

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS



**VICISITUDES EN EL ACCESO AL EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES JÓVENES**

**JOB MARKET ACCESS VICISSITUDES FOR YOUNG
WORKERS**



AUTORA: D^a. MARTA RAMOS BREZMES

TUTOR: D. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

CURSO 2017/2018



universidad
de león



Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2017/2018

VICISITUDES EN EL ACCESO AL EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

JOB MARKET ACCESS VICISSITUDES FOR
YOUNG WORKERS

Realizado por el alumno D^a. MARTA RAMOS BREZMES

Tutorizado por el Profesor D. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

ÍNDICE

PRIMERA PARTE: MEMORIA	2
1. RESUMEN Y ABSTRACT	2
2. OBJETO	3
3. METODOLOGÍA.....	4
SEGUNDA PARTE: VICISITUDES EN EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES JÓVENES	6
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES: UN CAMINO LLENO DE TRABAS.....	9
2.1. Temporalidad y empleo a tiempo parcial: la formula de la precariedad.....	10
2.1.1. <i>La segmentación del mercado de trabajo</i>	10
2.1.2. <i>La precariedad de los trabajadores a tiempo parcial</i>	14
2.2. Los altos costes de extinción de la relación laboral	18
2.3. Las deficiencias en las políticas activas de empleo: teoría y práctica a años luz..	22
3. CONTRATACIONES Y BONIFICACIONES: LAS PROSAICAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	25
3.1. Los contratos formativos: una integración flexible y precaria.....	25
3.1.1. <i>El contrato en prácticas</i>	26
3.1.2. <i>El contrato para la formación y el aprendizaje</i>	30
3.2. Otras medidas contractuales ante la imperiosa necesidad de inclusión de los jóvenes en el mercado laboral	33
4. LA EVOLUCIÓN DE LOS BECARIOS A TRAVÉS DE LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES	37
5. BREVE APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL.....	39
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES	42
CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA	45

PRIMERA PARTE: MEMORIA

1. RESUMEN Y ABSTRACT

El acceso y el mantenimiento de los jóvenes en el mercado de trabajo español se ha convertido en uno de los principales problemas sociales y políticos. Con una tasa de desempleo juvenil que prácticamente duplica a la del resto de trabajadores, España se ha colocado a la cola de Europa en la creación de empleo. Esta situación ha repercutido con especial crudeza en una generación de jóvenes especialmente formados y que no ven recompensados todos sus esfuerzos, bien por no poder acceder al mercado laboral o por hacerlo en unas condiciones de precariedad.

Para poder revertir esta situación, es fundamental conocer los problemas que deben hacer frente los trabajadores jóvenes. En consecuencia, este trabajo busca analizar aquellas barreras que deben superar los jóvenes en su acceso al mercado laboral y que surgen desde la propia disciplina del Derecho del Trabajo, así como conocer las diferentes actuaciones para el fomento de la contratación juvenil llevadas a cabo hasta la fecha, analizando crítica y detenidamente su eficacia.

Palabras clave: desempleo juvenil, jóvenes, contratación, contratos formativos, prácticas.

The access and continuation of young people in the job market have become one of the main social and political concerns. Young unemployment rate doubling the employment one, Spain ranks as the last one in European job creation. This situation especially hits the well-formed young generation whose efforts are not rewarded, since they cannot access the job market or they work in precarious conditions.

In order to reverse this situation, it is essential to fully understand the problems that this young generation faces. Therefore, the aim of this project is twofold: not only analysing the obstacles confronted by young people entering in the job market and issued from the discipline of the labour law itself but also to know the different actions fostering young recruitment carried out thus far analysing its efficiency thoroughly.

Keywords: young unemployment, young people, recruitment, training contract, traineeship.

2. OBJETO

El objeto de este Trabajo Fin de Grado ha sido tratar de analizar y explicar con cierta profundidad y de forma precisa, las relaciones laborales de los trabajadores jóvenes en nuestro país, con especial atención a las dificultades que se les presentan a la hora de acceder al mercado de trabajo, así, como de las diferentes medidas desarrolladas por el legislador para favorecer la empleabilidad juvenil y superar las barreras existentes.

La situación laboral propiciada por la crisis económica en España y en Europa, trajo consigo una destrucción de empleo feroz, afectando especialmente a los trabajadores jóvenes, con menor experiencia y menos protegidos por la legislación laboral. Así las cosas, el desempleo juvenil se ha transformado en un problema estructural de la Unión Europea, centrando la atención de las diferentes políticas a nivel nacional e internacional para tratar de revertir la situación.

Todo lo anteriormente descrito, pone de manifiesto la relevancia y actualidad del tema tratado en este trabajo, siendo incuestionable su aplicación práctica y real. Asimismo, se expone la repercusión del mismo, tanto en el ámbito teórico, dedicado al estudio, análisis, valoración y explicación de las barreras en el empleo juvenil y de las medidas dictadas al respecto (especialmente contractuales); como en el ámbito práctico, de forma que se puedan conocer los mecanismos que se prevén para favorecer la contratación juvenil, así como su mantenimiento en el empleo, información muy valiosa tanto para empresas, como para todos aquellos profesionales dedicados al derecho laboral y a la gestión del mercado de trabajo.

En conclusión, los objetivos principales de este trabajo son los siguientes:

1. Realizar un análisis sobre la situación actual del empleo juvenil, tanto a nivel nacional como en comparación con el resto de países de la Unión Europea.
2. Poner de manifiesto las barreras a las que se enfrentan los trabajadores jóvenes a la hora de acceder al mercado laboral, sobre todo aquellas que tienen su origen en los pronunciamientos propios del Derecho del Trabajo.
3. Analizar las diferentes medidas llevadas a cabo para promover e impulsar la contratación de trabajadores jóvenes.

4. Explicar la incidencia de otras figuras específicas dedicadas al empleo juvenil y de gran relevancia en la actualidad, como son las prácticas no laborales y el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

3. METODOLOGÍA

El Trabajo de Fin de Grado aquí descrito, se ha basado en una revisión bibliográfica, de modo que la metodología utilizada ha sido, fundamentalmente, analítica y descriptiva, tratando de esclarecer la problemática referente a la empleabilidad de los trabajadores más jóvenes en España.

En primer término, se procedió a recopilar, en bases a las indicaciones proporcionadas por el tutor, toda aquella información relevante sobre el tema, fundamentalmente de libros, monografías y artículos divulgados en diversas revistas especializadas, cuya temática abordaban tanto la situación actual en el empleo desde la perspectiva de los trabajadores jóvenes, como las barreras a las que estos se deben enfrentar y las diferentes medidas legislativas dictadas para superarlas.

Toda esta recopilación de bibliografía, se realizó, principalmente, a través del área de Derecho del Trabajo de las Facultades de Derecho y Ciencias del Trabajo de la Universidad de León, pero también a través de diversas bases de datos o buscadores, como Dialnet (Universidad de La Rioja) o Google Académico, sin poder olvidar las aportaciones propias del tutor en lo que a artículos y monografías se refiere.

Además, simultáneamente con la búsqueda y utilización de la doctrina sobre el tema tratado, se procedió a la consulta de diversas páginas web oficiales y de gran relevancia, tales como *BOE.es* o *noticiasjuridicas.com*, para conocer, estudiar y explicar los diferentes cambios normativos aplicables a la contratación de trabajadores jóvenes.

Una vez finalizada la recopilación de información, se procedió a su lectura, comprensión y sistematización, para posteriormente, poder elaborar un breve estudio esquemático sobre la situación actual de los trabajadores más jóvenes en su afán por integrarse en el mercado de trabajo, incluyendo algunos de los obstáculos que deben superar (desde la perspectiva del Derecho Laboral) y las fórmulas legislativas para fomentar dicha integración.

Todo lo indicado anteriormente, permitió alcanzar un panorama global de lo que iba a ser la estructura y el contenido del trabajo, así como de los diferentes apartados que se iban a tratar en el mismo. Consecuentemente, se procedió a la realización de un índice de contenidos, dividiéndose este en varias partes que facilitarían su lectura y comprensión, en consonancia, además, con los aspectos formales exigidos. Así, el Trabajo Fin de Grado consta de cuatro partes: *memoria*, incluyéndose aquí el resumen y el objeto y objetivos del mismo; desarrollo del tema elegido, “*Vicisitudes en el acceso al empleo de los trabajadores jóvenes*”; *conclusiones* alcanzadas tras el desarrollo del trabajo y, por último, la recopilación de la *bibliografía* utilizada.

Posteriormente, se procedió a desarrollar y redactar por escrito todos y cada uno de los apartados previstos en el índice a partir del material descrito. Cabe remarcar que todo el desarrollo del trabajo se ha realizado conjugando un punto de vista teórico, necesario en cualquier investigación jurídica, y práctico, intentando explicar de una forma clara y sencilla la situación de aquellos jóvenes que buscan dar el salto al mercado laboral y de las diferentes formas contractuales y medidas de fomento del empleo destinadas a dicho colectivo.

Con todo ello, se obtuvo un primer borrador del Trabajo Fin de Grado, que fue remitido al tutor para una primera corrección, repasando el trabajo en su conjunto, de forma que se pudieran exponer y subsanar los fallos a nivel de estructura, contenido, formato, redacción, etc. Especialmente, se atendió a aquellos puntos o apartados que requerían de una mejor redacción o que no se habían tenido en cuenta.

Para finalizar, tras concluir por completo el desarrollo del trabajo, y previo repaso de todos los aspectos formales, se han elaborado una serie de conclusiones que, no solo pretenden ser un resumen de las principales ideas expuestas a lo largo del trabajo, sino que buscan ofrecer una visión personal, crítica y reflexiva sobre la situación actual de los trabajadores jóvenes. Asimismo, se fue elaborando y conformando la recopilación bibliográfica de los diferentes documentos utilizados para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado.

SEGUNDA PARTE: VICISITUDES EN EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

1. INTRODUCCIÓN

La situación de crisis económica que afecta a España desde el año 2008 ha ocasionado “un importante efecto sobre la extensión de distintas formas de empleo precarias y sobre su destrucción”¹, haciendo de la búsqueda de empleo el principal quebradero de cabeza de gran parte de la población. Hasta ese año, se habían mantenido unos niveles de desempleo rondando el 10%, sin embargo, en los años posteriores comenzó una subida vertiginosa, alcanzando en el primer trimestre del año 2013 un 26,94%². En la actualidad, los niveles de paro se han reducido considerablemente, registrándose el último trimestre del año 2017 un 16,55%³; no obstante, continua muy por encima de la media de la Unión Europea (8,6%)⁴. La tasa de desempleo en España solo es superada por Grecia (20,9%) y se encuentra varios puntos por encima de la de otros países de nuestro entorno, véase Alemania (3,6%), Francia (9%), Portugal (7,9%), Bélgica (6,6%) o Italia (11.1%).

Ahora bien, estos datos adquieren un tinte aún más alarmante cuando nos referimos al empleo juvenil⁵, cuya tasa de desempleo ha llegado a duplicar la tasa de desempleo de la población ordinaria⁶. Concretamente en el último trimestre del año 2017 la tasa de paro de los jóvenes entre 25 y 29 años llegó al 21,71%, mientras que la de menores de 25 años alcanzó un 37,5% (Figura 1), superando con creces la media de la UE-27 (16,8%). Es en esta comparación con el resto de Estados europeos, cuando tomamos verdadera conciencia del problema que nuestro país tiene en lo que a generación de empleo joven

¹ MANZANERA-ROMÁN, S., ORTIZ GARCÍA, P. y HERNÁNDEZ PEDREÑO, M.: “Crisis del factor trabajo como vía de integración social”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 34, núm. 1, 2016, pág. 16.

² Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), <http://www.ine.es> (última visita: 07/03/2018).

