa prohibición a suscribir un nexo en prácticas a partir de un certificado de profesionalidad obtenido en virtud de un vínculo para la formación y el aprendizaje celebrado con anterioridad con la misma empresa.

Posibilidad esta a todas luces reprochable, pues «no parece [...] razonable celebrar un contrato en prácticas para experimentar una formación que ya se ha obtenido con el contrato para la formación y el aprendizaje»<sup>151</sup>, que se traduce en una arriesgada prolongación de la situación de

---

<sup>149</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.<sup>a</sup> R. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al "espíritu emprendedor" y retorno del "pensamiento mágico"», cit., págs. 53 y 54.

<sup>150</sup> Tanto en este como en el anterior supuesto, el incentivo será del 100% si el contrato se formaliza con una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

<sup>151</sup> MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 73.

precariedad para el asalariado<sup>152</sup>, y que deja bien a las claras la preeminencia de la inserción laboral a toda costa sobre la genuina función instructiva inherente a ambas modalidades<sup>153</sup>.

Concluyendo, la falta de rodaje profesional entre buena parte de los jóvenes cualificados ha servido también como justificación para, en términos semejantes a lo sucedido con el contrato para la formación y el aprendizaje, ampliar el ámbito material de actuación de las ETT<sup>154</sup>, facultadas para formalizar la puesta a disposición provisional de empleados a favor de una entidad usuaria para los mismos supuestos y cumpliendo idénticos requisitos –los del art. 11.1 ET– a aquellos bajo los cuales esta última quedaría legitimada para suscribir por sí misma un vínculo en prácticas (art. 3 del RDL 16/2013, de 20 de diciembre).

De todas las expuestas en este contexto, no sin reservas, solo esta decisión disfruta de una acogida favorable, al implicar un «notable aumento de las posibilidades [...] de colocación de los trabajadores más jóvenes»<sup>155</sup>.

#### IV. TERCER EJE: EL EMPRENDIMIENTO

Aunque va a hacer gala de una recepción meramente testimonial –las limitaciones en la extensión de este trabajo lo imponen–, y aun cuando ello implique un cierto alejamiento respecto de un aspecto central en este estudio –la complicada coyuntura de los jóvenes en el actual marco de las relaciones laborales–, no se quiere dejar escapar la ocasión sin dedicar unas pocas líneas

<sup>152</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.<sup>a</sup> y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La huida del Derecho del Trabajo hacia el emprendimiento, las reformas de la reforma laboral de 2012 y otras reformas: la Ley 11/2013 y el RDL 11/2013», cit., pág. 27. Rotundo también en sus objeciones, GUERRERO VIZUETE, E.: «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», cit., pág. 35.

No obstante, desde un enfoque más optimista, bien cabría defender la lógica y hasta la bondad de la previsión, «dado que si de lo que se trata es de potenciar al máximo la formación profesional de los trabajadores como elemento clave que garantice su futura *empleabilidad*, el contrato para la formación y el aprendizaje ha de ser la herramienta apropiada para conseguir que esta especialización se complete, permitiendo que el trabajador acceda a un proceso de perfeccionamiento profesional en distintas actividades u ocupaciones, lo que ampliará en el futuro su abanico de posibilidades de contratación». Partidaria de esa valoración, SELMA PENALVA, A.: «¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?», *RTSS.CEF*, núms. 365-366, 2013, pág. 205.

<sup>153</sup> MORENO GENÉ, J.: «Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013», cit., pág. 74.

<sup>154</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.<sup>a</sup>: «Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)», cit., pág. 17.

<sup>155</sup> SELMA PENALVA, A.: «Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral», *AL*, núm. 3, 2014, pág. 18 (formato electrónico).

al fenómeno del emprendimiento, aparente panacea para el legislador a la vista de los bríos proporcionados a través de algunos de sus más recientes textos (ahí están, por ejemplo, las [Leyes 11/2013, de 26 de julio](#) y [14/2013, de 27 de septiembre](#)).