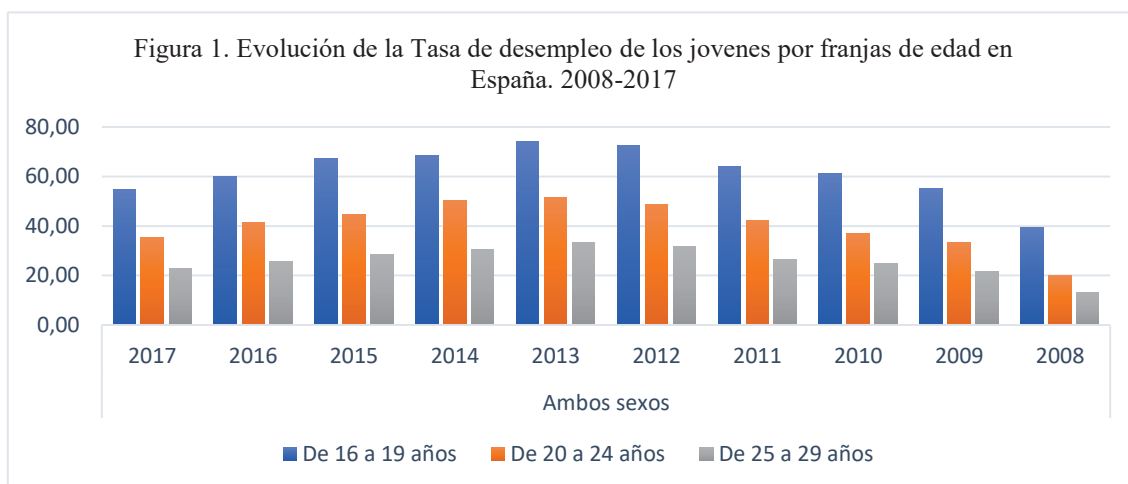
³ En términos absolutos, 3.766,7 miles de personas.

⁴ Según datos del Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/en> (última visita:07/03/2018).

⁵ Esta limitación en el concepto de “empleo joven” viene explicado, de una parte, por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece los 16 años como la edad mínima para trabajar en España (salvo excepciones); de otra, la edad asociada al concepto de emancipación (siendo los límites internacionalmente aceptados los 25 años, “juventud corta”, y los 29 años, “juventud larga”), en este sentido ALAMINOS CHICA, A.: “La juventud y sus límites operativos”, *Revista Obets*, núm. 2, 2008, págs. 9-18.

⁶ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El desafío de la contratación en el empleo juvenil”, en AA.VV. (ESCUADERO RODRIGUEZ, R., Ed.): *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Madrid, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, 2016, pág. 85.

se refiere. Tan solo Grecia con una tasa de desempleo de menores de 25 años del 41,1%⁷ supera a España⁸.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Con todo ello, se pone de manifiesto que, pese a que las dificultades en el acceso al mercado laboral de los jóvenes son una constante que afecta a todos los países de la UE, en España adquiere una mayor dimensión, siendo estos datos un fiel reflejo de las deficiencias e ineficiencia de las medidas e instrumentos de impulso de la empleabilidad dictadas hasta la fecha. Y es que, pese a que las diferentes premisas de la UE al respecto pueden considerarse correctas, es necesario ir un paso más allá, adoptando las medidas que hagan realidad dichas premisas, y es en este punto en el que todo fracasa⁹.

Si echamos un vistazo al ámbito internacional, los informes de la OIT y la OCDE¹⁰, no hacen más que remarcar estas tendencias y ahondar en la problemática que las bajas tasas de empleo juvenil a nivel mundial tienen en la sociedad (la tasa de participación juvenil en la fuerza de trabajo ha caído notablemente en los últimos 20 años, del 55% al 45,% en 2017).

⁷ Según datos del Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/en> (última visita:07/03/2018).

⁸ Del resto de países ninguno se acerca a las cifras en las que se mueve España, siendo las tasas de Croacia (26,4%), Chipre (24,7%), Portugal (23,8%), Francia (22,3%) y Finlandia (20,1%) las que más se aproximan. Eurostat.

⁹ MORALES ORTEGA J.M.: “La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. y CALVO GALLEGOS, F.J., Dirs.): *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Albacete (Bomarzo), 2013, pág. 69.

¹⁰ Fundamentalmente: “Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil: caminos hacia un mejor futuro laboral” (OIT, 2017) y “Perspectivas del Empleo” (OCDE, 2017).

Las diferentes reformas laborales que se han articulado en España en los últimos años han dejado claro que amparar a los más jóvenes en el camino hacia su empleabilidad y su posterior consolidación dentro del mercado laboral “es una preocupación y un objetivo indeclinable y de primera magnitud que persiguen”¹¹. Con esta filosofía y a la luz de los datos expuestos, surgió la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016¹²¹³, y con ella 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.

A través de esta legislación el Derecho del Trabajo busca subsanar las limitaciones de las normativas precedentes, tomando conciencia de la realidad social y buscando un empujón definitivo hacia la empleabilidad de los jóvenes, el aumento en la calidad y la estabilidad del empleo, la promoción de la igualdad en el acceso al mercado laboral y el fomento del espíritu emprendedor¹⁴. Si bien es cierto que no se debe perder de vista la perspectiva del Derecho del Trabajo como garante de un sistema de empleo justo, y facilitador de las relaciones laborales, y que, en ningún caso, puede plantearse como único instrumento para lograr la creación de empleo (son múltiples los factores y de muy diversa índole los que inciden en el desempleo)¹⁵.

En resumen, este trabajo, pretende, de un lado, poner de manifiesto una serie de causas (inherentes y características del mercado laboral español), que actúan como freno e impiden a los jóvenes el acceso al empleo con las debidas garantías. De otro, explicar (en la medida de lo posible) las diferentes medidas jurídico-laborales iniciadas a lo largo del tiempo para dar respuesta a esta problemática. Todo ello sin poder obviar que no existe

¹¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Navarra (Aranzadi), 2016, pág. 142.

¹² Estrategia que ha sido renovada en los mismos términos para los años 2017-2020, a través de la Resolución de 18 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Empleo.

¹³ La Estrategia contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal.

¹⁴ Tal y como se desprende del propio preámbulo de la Ley 11/2013, de 26 de julio.

¹⁵ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 143.

una fórmula mágica que permita una solución definitiva al desempleo juvenil, más cuando en toda Europa se dan síntomas, en mayor o menor medida¹⁶.

2. EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS JOVENES: UN CAMINO LLENO DE TRABAS

Son múltiples los factores que han hecho del desempleo juvenil una de las principales preocupaciones en España y Europa (e incluso a nivel Mundial); tantos como múltiples los debates que se han generado, desde las diferentes disciplinas, tratando de entender y explicar el porqué de tal situación.

Las deficiencias en el sistema educativo, así como del sistema productivo, la falta de inversión en innovación empresarial, las diferencias entre la formación y la demanda de las empresas¹⁷, las reticencias de los empresarios a contratar trabajadores sin experiencia e incluso la existencia del salario mínimo interprofesional (en tanto que actúa como elemento de exclusión de aquellos trabajadores menos productivos e inexpertos)¹⁸, son algunas de las causas que pueden explicar las elevadas tasas de desempleo juvenil en España.

Asimismo, la Ley 11/2013, de 26 de julio, hace referencia en su preámbulo a algunas de estas barreras, al indicar que “además de las circunstancias derivadas de la coyuntura económica actual, existen un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo joven y sobre las que se propone trabajar, tales como: la alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27; la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral

¹⁶ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 144.

¹⁷ MORENO MÍNGUEZ, A.: “La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica”, *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, vol. 11, núm. 1, 2015, págs. 4 y ss.

¹⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 144.

de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.”

Si bien es cierto que la mayoría de causas mencionadas anteriormente, se refieren a materias alejadas del Derecho del Trabajo, este no está exento de responsabilidad, pues analizando en profundidad, se puede afirmar que existen otra serie de dificultades estructurales que sí son materia expresa de la legislación laboral y en las que esta tiene una incidencia directa. Bien por surgir, muy a su pesar, directamente de su articulado, bien, por una regulación inadecuada, actúan como freno impidiendo una adaptación plena de la población joven al mercado laboral, y en consecuencia, en muchos casos, como desencadenantes de situaciones de pobreza y exclusión social difícilmente superables¹⁹.

2.1. Temporalidad y empleo a tiempo parcial: la fórmula de la precariedad

2.1.1. La segmentación del mercado de trabajo

El mercado de trabajo español se ha caracterizado, desde hace décadas, por la segmentación o dualidad. Esta se refiere, simple y llanamente, a la existencia de un nutrido grupo de trabajadores con contratos indefinidos y a tiempo completo, en contraposición a otro grupo de trabajadores bajo el yugo de la temporalidad y la precariedad²⁰. Es en este último grupo, en el que se encuentra la mayor parte de los trabajadores jóvenes, causando en ellos una situación de desventaja y precariedad frente al resto de la población trabajadora²¹.

Históricamente, el contrato de trabajo temporal había estado ligado al principio de causalidad, esto es, a la existencia de una causa concreta que justificará la utilización de ese contrato. De esta forma, la Ley de Relaciones Laborales de 1976, consagro este

¹⁹ CHACARTEGUI JÁVEA, C.: “Empleo juvenil y flexiseguridad en la Unión Europea”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M.A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. Dirs.): *La Relevancia de la Edad en la Relación Laboral y de Seguridad Social*, Navarra (Aranzadi), 2009, pág. 383.

²⁰ LÓPEZ GÓMEZ, J.M. y LÓPEZ LARA, E.J.: “Medidas contra la segmentación laboral en el contexto de la crisis en España”, *Centro de Estudios Avanzados*, núm. 28, 2012, pág. 18.

²¹ ECHAVES, A. y ECHAVES, C.: “Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España”, *Cuadernos de Investigación en Juventud*, núm. 2, 2017, pág. 13.

principio, a través de la regulación de tres modalidades de contratación de duración determinada: obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad²².

Sin embargo, las diferentes reformas laborales, llevadas a cabo durante los últimos tiempos (en consonancia con las estrategias de empleo marcadas por la Unión Europea), supusieron una apertura indiscriminada a la contratación temporal, actuando como un “instrumento al servicio de objetivos económicos (reducción de costes laborales) y organizativos (flexibilidad en la organización del trabajo), para terminar convirtiéndose en la modalidad de contratación típica del sistema español de relaciones laborales”²³²⁴.

Así, se fomentó la utilización de “contratos atípicos” más flexibles (contrato de formación, el contrato de aprendizaje o el contrato a tiempo parcial...), dando lugar a la referida segmentación del mercado de trabajo, “que se vertebra, por un lado, en un grupo de trabajadores con estatus de estabilidad y por otro, en unas franjas periféricas, [...] sobre todo jóvenes en búsqueda del primer empleo, en una situación de precariedad en la protección social y en el empleo”²⁵.

A la vista de esta evolución, no es difícil explicar como todas estas condiciones suponen uno de los principales escollos en la consecución de un acceso saludable al mercado laboral por parte de los jóvenes. Y es que, cuando hablamos de contratación temporal, debemos hablar de los efectos intrínsecos que esta tiene sobre los trabajadores más jóvenes. De un lado, son estos quienes ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo de carácter temporal en las empresas, al ver en ellos la oportunidad ideal de entrada al mercado de trabajo, con el objeto de, una vez superada esta fase, consolidarse dentro del núcleo productivo. De otro, cabe resaltar que las empresas optaron, para

²² LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C.: “La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 25, núm. 2, 2007, pág. 40.

²³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”, *SOCIEDAD Y UTOPIA: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007, pág. 246.

²⁴ Actualmente, España es el segundo país de la UE con mayor tasa de temporalidad (26,7% en el último trimestre de 2017), cifra que prácticamente duplica la media de la UE (14,4%), según el resumen de los últimos datos emitido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf> (última visita: 06/04/2018).

²⁵ LÓPEZ GÓMEZ, J.M. y LÓPEZ LARA, E.J.: “Medidas contra la segmentación laboral en el contexto de la crisis en España”, *cit.*, pág. 18.

superar el periodo de crisis económica, por reajustar sus plantillas a costa de los puestos de trabajo temporales (mucho más fáciles de amortizar y más económicos de despedir)²⁶.

Asimismo, han sido varios los mecanismos que se han tratado de poner en marcha para combatir esta dualidad del mercado de trabajo, tanto a nivel nacional como europeo. El primero de ellos, surge de la Estrategia de Empleo europea, la cual, desde el año 2005, comienza a introducir (con insistencia) en su normativa el concepto de “flexiseguridad” o “flexiguridad”²⁷. Este concepto, ha generado numerosos debates (que requerirían de un estudio individualizado, dada su complejidad), no obstante, es posible definir de forma general, lo que cada termino trata de conseguir; por una parte, la flexibilidad trata de “asegurar a los empresarios una gestión flexible de la mano de obra a su servicio”, por otra, la seguridad busca “garantizar a los trabajadores la tutela de su derecho al trabajo y en el trabajo”²⁸.

Se concibe así, una herramienta cuyo objetivo principal es favorecer el aumento de las oportunidades de acceso al empleo, no obstante, “no hay pruebas para la afirmación según la cual la reducción de la protección contra el despido y el debilitamiento de los contratos laborales estándar faciliten el crecimiento de empleo”²⁹.

En la práctica, “la flexibilidad se traduciría en la proliferación de tipos de contratos y, consecuentemente, en la multiplicación de situaciones por las cuales un trabajador puede ser despedido”³⁰, lo que vuelve a redundar en perjuicio de los jóvenes, sujetos a mayor temporalidad.

El segundo mecanismo que se barajó, fue la creación de “contrato único de trabajo”, caracterizado por su naturaleza indefinida, así como por la facilidad de rescisión a través

²⁶ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.*, pág. 168.

²⁷ LÓPEZ GÓMEZ, J.M. y LÓPEZ LARA, E.J.: “Medidas contra la segmentación laboral en el contexto de la crisis en España”, *cit.*, pág. 18.

²⁸ OJEDA AVILÉS, A. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M. “La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica”, *Themis: Revista de Derecho*, núm. 65, 2014, pág. 42.

²⁹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “El modelo de “flexiseguridad” europeo: una aproximación crítica”, X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, 2011, pág. 6.

³⁰ TOVAR MARTINEZ, F.J. y REVILLAS CASTRO, J.C. “La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad”, *Cuaderno de relaciones laborales*, vol. 30, núm. 1, 2012, pág. 237.

del pago de una pequeña indemnización, que ascendería gradualmente en función de la antigüedad del trabajador³¹ y “sin control de la causa del despido ni exigencia de forma o de procedimiento”³². Este unificaría en un mismo grupo, a ambos tipos de trabajadores, si bien, no parece que este contrato fuese la solución ideal, ni mucho menos, al problema de la dualidad. En primer lugar, por ser contrario a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, quien entiende incluido dentro del derecho al trabajo del artículo 35.1 CE tanto la estabilidad en el empleo, como el derecho a no ser despedido. En segundo, porque ante una hipotética aplicación del contrato único, se podría dar la opción de que los empresarios optaran por rescindir el contrato antes de que generaran indemnizaciones superiores, volviendo a emerger una nueva dualidad laboral, entre indefinidos estables e indefinidos pero de duración breve³³.

También las últimas reformas laborales han intentado paliar el desajuste de la segmentación en el mercado de trabajo, así la Ley 3/2012, de 6 de julio, junto con sus posteriores modificaciones, dedico un apartado a tratar una serie de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, casi todas ellas “referidas esencialmente a la extinción del contrato de trabajo”³⁴ (modificaciones en el despido colectivo, disciplinario improcedente y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y limitaciones al encadenamiento de contratos temporales, entre otras).

La alta tasa de temporalidad existente en España es la muestra más visible de la precariedad, aunque no la única. En otras palabras, “la temporalidad es el altar en el que se rinde culto a la flexibilidad laboral”, una especie de “todo vale”, sustentado bajo la firme creencia de que un empleo, aunque sea inestable y precario, será una mejor opción

³¹ LÓPEZ GÓMEZ, J.M. y LÓPEZ LARA, E.J.: “Medidas contra la segmentación laboral en el contexto de la crisis en España”, *cit.*, pág. 22.

³² TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 168.

³³ LÓPEZ GÓMEZ, J.M. y LÓPEZ LARA, E.J.: “Medidas contra la segmentación laboral en el contexto de la crisis en España”, *cit.*, pág. 22.

³⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Una ruta bajo sospecha: hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento de los despidos (acerca de la reforma laboral 2012 del Gobierno del Partido Popular)”, *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 1, 2013, págs. 61 y ss.

que el desempleo para aquellos que buscan su primera oportunidad para acceder al mercado de trabajo³⁵.

2.1.2. *La precariedad de los trabajadores a tiempo parcial*

La contratación a tiempo parcial, entendiendo esta como “la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable” (art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET), ha sido una constante en España, manteniendo, además, como en otros muchos países de la Unión Europea, una estrecha relación con los trabajadores más jóvenes.

Las estadísticas vienen advirtiendo, en los últimos años, que aquellos países con altas tasas de trabajadores a tiempo parcial, registran menores tasas de desempleo juvenil. La razón de ser de esta relación parece evidente, pues esta modalidad contractual permite a los jóvenes compaginar sus estudios y formación mientras se adentran en el mundo laboral, consiguiendo una primera experiencia que puede ser de gran valor en el futuro³⁶.

Ahora bien, la diferencia fundamental que existe en nuestro país, frente a gran parte de los países europeos, es que, en la mayoría de los casos, la decisión de trabajar a tiempo parcial no viene motivada por una causa justa o elegida (como puede ser la compatibilización de la vida personal y familiar), sino que esa situación viene provocada por la imposibilidad de encontrar trabajo a tiempo completo³⁷. En consecuencia, en los últimos años se ha asistido a un incremento notable de este trabajo parcial involuntario³⁸, según datos del INE, durante los años 2016 y 2017 la tasa de empleo a tiempo parcial involuntario rondaba el 60%, trasladado a cifras absolutas, de los 2.805.400 de ocupados

³⁵ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014, pág. 127.

³⁶ MOLINA, J.A. y BARBERO, E.: “El desempleo juvenil en Europa y en España”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 21, 2005, págs. 146-153.

³⁷ INJUVE: “Situación actual del empleo juvenil en España”, Equipo de Investigación: Fundación Novia Salcedo, Bilbao, 2013, pág. 54.

³⁸ IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. y LLORENTE HERAS, R.: “La reforma laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo?”, *Revista de Economía Laboral*, núm. 12, 2015, pág. 165.

que trabajan a tiempo parcial, 1.607.300 lo hacen por no haber podido encontrar empleo a tiempo completo).

Asimismo, cabe remarcar que esta circunstancia contraviene (quién sabe hasta qué punto) la normativa dictada a nivel europeo. Concretamente, la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé dentro de sus objetivos (Cláusula 1. b)) “facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria”.

El trabajo a tiempo parcial, bien entendido y como medida de apoyo a la inserción laboral de los jóvenes, conciliación de la vida personal y laboral (sobre todo en el caso de las mujeres)³⁹ o como “vehículo hacia una jubilación gradual y flexible para los trabajadores de edades más avanzadas”⁴⁰, “debe ser un contrato deseado y deseable por la población trabajadora y no un medio poco menos que inevitable para conseguir un empleo ante la escasez de trabajo”⁴¹.

El trabajo a tiempo parcial no deseado choca frontalmente con los argumentos esgrimidos como fundamentos de numerosas normas y reformas laborales, las cuales, consideran a la contratación laboral a tiempo parcial, como una situación idónea para que los trabajadores que no pueden realizar un trabajo a tiempo completo (en su mayoría jóvenes y mujeres) no se queden fuera del mercado de trabajo. La sensación que se desprende es la de una “subordinación incrementada”, o así se refleja en la práctica⁴², al ser aquellas normas favorables únicamente a la parte que dirige y organiza el trabajo, disponiendo de un amplio margen para hacer o deshacer a su antojo.

³⁹ SIRVENT GARCÍA, E.: “El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral”, *Consejo Económico y Social España*, 2009, pág. 17.

⁴⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: “El trabajo a tiempo parcial y los jóvenes”, AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Dirs., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, pág. 240.

⁴¹ SIERRA BENITEZ, E.M.: “Siglo XXI: ¿Derecho del Trabajo versus Derecho del Empleo?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014, pág. 20.

⁴² DE LA FUENTE LAVÍN, M. y BERNAT ZUBIRI, J.: “Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo”, *Lan Harremanak*, núm. 34, 2016, pág. 32.

Un ejemplo claro de lo comentado anteriormente, son las horas complementarias reguladas en el artículo 12.5 ET, para los contratos celebrados a tiempo parcial. Según el citado artículo, “se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial”. Si bien es cierto, que las horas complementarias requieren de un pacto entre empresa y trabajador y que se establecen unos límites a la realización de estas horas⁴³, resulta difícilmente entendible su existencia en un contrato a tiempo parcial, en vez de obligar a la elección de otro contrato acorde con la jornada verdaderamente necesitada por la empresa.

Además, la existencia de las horas complementarias, ha provocado una disolución de los conceptos de contrato a tiempo parcial y contrato a tiempo completo, posibilitando al empresario encubrir un contrato a tiempo completo bajo la modalidad del contrato a tiempo parcial, “con el fin de obtener una mayor disponibilidad del trabajador mediante la realización de horas complementarias, y trasladar así al trabajador los riesgos de explotación”⁴⁴.

El trabajo a tiempo parcial (junto a la temporalidad y la precariedad) ha sido la solución más utilizada por los países europeos cuando han tenido que enfrentarse a altas tasas de desempleo⁴⁵. De esta forma, se ha conseguido reducir el número de desempleados a costa de empeorar las condiciones laborales.

En consecuencia, la modalidad de contrato a tiempo parcial, sobre todo si es no deseado, acarrea una serie de desventajas a los trabajadores. La primera de ellas, y más evidente, es el menor salario percibido. A pesar de las disposiciones legales que establecen la igualdad de derechos entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, esta no opera en lo que refiere al salario, pues se verá reducido en la misma

⁴³ Según el artículo 12.5 ET: b) “Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual”.

c) “El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas”.

⁴⁴ MORADILLO LARIOS, C.: “La nueva regulación del contrato a tiempo parcial, los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 44, 2003, pág. 106.

⁴⁵ HUSSON, M.: “Reducción del tiempo de trabajo y desempleo: un escenario europeo”, *Lan Harremanak*, núm. 34, 2016, págs. 295 y 296.

proporción que la jornada de trabajo (incluso por debajo del salario mínimo interprofesional). A esto se une que, en nuestro país como en muchos otros de nuestro entorno, “los salarios medios por hora percibidos por los trabajadores a tiempo parcial, [...] son inferiores a los de los trabajadores a tiempo completo”⁴⁶.

En segundo lugar, hay que desatacar las dificultades en el acceso a las prestaciones de la seguridad social por parte de los trabajadores a tiempo parcial, lo que unido a los menores salarios nos lleva a “una nueva forma de precarización de las condiciones laborales”⁴⁷.

Este aspecto ha sido objeto de debate en los últimos años, a raíz de las modificaciones introducidas por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. El articulado de la citada norma, modificó “los períodos necesarios para poder acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad y al cálculo de las cuantías de las respectivas prestaciones”⁴⁸ en el caso de trabajadores a tiempo parcial, con el objeto de adecuarlos a las exigencias tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como del Tribunal Constitucional, en lo referente al principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial.

De una forma breve, y sin perjuicio de las particularidades de cada prestación, a través de dos coeficientes, el “coeficiente de parcialidad” y “el coeficiente global de parcialidad”, se trata de establecer una flexibilidad en los periodos exigidos para el acceso a las diferentes prestaciones de seguridad social, de modo que los trabajadores a tiempo parcial accedan a ellas en función de sus cotizaciones específicas. También el cálculo de las bases reguladoras se ha visto afectado, a través de la aplicación de coeficientes correctores⁴⁹.