Y lo hace presentándolo a bombo y platillo, esto es, como el esperadísimo remedio a «uno de los graves problemas de la economía y la sociedad española [...] la alta tasa de desempleo juvenil», que, entre otros desencadenantes, es fruto de «la ausencia de una mayor iniciativa emprendedora entre los más jóvenes». Curiosamente sobre estos últimos –por inconcebible que parezca– recae a la vez la condición de víctimas y de culpables –al menos en coautoría– de la situación por la cual atraviesan<sup>156</sup>.

No importa «la impropiedad con que se acuña y utiliza el término "empresario", –que en ocasiones equivale, sin más, al empresario acogido por doquier en el ordenamiento laboral como sinónimo de empleador»<sup>157</sup>; lo realmente destacable en este contexto deriva de que las decisiones adoptadas, herederas de «otros cánones mixtificados (v. gr. yacimientos de empleo, *flexiseguridad*)»<sup>158</sup>, trasladan la responsabilidad de crear su propio puesto de trabajo a los demandantes de empleo<sup>159</sup>, encima de cuyos hombros descansan al tiempo las pesadas cargas de generar riqueza y de contribuir al crecimiento económico de la sociedad<sup>160</sup>.

Sin duda, «la innovación y la creación de nuevas empresas por parte de la población joven podrían constituir elementos importantes para el desarrollo de nuevas actividades generadoras de valor añadido y de empleo»<sup>161</sup>, de ahí que ninguna objeción quepa contra la bondad de esta pro-

<sup>156</sup> Preámbulo de la [Ley 14/2013, de 27 de septiembre](#), de Emprendimiento.

«En España la sociedad en general nunca ha tenido una actitud emprendedora. Ha estado hasta mal vista la posibilidad de emprender contra la posibilidad de tener un puesto funcional o un trabajo fijo. Esta realidad está incluida en nuestro ADN y es muy complicado salir de esta forma de pensamiento». Reflexionando sobre este hecho, SÁNCHEZ MONTALBÁN, J.: «[Aspectos mercantiles de la Ley de Emprendedores](#)», *RTSS.CEF*, núm. 369, 2013, pág. 127.

<sup>157</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: «Emprendedores y reformas laborales», *AS*, núm. 8, 2013, pág. 1 (formato electrónico).

<sup>158</sup> ALEMÁN PÁEZ, F.: «La "rueda de Ixión" del empleo juvenil», cit., pág. 21.

<sup>159</sup> «Afirmar que la solución para los [...] jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo [...] pasa principalmente por fomentar el autoempleo y los proyectos de emprendimiento supone no solo ignorar las condiciones del actual escenario macroeconómico, sino fundamentalmente despreciar los problemas tradicionales que deben afrontar las personas jóvenes a la hora de afrontar la puesta en marcha de un proyecto empresarial: desde las carencias en materia de cualificación, mucho más graves y profundas que la falta de "cultura o espíritu emprendedor", a las dificultades de acceso a la financiación». Atinado el inciso de ROCHA, F.: «Otra vuelta de tuerca a la precariedad laboral de los jóvenes», cit., págs. 4 y 5.

<sup>160</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á.: «Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa», cit., pág. 25 (recurso electrónico).

<sup>161</sup> CES: *Informe conjunto sobre los jóvenes y el empleo en la región euromediterránea*, cit., pág. 16.

puesta<sup>162</sup>, pues, como otras voces más autorizadas han expuesto, esa tarea compete al empresario y no al Gobierno, si bien este último viene impelido a facilitar unas condiciones adecuadas que lo hagan materialmente posible<sup>163</sup>. Sea como fuere, en modo alguno esa circunstancia ha de conducir al ordenamiento sociolaboral hacia escenarios donde deje de cumplir con su fin primordial, esto es, la tutela de la clase trabajadora<sup>164</sup>, algo a lo que parece irremediabilmente predestinado con cada moderna norma publicada.

## V. UNA REFLEXIÓN A MODO DE CIERRE

Solucionar el grave problema del desempleo juvenil en España no se presenta como una tarea sencilla. La diversidad de colectivos dentro de este grupo, cada uno con sus particularidades y necesidades específicas, la urgencia de la situación y la actual coyuntura económica lo complican.