⁴⁶ PAGÁN RODRÍGUEZ, R.: “Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial”, *Revista de Economía Aplicada*, vol. 15, núm. 43, 2007, pág. 6.

⁴⁷ MORAL CARCEDO, J., GARCÍA BELENGUER, F. y BOTE ÁLVAREZ, V.: “Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 30(1), 2012, pág. 217.

⁴⁸ ESPÍN SÁEZ, M.: “El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 31, 2015, pág. 156.

⁴⁹ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de Seguridad Social para los trabajadores contratados a tiempo parcial”, *CEF: Laboral Social*, 2013, págs. 13 y ss.

A pesar de todo ello, el debate sigue aún latente, pues a pesar de haber mejorado el acceso a las prestaciones, la cantidad de la mayoría de ellas débilmente puede encuadrarse dentro del término “protección”, debido a las bajas retribuciones y cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial. Incluso en los casos de mejoras de las prestaciones, hasta los mínimos legalmente establecidos, se plantean varios interrogantes, siendo la suficiencia y sostenibilidad del sistema de pensiones el más peliagudo⁵⁰, más pronunciado, si cabe, por el freno en las cotizaciones como consecuencia de la elevada tasa de desempleo actual.

Asimismo, numerosos informes de la OIT sobre “Tendencias en el Empleo”, ponen de manifiesto una serie de problemas en relación al empleo de los jóvenes, que se ven agravados por la temporalidad y la parcialidad, como son: el estancamiento profesional, consecuencia de la sobrecualificación de muchos jóvenes para los trabajos que realizan; el absentismo, la frustración y la menor motivación, fruto de las condiciones laborales y de los bajos salarios; o la imposibilidad de una independencia económica que les permita realizarse tanto personal como profesionalmente.

2.2. Los altos costes de extinción de la relación laboral

Las indemnizaciones por extinción de la relación laboral son otro de los aspectos que influyen de manera significativa en las altas tasas de desempleo juvenil registradas hasta la fecha, además, están íntimamente ligadas a la dualidad laboral abordada en párrafos anteriores, siendo una causa más de la misma.

Lejos de entrar en el amplio debate sobre cómo afectan o podrían afectar las variaciones en las indemnizaciones por despido previstas en el ordenamiento español, a la creación de empleo (pues no es el objeto de este apartado), es necesario indicar, que las indemnizaciones por despido previstas en el ET, actúan como medidas de protección de los trabajadores, evitando la finalización de la relación laboral de forma arbitraria por parte de la empresa o, en caso de que esto ocurriera, subsanando la pérdida del empleo a través de un montante económico, variable en función de la causa de despido.

⁵⁰ ESPÍN SÁEZ, M.: “El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo”, *cit.*, págs. 157 y 158.

Sin embargo, dada la actual configuración para el cálculo de las indemnizaciones (por “días de salario” en función de los “años de servicio” en la empresa), lo que actúa como defensa de los intereses de un grupo de trabajadores, en este caso, el de los trabajadores fijos con más años de antigüedad en la empresa, es un obstáculo que salvar para otros, como son los trabajadores más jóvenes (con menor experiencia y antigüedad)⁵¹.

Las indemnizaciones por despido tienen en los efectos que provocan sobre los jóvenes uno de sus puntos negativos, debido a que, en periodos de crisis y recesión económica que requieren de ajustes de plantilla en las empresas, se tiende a prescindir, en primer lugar, de los trabajadores más jóvenes (sin atender, en la mayoría de los casos, a otros factores como la productividad, o el capital humano⁵²), dado que el coste de despedirles es menor que el de los trabajadores con una antigüedad de muchos años.

Como se comentaba anteriormente, esta cuestión, no hace más que remarcar la dualidad laboral existente en nuestro mercado de trabajo, de forma que “la brecha existente en España entre los costes de despido de los trabajadores con contrato indefinido y los que tienen contratos temporales explican más de la mitad del aumento del desempleo en España desde el inicio de la crisis”⁵³.

En esta coyuntura, cabe remarcar otros dos aspectos, relacionados con las indemnizaciones por despido, y que ayudan a perpetuar la dualidad laboral, y con ello, la precariedad y la temporalidad de nuestros jóvenes.

De una parte, la insistencia por parte de los empresarios en utilizar como vía principal de extinción de la relación laboral en los periodos de crisis, el despido “acausal indemnizatorio” o “despido exprés”. Este, no es otro que aquel despido disciplinario pre-categorizado como improcedente por la propia empresa (evitando así cualquier control judicial sobre la extinción del contrato), debiendo abonar una indemnización de 33 días

⁵¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 170.

⁵² En este sentido, sería necesario replantearse cómo, desde un punto de vista de las políticas de recursos humanos, la responsabilidad social empresarial incide en la incorporar real a los jóvenes en el mercado de trabajo. Véase MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “La empresa socialmente comprometida: coadyuvante necesaria en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, *cit.*, págs. 387-416.

⁵³ GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 103, 2013, pág. 166.

de salario por año de servicio (fruto del “abaratamiento” que la reforma del año 2012 introdujo en este despido y sin perjuicio de aquellos contratos anteriores a febrero del mismo año, en los que se mantienen los 45 días de salario hasta esa fecha), en lugar de optar por el despido objetivo previsto expresamente para las situaciones de dificultad económica de la empresa, cuya indemnización prevista se ha mantenido en 20 días de salario, pues llamativamente y a diferencia del despido disciplinario, este no fue modificado⁵⁴.

De otra parte, las considerables diferencias en las indemnizaciones entre contratos indefinidos y contratos temporales. Mientras que los contratos indefinidos cuentan con unas indemnizaciones de 33 y 20 días de salario por año de servicio (según se trate de despidos improcedentes o despidos objetivos), los contratos temporales (eventual por circunstancias de la producción y por obra o servicio [art. 49.1.c) ET]) únicamente están indemnizados con un máximo de 12 días de salario por año de servicio⁵⁵. Además, los otros dos grandes grupos de contratos temporales (interinidad y para la formación), no están sujetos a ningún tipo de indemnización, siendo los segundos de especial relevancia en el tema aquí tratado, al tener única y exclusivamente como destinatarios a los jóvenes.

No obstante, este aspecto está sumergido actualmente en una gran controversia. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) C-596/14, de 14 de septiembre de 2016, asunto *Diego Porras*, consideró contrario a Derecho, concretamente al principio de no discriminación, la diferenciación prevista en la legislación nacional respecto de las indemnizaciones de los contratos indefinidos y los

⁵⁴ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la extinción del contrato de trabajo”, *Temas laborales*, núm. 107, 2010, pág. 267.

⁵⁵ Según la disposición transitoria octava prevista en el ET.: La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

contratos temporales, en particular la inexistencia de indemnización en los contratos de interinidad⁵⁶.

Esta sentencia ha dado paso a un maremágnum de resoluciones por parte de los Tribunales españoles, siendo el debate sobre el alcance del pronunciamiento del TJUE una constante. Sin ánimo de entrar más a fondo en la cuestión (pues dada la trascendencia del tema, requeriría de un trabajo a parte para ello), el TJUE podría haber resuelto el problema anteriormente planteado, al considerar las diferencias entre indemnizaciones de contratos indefinidos y temporales (cualquiera que sea la modalidad) contrarias a la normativa europea y al principio de no discriminación, no existiendo una razón objetiva que permita tal diferenciación.

En consecuencia, “vendría a indicarle al Juez nacional que tiene que reconocerle en estos momentos una indemnización de 20 días a quien hasta ahora no tenía derecho a indemnización alguna. [...] es decir, también respecto de los que en la legislación laboral española están percibiendo 12 días por año de antigüedad”⁵⁷.

En definitiva, “cuando la estructura de costes de despido es dual, fijando indemnizaciones distintas para trabajadores con contratos indefinidos y temporales, la volatilidad del paro es mayor cuanto mayor sea la brecha entre ambos”⁵⁸. Asimismo, el mercado laboral español, el cual facilita la contratación temporal y la reducción de las indemnizaciones asociadas al despido, provoca, como ya se ha comentado, una brecha entre una serie de trabajadores con empleos y salarios garantizados y otros empleados, especialmente jóvenes, sujetos a la temporalidad, la parcialidad y la precariedad, y que “sirven para lograr la flexibilidad numérica”⁵⁹ en las empresas (eso sí, sin ningún atisbo de seguridad).

⁵⁶ MAYOR GÓMEZ, R.: “Comentarios a la sentencia del tribunal de justicia de la unión europea, sala décima, de 14 de septiembre de 2016, (asunto c-596/14): indemnizaciones del personal interino en caso de despido”, *Gabilex*, núm. 7, 2016.

⁵⁷ CRUZ VILLALÓN, J. “Contrato único por vía judicial”, *El País*, 2016, recuperado de: https://elpais.com/economia/2016/09/19/actualidad/1474291463_329369.html?id_externo_rsoc=TW_CC

⁵⁸ CONDE RUÍZ, J.I., FOLGUEROSO, F., y GARCÍA PEREZ, J.I.: “Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora”, *Revista de Economía Aplicada*, núm. 57, 2011, pág. 148.

⁵⁹ DÍAZ DE ATAURI, P. y NIETO ROJAS, P.: “La retribución del trabajador maduro: obstáculos de ajuste”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J., Dir.): *Trabajadores maduros: un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid (LEXNOVA), 2009, pág. 183.

2.3. Las deficiencias en las políticas activas de empleo: teoría y práctica a años luz

Otro de los aspectos que indican notablemente y están relacionados con las altas tasas de desempleo registradas en España, son las políticas de empleo⁶⁰, las que muchas veces pasan desapercibidas, sin prestarles la atención que verdaderamente requieren y sin tener en cuenta las múltiples ventajas que pueden aportar.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en su artículo 36, define las políticas activas de empleo como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Por otra parte, las políticas activas integran, junto a las políticas pasivas (estas son, las prestaciones y subsidios destinados a paliar la falta de ingresos como consecuencia de la situación de desempleo), las denominadas políticas de empleo, y son coordinadas actualmente por la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, concretadas a su vez, cada año, en el “Plan Anual de Política de Empleo”.

De esta forma, ambas políticas, las activas y las pasivas, deben complementarse, existiendo una relación que resulta fundamental para alcanzar una protección al desempleo óptima y real, permitiendo, a su vez, evitar cualquier relación negativa entre ambas⁶¹. En consecuencia, la protección de los trabajadores frente al desempleo debe sustentarse “no solo en el derecho a la prestación económica, sino a la promoción de la

⁶⁰ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Las políticas activas de empleo en España: una visión cuantitativa”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. y PÉREZ DEL PRADO, D. Dirs.): *Reflexiones y propuestas sobreprotección social y empleabilidad para jóvenes y parados de larga duración*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, pág. 215.

⁶¹ TOBES PORTILLO, P.: “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 36, 2002, pág. 15.

activación y reinserción de los demandantes, como aspectos complementarios de la misma política de protección frente al desempleo”⁶².

La propia Estrategia de Activación para el Empleo, prevé dos tipos de objetivos que deberán alcanzar las políticas activas: los objetivos estructurales y los estratégicos. Los primeros, son aquellos con previsión de estabilidad en el tiempo, debiendo encajar en ellos cualquier actuación. Los segundos, por su parte, se llevarán a cabo durante un periodo concreto, atendiendo a circunstancias específicas⁶³.

Es en estos últimos en los que se encuadran las actuaciones relativas a la inclusión en el mercado laboral de los jóvenes (así como otros colectivos de especial protección, tales como los parados de larga duración), al englobarse, entre ellos, “la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo”.

No obstante, la realidad choca frontalmente con la teoría, dado que las altas tasas de desempleo y, especialmente, de desempleo juvenil, han puesto de manifiesto las deficiencias y “limitaciones operativas de las políticas de empleo basadas en el concepto de empleabilidad para activar la inserción laboral de los jóvenes en un contexto de crisis económica”⁶⁴.

Resulta evidente que, unas políticas activas de empleo adecuadas, podrían ayudar a combatir y paliar algunas de las causas que inciden de forma directa en el desempleo de los jóvenes, especialmente aquellas referidas a su formación (sobre todo de aquellos con menores cualificaciones pues son los que se encuentran con peores condiciones laborales). Sin embargo, como tantas otras cuestiones laborales, no puede quedarse en el papel, sino que es necesario un esfuerzo para impulsar y dar una aplicación práctica y efectiva a estas medidas.

⁶² GARCÍA PIÑEIRO, N.: “La reforma de las políticas activas de empleo”, *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, núm. 149, 2014, pág. 238.

⁶³ GARCÍA PIÑEIRO, N.: “La reforma de las políticas activas de empleo”, *cit.*, pág. 238.

⁶⁴ MORENO MÍNGUEZ, A.: “La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica”, *cit.*, pág. 18.

En este contexto, la coordinación entre las diferentes instituciones a la hora de llevar a cabo un plan general y homogéneo de políticas activas en todo el territorio nacional resulta imprescindible, así como la individualización de las medidas para cada trabajador o grupo de trabajadores específico, a través de la intermediación, adaptándolas tanto a sus propias necesidades como a las de las empresas y del mercado laboral en general⁶⁵.

Ahora bien, estas condiciones, afables y asequibles a simple vista, se ven dificultadas por una serie de aspectos estructurales, como son los ajustes de financiación al provenir esta tanto de la Unión Europea como de los fondos nacionales y la rigidez en las actuaciones de las diferentes administraciones, como consecuencia de la gran cantidad normas y reglamentos que rigen las políticas laborales (y económicas) en la actualidad. Todo esto, “dificulta, simultáneamente, el poder plantear actuaciones selectivas de cierta consistencia y efectividad”⁶⁶.

A su vez, las políticas activas requieren y necesitan de una “implicación de gasto público” para poder desarrollarse. Sin embargo, en nuestro país ese gasto destinado a las políticas de empleo ha sido y es muy inferior a la mayoría de países de la UE, lo que afecta a su eficacia y explica porque en los últimos años se ha tendido hacia una “colaboración público-privada para poder llegar a esa gran masa de parados surgida tras la crisis económica”⁶⁷.

En definitiva, una adecuada gestión de las políticas activas de empleo ayudaría en gran medida a reducir las tasas de desempleo, pues suponen un esfuerzo positivo respecto a la creación de empleo. Ahora bien, requieren incrementar el esfuerzo por parte de los agentes políticos y sociales implicados en el diseño de las mismas, así como abogar por incidir de una forma directa sobre las situaciones de paro, “bien sea promoviendo nuevos

⁶⁵ Un ejemplo claro de estas buenas prácticas en las políticas de empleo sería el caso de Alemania, véase OJEDA AVILÉS, A. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “Las políticas de empleo alemanas como buenas prácticas de empleo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014, págs. 25-48.

⁶⁶ HERRARTE SANCHEZ, A., y SÁEZ FERNÁNDEZ, F.: “Políticas de empleo y regulación laboral”, *ICE: Revista de economía*, núm. 883, 2015, pág. 130.

⁶⁷ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Las políticas activas de empleo en España: una visión cuantitativa”, *cit.*, pág. 222.

empleos, manteniendo los existentes o mejorando la capacidad de adaptación de la mano de obra a las exigencias de la economía”⁶⁸.

3. CONTRATACIONES Y BONIFICACIONES: LAS PROSAICAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

Para superar las dificultades inherentes al acceso al mercado de trabajo por parte de los jóvenes, se han puesto en marcha, durante los últimos años, numerosas medidas de fomento de la contratación de este colectivo. Cabe remarcar, desde un primer momento, que si por algo se han caracterizado estas medidas es por el caos y los cambios constantes que han experimentado hasta la fecha, sobre todo en los periodos de mayor crisis económica, siendo el mejor ejemplo la Ley 11/2013, de 26 de julio.

De esta forma, se ha conformado un *maremágnum* normativo difícilmente comprensible, centrado única y exclusivamente en incidir y legislar, una y otra vez, sobre las modalidades contractuales destinadas a trabajadores más jóvenes, así como en las reducciones y bonificaciones en las cuotas a la seguridad social a las que están sujetas estos contratos.

Asimismo, a la vista de los datos es posible concluir la insuficiencia de estas medidas a la hora de crear empleo, suponiendo únicamente, mayor flexibilidad en las cargas económicas de las empresas⁶⁹.

3.1. Los contratos formativos: una integración flexible y precaria

Los contratos formativos pretender ser los instrumentos principales de inserción de los trabajadores más jóvenes en el mercado de trabajo, implementando, a su vez, diferentes medidas formativas con el objeto de mejorar su empleabilidad⁷⁰. No obstante, todo ello no implica que sean, en absoluto, el cauce principalmente utilizado por los empleadores,

⁶⁸ GRAU PINEDA, C.: *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2009, pág. 44.

⁶⁹ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “El fomento del empleo juvenil 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”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, cit., pág. 227.

⁷⁰ FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014, pág. 69.

más aún cuando el uso abusivo y fraudulento de otras figuras contractuales [como pueden ser el contrato a tiempo parcial (ya analizado), o las prácticas no laborales (como se verá más adelante)] ofrecen unos costes y una flexibilidad mucho más ventajosa para el empresario.

En la actualidad, son dos los tipos de contratos formativos que podemos encontrar, de un lado, el contrato en prácticas, de otro, el contrato para la formación y el aprendizaje, regulados ambos en el artículo 11 del ET.

Cómo ya se ha comentado, ambas modalidades han sufrido numerosas modificaciones por parte del legislador en los últimos años (destacando las reformas introducidas en 2010, 2012 y 2013), modificando su ámbito subjetivo en base a la paupérrima situación de empleo joven, incluso, llegando “al esperpento de condicionar algunas circunstancias de la regulación legal de los mismos a que el desempleo se situara por debajo de un 15% (Disp. Tran. 1ª Ley 11/2013)”⁷¹.

3.1.1. *El contrato de trabajo en prácticas*

El contrato en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, siendo este último matiz, crucial en la interpretación de este tipo de contrato, dado que la práctica judicial viene advirtiendo la necesidad de no romper este nexo causal para la validez del mismo⁷².

Parece claro que los períodos en prácticas juegan un papel especialmente relevante a la hora de permitir a muchos jóvenes tener una transición efectiva desde la educación al mundo laboral, máxime en aquellos periodos de crisis económica y destrucción de empleo, y es que las prácticas ayudan a mejorar la empleabilidad de los jóvenes⁷³.

⁷¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 154.

⁷² ORDOÑEZ PASCUA, N.: “El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo”, AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Dirs., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, *cit.*, págs. 64 y ss.

⁷³ VALLE MUÑOZ, F.A.: “El contrato en prácticas incentivado como instrumento de inserción laboral”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO MURILLO, A.M. Coords.): *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, pág. 352.

En cuanto a los sujetos que pueden ser objeto de este contrato, se establece un amplio abanico, al incluir a todos aquellos trabajadores que “estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes” (art. 11.1 ET)⁷⁴.

Por otra parte, también se indica una limitación temporal desde la finalización de los estudios objeto del contrato y la realización del mismo, siendo de cinco años con carácter general y de siete si se concierta con un trabajador con discapacidad. Asimismo, con objeto de dotar de mayor flexibilidad y favorecer el empleo juvenil, en los casos en los que el trabajador tenga menos de treinta años no se tendrá en cuenta la fecha de finalización de los estudios (art. 13.1 Ley 11/2013)⁷⁵.

Se prevé, además, una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato para los casos en los que el contrato se concierte con un trabajador menor de 30 años (o 35 en los casos de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%), que se incrementará (según lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre) hasta el 75% si al momento de concertar el contrato en prácticas, el trabajador ya venía realizando prácticas laborales en dicha empresa. No queda aquí la cosa, sino que la Ley 18/2014 (art. 108), modificó el artículo 13 de la Ley 11/2013, de modo que en los casos en los que el trabajador sea beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará una bonificación adicional del 50%, o del 25% en aquellos casos que la contratación venga precedida de una prestación no laboral⁷⁶.

Es importante matizar que la flexibilidad no rige en todo el contenido del contrato. Si entramos a valorar algunas limitaciones del contrato en prácticas pues, en primer lugar, hay que reseñar la posibilidad de que mediante convenio colectivo de ámbito sectorial

⁷⁴ Concretamente, se deberá atender a las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

⁷⁵ VALLE MUÑOZ, F.A.: “El contrato en prácticas incentivado como instrumento de inserción laboral”, *cit.*, pág. 354.

⁷⁶ TALÉNS VISCONTI, E.E.: “La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 3, 2017, pág. 126.

estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato⁷⁷.

Respecto a su duración, el art. 11.1 b) ET indica que no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Se matiza, además, que ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Asimismo, la empresa no podrá contratar al mismo trabajador mediante un contrato en prácticas para el mismo puesto de trabajo por un periodo superior a dos años, aunque nos encontremos ante distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate (art. 11.1 c) ET).

Con estas últimas restricciones a la utilización del contrato en prácticas, se pretenden evitar una serie de actuaciones fraudulentas que desposeerían a este contrato de su verdadera esencia. De este modo, se trata de impedir “la posibilidad de ir eligiendo los distintos niveles de formación que puede tener un trabajador, incluso ir renunciando a niveles superiores, para ir concatenando contratos temporales y evitar de este modo la conversión en indefinido”⁷⁸.

Asimismo, es necesario mencionar la supresión prevista en la Disposición Final 2ª de la Ley 11/2013, respecto a la limitación contenida, hasta entonces, en el art. 11.1.c) ET. El citado artículo prohibía expresamente la posibilidad de concertar un contrato en

⁷⁷ PÉREZ GUERRERO, M.L.: “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, en AA.VV. (CALVO GALLEGO, F.J. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, F. Dirs.): *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, cit., pág. 354.

⁷⁸ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Modalidades de contratación y acceso al primer empleo joven”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, Madrid (La Ley), 2015, pág. 581.

prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Se trataba así, de una parte, de impedir la utilización abusiva del contrato en prácticas como una continuación o fase posterior del contrato para la formación y el aprendizaje⁷⁹; de otra, evitar la reiteración en la adquisición de experiencia laboral, pues el trabajador la obtenía en primer lugar en base al contrato para la formación, y posterior y solapadamente a través del contrato en prácticas⁸⁰.

Sin embargo, con la supresión de precepto indicado, se abre la puerta a que el empresario opte por el encadenamiento de los dos contratos formativos (mucho menos costosos), frente a las ventajas de los cauces lógicos previstos por la legislación para el fomento del empleo juvenil, como es la reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social por la conversión en indefinido del contrato para la formación y el aprendizaje, fomentándose de nuevo “la precarización en el empleo, a costa de la empleabilidad de los jóvenes menores de treinta años”⁸¹.

Respecto a la retribución del trabajador, será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo (art. 11.1.e) ET). Es preciso apuntar que la causa retributiva en los contratos de trabajo en prácticas está destinada a “compensar la colaboración productiva del titulado en prácticas, [...], y, en ningún caso, está dirigida a sostener la formación que recibe el trabajador en el curso del contrato”⁸².

⁷⁹ GINÈS I FABRELLAS, A.: “Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, pág. 888.

⁸⁰ 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”, *Temas Laborales*, núm. 122, 2013, págs. 35 y ss.

⁸¹ VALLE MUÑOZ, F.A.: “El contrato en prácticas incentivado como instrumento de inserción laboral”, *cit.*, pág. 371.

⁸² FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014, pág. 118.

En último término, en virtud de la modificación introducida por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, sobre la Ley 1/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, se permite a las mismas la celebración de contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias. El contrato contará, además, con una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 euros al año, durante tres años, o 700 euros al año en el caso de que el contrato se celebre con una mujer.