Sea como fuere, conviene tener presente que no existe ninguna solución universal. En cambio, deviene preciso «adoptar un enfoque multidimensional con medidas para impulsar un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, *empleabilidad*, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes»<sup>165</sup>; «un enfoque integrado y coherente que combinen intervenciones macro y microeco-

---

Y es que, por otro lado, «el emprendimiento va unido íntimamente a la innovación. Hay que recordar que innovar no es solo llevar al mercado nuevos inventos de bienes y servicios, sino también que se modifiquen los procedimientos de obtención de productos ya existentes o que se pongan al alcance de un número superior de consumidores los productos existentes». Subrayándolo, CALZADA, B.: «El emprendimiento en España. Una perspectiva histórica», *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 99, 2012, pág. 15.

Ahora bien, «aunque no todos tienen que convertirse en empresarios, los europeos –incluidos los españoles– necesitan mostrarse más emprendedores. Para ser competitiva, la economía europea necesita personas capaces «de pensar fuera de las líneas establecidas» para desarrollar nuevos procesos de trabajo, productos y servicios. Esta competencia facilita igualmente que las personas hagan frente a los retos, se adapten a los cambios y gestionen las transiciones»; según defiende CEDEFOP: *Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral*, cit., pág. 72.

<sup>162</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «La dimensión socio-laboral del pretendido –¿o pretencioso?– nuevo "Estatuto promocional del emprendedor"», *RTSS.CEF*, núm. 369, 2013, pág. 15.

<sup>163</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: «Emprendedores y reformas laborales», cit., pág. 4 (formato electrónico).

<sup>164</sup> CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.<sup>a</sup>: «El Derecho del Trabajo y el empleo asalariado en los márgenes: de nuevo el emprendimiento y el autoempleo», *RL*, núm. 11, 2013, págs. 146 y 147.

<sup>165</sup> OIT: *La crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción. Resolución y conclusiones de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, cit., pág. 4.

nómicas en diferentes ámbitos de actuación (educativo, laboral, social, etc.) y que esté orientado tanto a la oferta y la demanda de mano de obra, como al volumen y la calidad del empleo»<sup>166</sup>.

A corto y largo plazo, existen varios ámbitos de actuación prioritarios: la transición de la *escuela* al trabajo, los instrumentos contractuales y formativos, el sistema de relaciones laborales, etcétera<sup>167</sup>. Siempre, eso sí, buscando la pertinente armonización «con las acciones llevadas a cabo para estimular la recuperación total de la economía»<sup>168</sup>.

Pero en modo alguno ha de prevalecer, como hasta ahora, la inserción laboral a toda costa a través de una devaluación progresiva en las condiciones de trabajo. De lo contrario, un número cada vez mayor de jóvenes tendrá «que soportar largos periodos de desempleo y hacer frente a un mercado laboral débil, con ofertas de trabajo moderadas en salario y precarias en duración»<sup>169</sup>.

Confiemos en que la tendencia se revierta, pues, en otro caso y parafraseando otra estrofa de la obra que abría el presente estudio, por causa de sus experiencias entre nuestros jóvenes se extenderá ampliamente la sensación de que:

*«En vano busqué a la princesa  
que estaba triste de esperar.  
La vida es dura. Amarga y pesa.  
¡Ya no hay princesa que cantar!»*

**Rubén Darío**

Canción de otoño en primavera

<sup>166</sup> ROCHA, F.: «Otra vuelta de tuerca a la precariedad laboral de los jóvenes», *Revista de la Fundación 1.º de Mayo*, cit., pág. 6.

<sup>167</sup> TIRABOSCHI, M.: «El desempleo juvenil en tiempos de crisis: ¿una advertencia a Europa (continental) para refundar el Derecho del Trabajo?», traducido por María Alejandra Chacón Ospina y Ailed Labrada Sosa, cit., págs. 20 y ss.

<sup>168</sup> PARLAMENTO EUROPEO: *Informe sobre cómo combatir el desempleo juvenil: posibles soluciones*, cit., pág. 23.

<sup>169</sup> AA. VV. (Pérez Camarero, S., dir.): *Un futuro sin generación perdida. Una revisión de la situación de los jóvenes en España*, cit., pág. 79 (recurso electrónico).