3.1.2. El contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje se configuró como la modalidad contractual tendente a conseguir y garantizar el acceso al mercado de trabajo de aquellos trabajadores jóvenes sin ningún tipo de formación ni experiencia laboral (los denominados “ninis”)⁸³. Sin embargo, hasta la fecha y a pesar de las múltiples modificaciones que ha sufrido este tipo de contrato⁸⁴, no se ha alcanzado el objetivo deseado⁸⁵, incluso obteniendo, en ocasiones, el uso desvirtuado y fraudulento del mismo.

Continuando con la flexibilidad por bandera y “vinculado a la situación de crisis y problemas de empleo”⁸⁶, se amplía el ámbito subjetivo del contrato para la formación y el aprendizaje, de modo que se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%⁸⁷ (frente a los 25 años previstos originalmente en el art. 11 ET)⁸⁸, que carezcan

⁸³ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 156.

⁸⁴ Actualmente el contrato para la formación y el aprendizaje está regulado por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, el cual desarrolla la regulación del art. 11.2 ET, así como por la Ley 11/2013, de 26 de julio, a lo que hay que añadir el desarrollo normativo del RD 1529/2012 a través de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, modificada a su vez por Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

⁸⁵ Si atendemos a los datos, según el INE, en el año 2017 únicamente se registraron 33.953 contratos para la formación y el aprendizaje.

⁸⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para aumentar la empleabilidad de los jóvenes”, AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Dirs., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, *cit.*, pág. 19.

⁸⁷ Disposición Transitoria 2ª.1 ET.

⁸⁸ El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén

de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Con todo ello, y a pesar de que tal actuación se presenta como una medida excepcional y transitoria, vuelve a surgir la duda de si los objetivos formativos que representan la causa del contrato, pasan a un segundo plano ante la imperial necesidad de inserción laboral de los más jóvenes⁸⁹.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, se permite que a través del convenio colectivo se establezca una duración distinta en función de las necesidades de organización y producción de la empresa, sin poder ser inferior, en ningún caso, a seis meses. Asimismo, se permite una doble prórroga (no inferior a seis meses cada una y sin exceder la duración máxima), en los casos en los que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida (art. 11.2. b) ET)⁹⁰.

En relación a la jornada, el contrato para la formación y el aprendizaje no podrá celebrarse a tiempo parcial (art. 8.1 RD 1529/2012), además, se prohíbe la realización de horas extraordinarias (salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET), así como el trabajo nocturno y el trabajo a turnos (art. 12.2.f) ET).

Otra de las cuestiones que chocan con la finalidad de otros pronunciamientos en contra del abuso de este tipo de contratos y hacen replantearse el objetivo último del contrato, es la apertura a la posibilidad de reiterar contratos para la formación y el aprendizaje, pues se permite realizar un nuevo contrato para la formación cuando tenga por objeto una cualificación distinta (art. 11.2.c) ET). En consecuencia, es posible el encadenamiento de estos contratos para otra actividad u ocupación distinta, “convirtiéndose más en una forma de abaratar los costes salariales que en un instrumento real de cualificación del trabajador

cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación.

⁸⁹ ROMERO BURILLO, A.M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M. Coords.): *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, cit., pág. 301.

⁹⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para aumentarla empleabilidad de los jóvenes”, cit., pág. 21.

en la empresa”⁹¹. No obstante, sí que opera la limitación a la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

En lo referente a la actividad formativa, tras un incesante goteo de modificaciones legislativas, queda establecida en un mínimo del 25 por ciento durante el primer año del contrato y en un 15 por ciento durante el segundo y tercer año, respecto a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Consecuentemente, la retribución percibida por el trabajador se ve mermada en función de dicha formación, así se prevé que la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional⁹² en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Dentro de los aspectos más relevantes de la formación⁹³, cabe destacar que podrá realizarse de forma presencial, a distancia o mixta, y deberá ser impartida en un centro formativo reconocido y acreditado, aunque también se permite la posibilidad de ser impartida por la propia empresa, siempre y cuando esta cuente con el personal y las instalaciones adecuadas para ello⁹⁴. Asimismo, la formación que reciba el trabajador deberá estar, inexcusablemente, relacionada con la actividad laboral que desarrolle en la empresa como la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa (art. 11.2.d) ET), de lo que se desprende que “el puesto de trabajo a ocupar ha de ser cualificado, no pudiendo así ser contratado simplemente con la categoría de peón en general, de ayudante de dependiente o para tareas elementales”⁹⁵.

⁹¹ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, núm. 119, 2013, pág. 144.

⁹² Para el año 2018 el Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017 fijó el Salario Mínimo Interprofesional mensual en 735,90 euros.

⁹³ Tanto el RD 1529/2012 en su Capítulo 2, como la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre desarrollan en profundidad los diferentes aspectos relativos a la formación del trabajador.

⁹⁴ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 157.

⁹⁵ POQUET CATALÁ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2013, pág. 77.

Con la intención de fomentar la contratación de jóvenes y dotar de atractivo al contrato se han incorporado estímulos por partida doble. En primer lugar, se prevé una reducción del 100% tanto en las cuotas del trabajador contratado como en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 trabajadores, y del 75% si es igual o mayor. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, consistirá en una bonificación de iguales porcentajes. En segundo lugar, se prevén ventajas económicas para el mantenimiento del trabajador en la empresa una vez finalice el contrato para la formación y el aprendizaje, así, en caso de transformarse en indefinido, la empresa tendrá derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros (1.800 euros si es mujer) durante los tres primeros años⁹⁶.

A todo esto, hay que añadir la posibilidad de financiar tanto los costes de formación como los derivados de la obligada tutorización del trabajador, mediante nuevas bonificaciones en las cuotas empresariales, conforme a lo dispuesto en el art. 8 Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.

Finalmente, al igual que ocurría con el contrato en prácticas, el régimen jurídico de los contratos para la formación y el aprendizaje también se ha visto alterado, al permitirse que las empresas de trabajo temporal celebren contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias⁹⁷.

3.2. Otras medidas contractuales ante la imperiosa necesidad de inclusión de los jóvenes en el mercado laboral

Como ya se ha comentado anteriormente, los contratos formativos no son las únicas medidas previstas para facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, sino que se han configurado una serie de contratos bonificados que permitan continuar impulsando la empleabilidad de dicho colectivo. Precizando un poco, es posible subrayar que “lejos de

⁹⁶ ROMERO BURILLO, A.M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes”, *cit.*, pág. 336.

⁹⁷ LÓPEZ TERRADA, E.: “El fomento del empleo y del autoempleo mediante bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. Dir.): *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2018, pág. 707.

suponer nuevas modalidades o submodalidades en sentido estricto, atienden realmente a incentivos aplicables a otros contratos ya existentes”⁹⁸.

Una de las primeras medidas fue el famoso contrato de apoyo a emprendedores, introducido por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y que surgía como incentivo a la contratación de jóvenes (y mayores de 45 años) por parte de las PYMES. Si bien, el citado contrato tuvo mayor trascendencia por la discusión que provocó la introducción de un periodo de prueba de un año⁹⁹, que por su incidencia en la mejora del acceso al empleo de los jóvenes. Esta desmedida duración del periodo de prueba parecía, en un principio, la excusa perfecta para un despido gratuito, a cambio de un contrato estable (indefinido y a tiempo completo), condición devaluada tras la posibilidad de celebrar el contrato a tiempo parcial según la modificación introducida por la RDL 16/2013, de 20 de diciembre¹⁰⁰.

No obstante, el contrato de apoyo a emprendedor continua (y continuará) vigente, en tanto que la tasa de desempleo no baje del 15% (DT 9ª Ley 3/2012), estableciendo como principal aliciente, unas bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 1.000, 1.100 y 1.200 euros durante los tres primeros años de contrato respectivamente¹⁰¹, para las contrataciones de trabajadores entre 16 y 30 años (ambos inclusive).

Por su parte, y a pesar del ya de por sí intrincado panorama contractual, la Ley 11/2013, introdujo nuevas modalidades, entre las que destacan (sin perjuicio del contrato indefinido de un joven por microempresas y autónomos y los incentivos a la contratación

⁹⁸ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “El fomento del empleo juvenil 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”, *cit.*, pág. 326.

⁹⁹ Véase FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El polémico período de prueba de un año del contrato de apoyo a emprendedores como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, *cit.*, págs. 312 y ss.

¹⁰⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 164.

¹⁰¹ Téngase en cuenta que estas medidas resultan aplicables para los casos de contratos celebrados a jornada completa, pues en los casos en los que el vínculo se celebre a tiempo parcial las bonificaciones se verán reducidas proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El polémico período de prueba de un año del contrato de apoyo a emprendedores como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes”, *cit.* pág. 303.

en nuevos proyectos de emprendimiento joven), el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa (art. 9) y el de primer empleo joven (art. 12).

En primer lugar, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, podrá ser celebrado (por empresas o autónomos) con jóvenes desempleados menores de 30 años (o de 35 años si acreditan una discapacidad igual o superior al 33%), siempre y cuando, cumplan alguno de los siguientes requisitos: ser desempleados, no tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses, proceder de otro sector de actividad, carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad o, ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (art. 9.2 Ley 11/2013).

Se podrá celebrar por tiempo indefinido o de duración determinada y la jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable¹⁰², salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75% de la jornada.

A todo esto, lo más impactante y particular de la regulación de este contrato aparece cuando nos referimos a la formación que sustenta al mismo. Y es que la razón de su temporalidad radica en la formación que debe llevar aparejada¹⁰³, sin embargo, en contra de cualquier lógica, se permite haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato, sin dejar “rastros de la pretendida vinculación formativa ni de la justificación de tan exigua parcialidad”¹⁰⁴. No queda aquí la cosa, pues continua el esperpento en los casos en los que la formación se realiza de forma simultánea a la actividad en la empresa, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, y pudiendo ser bien formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo, bien formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación con un mínimo de 90 horas en cómputo anual (art. 9.3 Ley 11/2013).

¹⁰² MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, Monografías de Temas Laborales*, núm. 52, 2014, pág. 163.

¹⁰³ MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, *cit.*, pág. 163.

¹⁰⁴ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “El fomento del empleo juvenil 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”, *cit.*, pág. 334.

Así las cosas, el art. 9.1 Ley 11/2013 prevé una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores, o del 75% si la plantilla es igual o superior a dicha cifra, durante un máximo de 12 meses. Aunque podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre y cuando el trabajador continúe compatibilizando la formación con la actividad en la empresa, o bien, la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros.

Por otra parte, nos encontramos el contrato de primer empleo joven, el cual haciendo referencia por trigésima vez a la necesidad de incentivar la adquisición de una primera (y breve) experiencia profesional, permite a las empresas celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que carezcan de experiencia laboral o poseyéndola, esta sea inferior a tres meses.

Las críticas al mismo no se hicieron esperar, pues junto a su fracaso en término cuantitativos, se une su calificación como un instrumento más de fomento de la precarización¹⁰⁵, así como contrario a las diferentes estrategias de emprendimiento y empleo, dando amparo legislativo, una vez más, a la temporalidad y la parcialidad¹⁰⁶.

Regirá para el contrato de primer empleo joven, con carácter general, lo previsto en el art. 15.1.b) ET para los contratos eventuales, a pesar de que en la práctica poco o nada tiene que ver con esta modalidad, al ampararse en la mencionada necesidad de fomento del empleo, sin dar cabida a ningún tipo de circunstancia de mercado, productiva o empresarial¹⁰⁷ (representando un claro beneficio para la empresa).

Respecto a su duración, la mínima será de tres meses y la máxima de seis, salvo que por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, se establezca una duración mayor, sin que en ningún caso exceda de doce meses. Asimismo, se permite una única prórroga en los casos en los que el contrato

¹⁰⁵ CALVO GALLEGU, F.J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “El contrato de primer empleo joven”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. y CALVO GALLEGU, F.J., Dirs.): *La estrategia de Emprendimiento y Empleo joven en la ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, cit., pág. 304.

¹⁰⁶ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Un Paso Atrás en la Política de Fomento del Empleo Estable y de Calidad: el Contrato Eventual de Primer Empleo Joven”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, cit., pág. 778.

¹⁰⁷ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “El fomento del empleo juvenil 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”, cit., pág. 347.

se hubiera celebrado por duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, sin que, en ningún caso, la duración total pueda exceder de la citada duración máxima (art. 12.2.b) y c) Ley 11/2013).

Continúa las excepcionalidades al contrato eventual ordinario en lo que respecta a la jornada de trabajo, la cual podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que (al igual que en aquel), sin embargo, en este último caso, la jornada deberá ser superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Una vez alcanzados los tres meses de duración mínima se prevé en el art. 12.4 Ley 11/2013, una segunda ventaja para aquellas empresas que transformen en indefinidos los contratos de primer empleo joven. Estas, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año) [o de 58,33 euros/mes (700 euros/año), en el caso de que se celebre con una mujer], durante tres años. Ahora bien, para alcanzar y mantener tales beneficios, en primer lugar, la jornada pactada deberá ser al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable¹⁰⁸. En segundo lugar, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación en indefinido del contrato de primer empleo joven, durante al menos doce meses.

4. LA EVOLUCIÓN DE LOS BECARIOS A TRAVÉS DE LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Durante los últimos años, está adquiriendo gran relevancia la figura de aquellos trabajadores jóvenes que, desarrollando una actividad en la empresa, no lo hacen bajo la cobertura de un contrato de trabajo¹⁰⁹, sino bajo el amparo de becas o prácticas no laborales, mucho más flexibles y livianas para el empresario.

¹⁰⁸ Se incorpora así otra oda a la flexibilidad, y es que “la conversión del contrato temporal de primer empleo joven a indefinido, simplemente exige que en el nuevo contrato la jornada no sea inferior a un determinado porcentaje, sin que en ningún caso se haga mención a otras cuestiones (como las funciones). [...] cabría pensar que la conversión a indefinido puede comportar perfectamente una modificación de las funciones a desarrollar por el trabajador”, BELTRÁN DE HEREDIA, I.: “Primer Empleo Joven y contratación temporal acausal: un nuevo tropiezo con la misma piedra”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, cit., pág. 683.

¹⁰⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, cit. pág. 165.

Si bien es cierto que en lo que respecta a su regulación han estado la mayor parte del tiempo en tierra de nadie, tanto las becas como las prácticas, “siempre han estado situadas en la órbita de las relaciones laborales, bien como ficción que oculta un verdadero contrato de trabajo, bien incluidas dentro de los trabajos amistosos [...]”¹¹⁰. De esta forma, ante la actual coyuntura laboral, se ha desarrollado un amplio abanico normativo que lejos de tratar de delimitar y dar sentido a las situaciones de los comúnmente denominados becarios, han producido una mayor confusión e inseguridad jurídica, sobre todo para estos últimos¹¹¹.

El éxito en el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes depende en gran medida de “una oferta formativa amplia, completa y permanentemente actualizada, recayendo la responsabilidad no solo en los centros educativos sino también en las empresas”¹¹², pero también de una regulación y vigilancia que impidan a las propias empresas alejarse de los costes de las relaciones laborales mediante la sobreexplotación de la figura del becario.

Las prácticas curriculares y extracurriculares aparejadas a los diferentes estudios universitarios han contribuido en gran medida a la proliferación de tal situación. Reguladas por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, se indica expresamente que de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral (art. 2.3), sino que su objetivo es, únicamente, permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica.

En el supuesto de las prácticas no laborales en empresas para jóvenes (reguladas en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre), “el legislador ha optado por conceder el status de becario, por un tiempo comprendido entre seis y nueve meses, a titulados que

¹¹⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, cit., pág. 267.

¹¹¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, cit., pág. 267.

¹¹² PRIETO PADÍN, P.: “Adquisición de competencias profesionales de los estudiantes de formación profesional y universitarios mediante la combinación de experiencia (pre)laboral y formación práctica”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, cit., pág. 266.

tienen una formación académica o profesional acreditada pero que carecen de experiencia profesional”¹¹³ y que cuenten con edades comprendidas entre los 18 y los 25 años.

Si bien el primer supuesto podría ser comprendido en base a que las prácticas académicas externas suponen para los alumnos “un importante valor añadido en su formación, proporcionándoles múltiples y valiosas oportunidades”¹¹⁴; la razón de ser de las prácticas no laborales es mucha más difusa, hasta el punto de que un gran sector de la doctrina, clama por su ilegalidad¹¹⁵. De un parte, se considera que entra a legislar un espacio ya regulado, dada su amplia similitud con el contrato en prácticas¹¹⁶, de otra, la contraprestación ofrecida choca frontalmente con la “remuneración suficiente”¹¹⁷ prevista por el art. 35 de la Constitución Española (CE)¹¹⁸.

En definitiva, se han conformado dos figuras que no hacen más que agitar el panorama legislativo del empleo juvenil, contribuyendo a “precarizar la situación profesional de los jóvenes y que dificulta en grado sumo su empleabilidad”¹¹⁹, y es que la línea que separa la figura del becario de la relación laboral es tan fina que, en la mayoría de situaciones, se sobrepasa¹²⁰.

5. BREVE APROXIMACIÓN AL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

¹¹³ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 1, 2014, pág. 52.

¹¹⁴ MORENO GENÉ, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, pág. 51.

¹¹⁵ MELLA MÉNDEZ, L.: “Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014, p. 51.

¹¹⁶ MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “Prácticas no laborales en empresas. Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre”, *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, pág. 5.

¹¹⁷ Concretamente, el art. 3.4 RD 1543/2011, prevé una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

¹¹⁸ SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales (RD 1543/2011)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 11, 2014, pág. 304.

¹¹⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 166.

¹²⁰ Véase ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, *cit.*, págs. 270-278.

Desde el año 2010 la UE ha intensificado sus actuaciones dirigidas a combatir las altas tasas de desempleo juvenil existentes en la mayoría de países europeos¹²¹. Así, con el objeto de impulsar entre los jóvenes europeos el derecho a recibir una propuesta de trabajo, un período de prácticas, formación o un periodo de trabajo y formación, el Consejo Europeo, en el año 2013, puso en marcha una Iniciativa sobre Empleo Juvenil para el periodo 2014-2020 (con una dotación de 6.000 millones de Euros), para aquellos Estados con tasas de desempleo juvenil superiores al 25%, entre ellos, España¹²².

Consecuentemente España presentó ante la UE el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, enmarcándola dentro de las diferentes estrategias de Emprendimiento Joven. De esta forma, con la aprobación de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, se puso en funcionamiento el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, regulando las condiciones de acceso, así como todas las actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes. No obstante, ante el bajo número de jóvenes inscritos y de la pobre ejecución de los recursos destinados a la Garantía juvenil, se dictó el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil¹²³.

Al igual que las diferentes modalidades contractuales, el Sistema de Garantía Juvenil, ha ampliado su ámbito subjetivo de forma coyuntural, de modo que podrán beneficiarse de él los jóvenes entre 16 y 30 años¹²⁴ (siempre que cumplan los requisitos previstos en el art. 97 Ley 18/2014), a través de su inscripción en un fichero único, que constituye el sistema oficial de información y seguimiento sobre la implementación de la Garantía Juvenil en España (art. 92 Ley 18/2014).

¹²¹ CABASÉS, M.A, GÓMEZ, M., y PARDELL, A.: “El Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España”, en AA.VV. (CABASÉS, M.A., PARDEL, A., y FEIXA, C., Eds.): *Jóvenes, trabajo y futuro. Perspectivas sobre la garantía juvenil en España y Europa*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2018, pág. 77.

¹²² MORENO GENÉ, J.: “El sistema nacional de garantía juvenil como mecanismo de transición al empleo”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO MURILLO, A.M. Coords.): *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, cit., págs. 165 y 166.

¹²³ CABASÉS, M.A, GÓMEZ, M., y PARDELL, A.: “El Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España”, cit., pág. 78.

¹²⁴ El RD Ley 6/2016, amplió hasta los 30 años el límite de edad, hasta que la tasa de desempleo de dicho colectivo se sitúe por debajo del 20%, frente al límite de edad de 25 años (o 30 años en caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%) establecido en un principio, coincidiendo así con la edad de las medidas previstas en la Ley 11/2013.

Los objetivos del Sistema aparecen recogidos en el art. 90 b) Ley 18/2014, siendo desarrolladas las líneas de actuación para conseguirlos en el art. 106: a) intermediación, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que contribuyan a la mejora de la activación temprana y del perfeccionamiento de los procesos de intermediación y movilidad laboral; b) empleabilidad, se prevén actuaciones o medidas que contribuyan a la mejora de las aptitudes y competencias profesionales; c) apoyo a la contratación, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que incentiven la inserción laboral de los sujetos mayores de 16 años; d) apoyo al emprendimiento, se desarrollaran actuaciones o medidas que apoyen el espíritu emprendedor, fomentando la responsabilidad, innovación y emprendimiento¹²⁵.

Analizando brevemente las actuaciones anteriores, queda remarcada la poca imaginación en las mismas, siendo las repetitivas bonificaciones y reducciones en las cuotas de Seguridad Social las más desarrolladas. El art. 107.1 Ley 18/2014, prevé para empresas y autónomos una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros, para aquellos casos en los que contraten a una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de forma indefinida¹²⁶. La duración de la bonificación será de seis meses, debiendo la empresa o el autónomo, mantener al trabajador al menos seis meses desde el inicio de la relación laboral.

Por último, los arts. 108 y 109 Ley 18/2014, recogen las bonificaciones y reducciones en las cuotas de Seguridad Social de en las diferentes modalidades contractuales reguladas en la Ley 11/2013, para aquellos casos en los que el trabajador joven este incorporado al Sistema de Garantía Juvenil¹²⁷, tal y como se ha señalado en apartados anteriores.

¹²⁵ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “El sistema nacional de Garantía Juvenil: nuevo instrumento de actuación apoyo a la contratación de jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 377-378, 2014, págs. 143 y ss.

¹²⁶ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *cit.* pág. 150.

¹²⁷ MORENO GENÉ, J.: “El sistema nacional de garantía juvenil como mecanismo de transición al empleo”, *cit.*, pág. 212.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

Primera.- Resulta evidente, a la luz de los datos aportados, que las actuaciones tendentes a la creación de empleo en España no están teniendo la eficacia ni los resultados esperados, especialmente cuando nos centramos en los trabajadores menores de 30 años, quienes ven muy lejana la opción de acceder al mercado laboral bajo unas condiciones de estabilidad. Al contrario, las contrataciones de los jóvenes parecen estar ligadas, en la mayoría de los casos, a la precariedad, la temporalidad y los bajos salarios. Asimismo, cabe pensar que, a pesar de que los datos y estadísticas que día a día se reflejan en los diferentes estudios e informes de las principales instituciones dedicadas al estudio del mercado laboral, tanto nacionales como internacionales, no se ha tomado verdadera conciencia de las paupérrimas consecuencias que las elevadísimas tasas de desempleo juvenil existentes en nuestro país pueden traer consigo. Concretamente, es posible destacar las situaciones de pobreza y exclusión social que pueden derivar de los bajos ingresos en el empleo joven, así como la inestabilidad de un sistema de Seguridad Social basado en unas cotizaciones que cada vez son menores.

Segunda.- El mercado laboral español se ha caracterizado históricamente por una dualidad laboral, entre un grupo trabajadores maduros, con un empleo estable y ampliamente protegidos y otro grupo de trabajadores sumidos en la temporalidad e inestabilidad, en su mayoría jóvenes. La superación de esta segmentación debe concebirse como algo prioritario, tratando de asimilar la protección y ventajas de los trabajadores indefinidos a los temporales. Y es que, a pesar de que prácticamente todas las reformas laborales llevadas a cabo en los últimos años se han percatado de esta situación y han marcado ciertas directrices para acabar con ella, la realidad a la que se enfrentan los trabajadores temporales continúa siendo mucho más compleja.

Tercera.- Íntimamente relacionado con la dualidad laboral, aparecen las altas indemnizaciones que el Estatuto de los Trabajadores prevé cuando el empresario desea extinguir la relación laboral. Estas indemnizaciones o, mejor dicho, el sistema de cálculo de las mismas, perjudica enormemente a los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia y presencia en la empresa. Ante situaciones de destrucción de empleo, como la vivida a raíz de la crisis económica, las empresas (por norma general) optan por despedir a aquellos trabajadores con menores indemnizaciones (jóvenes), en lugar de atender a otros criterios productivos u organizativos. No se aboga aquí por la supresión

de las indemnizaciones, pero sí por un acercamiento entre las de los trabajadores temporales y fijos, de modo que no sean un criterio al que agarrarse ante situaciones de despido, ayudando de esta forma al mantenimiento del empleo juvenil.

Cuarta.- La falta de dirección y consenso en los objetivos y desarrollo de las políticas activas de empleo ha tenido como resultado la inoperancia de las mismas. Pese a ser uno de los instrumentos clave en la reorganización del mercado de trabajo, pudiendo dar respuesta a problemas como la recualificación profesional o la disonancia entre la formación y las necesidades de las empresas, las políticas activas de empleo no están cumpliendo, en absoluto, con su cometido de favorecer el acceso al empleo o, por lo menos, no en los términos que deberían.

Quinta.- Las diferentes medidas llevadas a cabo para superar los obstáculos anteriormente citados (entre otros) y favorecer el acceso y mantenimiento en el empleo de los trabajadores jóvenes, se han convertido en algo repetitivo y falto de imaginación. La Ley 11/2013, de 26 de julio (como máximo exponente), junto con sus posteriores modificaciones, se han centrado en reformar, una y otra vez, las diferentes modalidades contractuales destinadas a los jóvenes, combinadas con una serie de reducciones y bonificaciones en las cuotas Seguridad Social. Todo esto, ha traído como resultado un panorama contractual difícilmente comprensible, en el que parece primar la imperiosa necesidad de descenso de las tasas de desempleo juvenil, aunque ello se produzca a costa de precarizar las relaciones laborales.

Sexta.- Los contratos formativos, así como otras figuras como el contrato con vinculación formativa, el contrato de primer empleo joven o el contrato de apoyo a emprendedores, no han conseguido convertirse en el cauce de acercamiento al mercado laboral de los trabajadores jóvenes, actuando, en la mayoría de los casos, como una forma de contratación barata y flexible para las empresas. La permisividad de las citadas formas contractuales, unida a la falta de control sobre las empresas, permite a estas poder utilizar los contratos destinados a los jóvenes como mano de obra temporal y barata, potenciado, además, por los menores salarios que estos contratos traen aparejados, como compensación por la formación que, en teoría, reciben los jóvenes trabajadores. Esta circunstancia, se agrava notablemente cuando nos encontramos ante figuras como la del comúnmente denominado becario, reguladas a través de las prácticas no laborales,

aumentando exponencialmente las malas prácticas y actuaciones fraudulentas respecto al aprendizaje de los jóvenes para su posterior inclusión en el ámbito laboral.

Séptima.- Para concluir, el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, como otra de las principales medidas tendentes a favorecer el empleo juvenil, especialmente de aquellos jóvenes que no se encuentran estudiando ni trabajando (“ninis”), tampoco ha tenido la incidencia prevista en un primer momento. A pesar de la importante dotación económica por parte de la Unión Europea, circunstancias como la falta de información y promoción, las deficientes líneas centrales de actuación (acrecentado por su descentralización en manos de las diferentes Comunidades Autónomas), la distancia entre la formación ofrecida y las necesidades de los beneficiarios y el discutido e intrincado sistema de acceso, han tenido como consecuencia el fracaso del mismo.

CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA

ALAMINOS CHICA, A.: “La juventud y sus límites operativos”, *Revista Obets*, núm. 2, 2008.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Navarra (Aranzadi), 2016.

CABASÉS, M.A, GÓMEZ, M., y PARDELL, A.: “El Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España”, en AA.VV. (CABASÉS, M.A., PARDEL, A., y FEIXA, C., Eds.): *Jóvenes, trabajo y futuro. Perspectivas sobre la garantía juvenil en España y Europa*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2018.

CALVO GALLEGO, F.J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “El contrato de primer empleo joven”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. y CALVO GALLEGO, F.J., Dirs.): *La estrategia de Emprendimiento y Empleo joven en la ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Albacete (Bomarzo), 2013.

CHACARTEGUI JÁVEA, C.: “Empleo juvenil y flexiseguridad en la Unión Europea”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M.A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. Dirs.): *La Relevancia de la Edad en la Relación Laboral y de Seguridad Social*, Navarra (Aranzadi), 2009.

CONDE RUÍZ, J.I., FOLGUEROSO, F., y GARCÍA PEREZ, J.I.: “Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora”, *Revista de Economía Aplicada*, núm. 57, 2011.

CRUZ VILLALÓN, J. "Contrato único por vía judicial", *El País*, 2016, recuperado de: https://elpais.com/economia/2016/09/19/actualidad/1474291463_329369.html?id_externo_rsoc=TW_CC

DE LA FUENTE LAVÍN, M. y BERNAT ZUBIRI, J.: Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo, *Lan Harremanak*, núm. 34, 2016.

DÍAZ DE ATAURI, P. y NIETO ROJAS, P.: “La retribución del trabajador maduro: obstáculos de ajuste”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J., Dir.): *Trabajadores maduros: un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid (LEXNOVA), 2009.

ECHAVES, A. y ECHAVES, C.: “Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España”, *Cuadernos de Investigación en Juventud*, núm. 2, 2017.

ESPÍN SÁEZ, M.: “El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 31, 2015.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “El modelo de “flexiseguridad” europeo: una aproximación crítica”, X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, 2011.

FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El polémico período de prueba de un año del contrato de apoyo a emprendedores como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Navarra (Aranzadi), 2016.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para aumentar la empleabilidad de los jóvenes”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO. S. Dirs., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “El sistema nacional de Garantía Juvenil: nuevo instrumento de actuación apoyo a la contratación de jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 377-378, 2014.

GARCÍA PIÑEIRO, N.: “La reforma de las políticas activas de empleo”, *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, núm. 149, 2014.

GINÈS I FABRELLAS, A.: “Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.

GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la extinción del contrato de trabajo”, *Temas laborales*, núm. 107, 2010.

GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 103, 2013.

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, núm. 119, 2013.

GRAU PINEDA, C.: *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2009.

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”, *Temas Laborales*, núm. 122, 2013.

HERRARTE SANCHEZ, A., y SÁEZ FERNÁNDEZ. F.: “Políticas de empleo y regulación laboral”, *ICE: Revista de economía*, núm. 883, 2015.

HUSSON, M.: “Reducción del tiempo de trabajo y desempleo: un escenario europeo”, *Lan Harremanak*, núm. 34, 2016.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Un Paso Atrás en la Política de Fomento del Empleo Estable y de Calidad: el Contrato Eventual de Primer Empleo Joven”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, Monografías de Temas Laborales*, núm. 52, 2014.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. y LLORENTE HERAS, R.: “La reforma laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo?”, *Revista de Economía Laboral*, núm. 12, 2015.

LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C.: “La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25, núm. 2, 2007.

LÓPEZ GÓMEZ, J.M. y LÓPEZ LARA, E.J.: “Medidas contra la segmentación laboral en el contexto de la crisis en España”, *Centro de Estudios Avanzados*, núm. 28, 2012.

LÓPEZ TERRADA, E.: “El fomento del empleo y del autoempleo mediante bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. Dir.): *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2018.

MANZANERA-ROMÁN, S., ORTIZ GARCÍA, P. y HERNÁNDEZ PEDREÑO, M.: “Crisis del factor trabajo como vía de integración social”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 34, núm. 1, 2016.

MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “Prácticas no laborales en empresas. Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre”, *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012.

MAYOR GÓMEZ, R.: “Comentarios a la sentencia del tribunal de justicia de la unión europea, sala décima, de 14 de septiembre de 2016, (asunto c-596/14): indemnizaciones del personal interino en caso de despido”, *Gabilex*, núm. 7, 2016.

MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “La empresa socialmente comprometida: coadyuvante necesaria en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Navarra (Aranzadi), 2016.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014.

MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El desafío de la contratación en el empleo juvenil”, en AA.VV. (ESCUADERO RODRIGUEZ, R., Ed.): *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el*

derecho, la sociología y la economía, Madrid, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, 2016.

MOLINA, J.A. y BARBERO, E.: “El desempleo juvenil en Europa y en España”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 21, 2005.

MORADILLO LARIOS, C.: “La nueva regulación del contrato a tiempo parcial, los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 44, 2003.

MORAL CARCEDO, J., GARCÍA BELENGUER, F., y BOTE ÁLVAREZ, V.: “Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 30(1), 2012.

MORALES ORTEGA J.M.: “La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. y CALVO GALLEGO, F.J., Dirs.): *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Albacete (Bomarzo), 2013.

MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, *Monografías de Temas Laborales*, núm. 52, 2014.

MORENO GENÉ, J.: “El sistema nacional de garantía juvenil como mecanismo de transición al empleo”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO MURILLO, A.M. Coords.): *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.

MORENO GENÉ, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017.

MORENO MÍNGUEZ, A.: “La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica”, *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, vol. 11, núm. 1, 2015.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Modalidades de contratación y acceso al primer empleo joven”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, Madrid (La Ley), 2015.

OJEDA AVILÉS, A. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M. “La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica”, *Themis: Revista de Derecho*, núm. 65, 2014.

OJEDA AVILÉS, A. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “Las políticas de empleo alemanas como buenas prácticas de empleo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014.

ORDOÑEZ PASCUA, N.: “El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Dirs., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017.

PAGÁN RODRÍGUEZ, R.: “Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial”, *Revista de Economía Aplicada*, vol. 15, núm. 43, 2007.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Una ruta bajo sospecha: hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento de los despidos (acerca de la reforma laboral 2012 del Gobierno del Partido Popular)”, *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 1, 2013.

PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de Seguridad Social para los trabajadores contratados a tiempo parcial”, *CEF: Laboral Social*, 2013.

PÉREZ DEL PRADO, D.: “Las políticas activas de empleo en España: una visión cuantitativa”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. y PÉREZ DEL PRADO, D. Dirs.): *Reflexiones y propuestas sobreprotección social y empleabilidad para jóvenes y parados de larga duración*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017.

PÉREZ GUERRERO, M.L.: “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, en AA.VV. (CALVO GALLEGO, F.J. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, F. Dirs.): *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Albacete (Bomarzo), 2013.

POQUET CATALÁ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2013.

QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “El fomento del empleo juvenil 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”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Navarra (Aranzadi), 2016.

ROMERO BURILLO, A.M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M. Coords.): *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales (RD 1543/2011)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 11, 2014.

SIERRA BENITEZ, E.M.: “Siglo XXI: ¿Derecho del Trabajo versus Derecho del Empleo?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 1, 2014.

SIRVENT GARCÍA, E.: “El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral”, *Consejo Económico y Social España*, 2009.

TALÉNS VISCONTI, E.E.: “La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 3, 2017.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Las barreras jurídicas estructurales en el empleo de los jóvenes”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir., ALVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Navarra (Aranzadi), 2016.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “El trabajo a tiempo parcial y los jóvenes”, AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Dirs., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

TOBES PORTILLO, P.: “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 36, 2002.

TOVAR MARTINEZ, F.J. y REVILLAS CASTRO, J.C. “La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad”, *Cuaderno de relaciones laborales*, vol. 30, núm. 1, 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”, *SOCIEDAD Y UTOPIA: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007.

VALLE MUÑOZ, F.A.: “El contrato en prácticas incentivado como instrumento de inserción laboral”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J. y ROMERO MURILLO, A.M. Coords.): *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.