

EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS “CONTRACTUALES” EN LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN: UN PRIMER INTENTO DE EVALUACIÓN

Fco. Javier Calvo Gallego
Universidad de Sevilla

1. SOBRE EL CONTEXTO: LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA Y EL “MITO” DEL CONTRATO

Seguramente uno de los rasgos que mejor ha caracterizado la política tradicional de empleo en el reino de España ha sido el uso y, seguramente, el abuso de las “modalidades contractuales” como instrumento de inserción y, a partir de 1997, de pretendida conservación de la relación laboral. Las razones que justifican este singular atributo de nuestro sistema son probablemente dos. La primera, la consideración –reiterada como un mantra desde aquellas décadas– de que la causa del desempleo estructural de los años ochenta no era la llegada al mercado de trabajo de la generación del baby boom, la reincorporación de la mujer tras el reconocimiento de la igualdad constitucional, el cambio en la estructura ocupacional de una economía agrícola a otra de servicios o, el último término, la crisis industrial de efecto retrasado pero devastador sobre nuestro mercado de trabajo, sino básica y en ocasiones casi exclusivamente la excesiva “rigidez” o “protección” que brindaba al trabajador individual el ordenamiento laboral. La segunda, el hecho de que nuestro legislador, desde esta misma premisa –que, obsérvese, hacía pivotar el Derecho del Empleo sobre el Boletín Oficial del Estado y no sobre las políticas activas– optase, al menos en aquel momento, por no proceder a una distribución homogénea de esta mayor flexibilidad entre toda la población ocupada mediante una modificación de las instituciones laborales básicas y, especialmente el despido, sino por ubicar y focalizar esta flexibilidad en el “margen”, protegiendo al *male breadwinner*, y centrándola, por lo tanto, en los colectivos de nuevo ingreso, básicamente jóvenes y mujeres. Y esta opción, materialmente segmentadora, requirió técnicamente la progresiva aparición de diversas modalidades contractuales, aparentemente más flexibles, pero que, en definitiva, solo encubrían una reducción de la protección del empleo, con los resultados finales de excesiva re-

actividad que han provocado, en definitiva, y junto con otros rasgos, el profundo desplome del empleo, sobre todo en la primera de las dos crisis –la crisis financiera– de 2008-2010.

Pues bien, en este contexto –en el que, como decimos, nuestro Derecho del Empleo se centró durante muchos años en la tradicional dualidad modalidades/bonificaciones–, el ámbito de la inserción laboral de los jóvenes ha sido, sin duda, un campo privilegiado y especialmente abonado para la misma. En primer lugar, porque históricamente la presencia de una cierta necesidad formativa en muchas de estas personas, no solventada por el sistema educativo reglado e inicial, hizo necesaria la aparición de una auténtica modalidad contractual, el aprendizaje o contrato para la formación, en el que dicha formación teórica y práctica se imbricaba no solo en la causa o función económico-social del contrato, sino también, y obviamente, en su estructura obligacional. Y la segunda, porque las altas tasas de desempleo juvenil –tradicionalmente el doble que la general– y el hecho indubitado de que al menos en nuestro sistema la temporalidad no constituye para este colectivo una trampa permanente, sino un paso en su proceso de inserción, motivaron que, ya desde antiguo, el ordenamiento español optara por diversas fórmulas, todas ellas contractuales, destinadas a flexibilizar las condiciones laborales y, en especial, los costes de extinción justificados aparentemente por una pretendida menor productividad derivada de la falta de experiencia.

Más que repasar la larga evolución de normas en este sentido –y constatar su, porqué no decirlo, limitado o casi inexistente éxito¹– nos in-

¹ Como se recordará, esta posibilidad ya se preveía en el art. 11 del RDL 18/1976 de 8 de octubre; un precepto este que, alterando la regla de oro de la contratación temporal –establecida seis meses antes por el art. 15 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales– permitía a las Empresas contratar, en principio, hasta el 31 de marzo de 1977, a personas en situación de desempleo o que accedieran a su primer empleo, con carácter eventual, por plazo no superior a seis meses, cualquiera que fuera la naturaleza del trabajo a que hubieran de adscribirse. Y si bien esta norma no se refería específicamente a los jóvenes, esto ya sí acontecía en la Disposición Adicional 2ª del Real Decretoley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo que preveía, en el marco del “*programa experimental para el fomento del empleo juvenil*”, cómo el Gobierno, en el plazo de un mes, elaboraría un nuevo tipo de contratación temporal “*por plazo no superior a dos años*” asumiendo el Estado, “*con cargo a los recursos de la Seguridad Social, el cincuenta por ciento de la cotización*”. El primer programa de empleo juvenil fue el establecido con carácter experimental por el Decreto 3281/1977, de 16 de diciembre, con resultados casi nulos –SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., “*Protección al empleo de colectivos específicos*”, en AAVV: *Comentarios a las leyes laborales* (Dir. E. BORRAJO), *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IV, Edersa, 1983, p. 494–, seguido por RD 883/1978, de 2 de mayo, e inmediatamente después, el RD 41/1979, de 5 de enero. Posteriormente, y al amparo ya del art. 17.3 Ley 8/1980, que definía los grupos selectivos como “trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes

teresa destacar aquí cómo seguramente esta visión excesiva y quizás intencionalmente simplista, va a ir alterándose poco a poco –seguramente con no poca influencia de nuestro aprendizaje en el seno de la Estrategia Europea de Empleo–, y va a ir asumiendo una perspectiva multidimensional y mucho más completa donde el problema del desempleo y, sobre todo, del desempleo juvenil se analiza, a mi juicio de forma mucho más acertada, como la reacción sinérgica ante un cúmulo de factores, entre los que evidentemente se encuentran también los institucionales, pero en el que también cuentan, y mucho, otros aspectos como los sociológicos, los formativos, las carencias generales del sistema productivo o de los elementos necesarios para un emprendimiento que no sea solo el de la necesidad, o, finalmente pero no por ello lo menos importante, las carencias en las políticas activas de inserción laboral –entendidas en sentido amplio–, específicamente destinadas a este colectivo².

accedan al primer empleo” se dictó, entre otros, el Real Decreto 1363/1981, de 3 de julio, por el que se autoriza la contratación temporal como medida de fomento del empleo, derogado, a su vez por el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo que, a su vez, y en lo que aquí interesa, fue sustituido por el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo. En general sobre esta evolución véase, por todos, FLÓREZ SABORIDO, I., *“La Contratación laboral como medida de política de empleo en España: la creciente flexibilidad en el acceso al empleo”*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994. Finalmente no debe olvidarse la presencia constante del colectivo juvenil en las dos fórmulas contractuales que teóricamente debieran haber sido el instrumento básico en la lucha contra el desempleo y la temporalidad: el contrato de fomento de la contratación indefinida en sus múltiples versiones –desde su inicialmente temporal incorporación en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida– y el contrato de apoyo al emprendedor, sobre el que más tarde se volverá, e incorporado por el art. 4 del Real Decreto-ley 3/2012.

² Seguramente en este cambio de orientación no fueron extraños los diversos documentos, tanto de la OCDE como de la OIT, que han destacado la necesidad de una aproximación multidimensional a este problema. Así, por ejemplo, este último organismo, en su Resolución relativa al empleo de los jóvenes adoptada el 15 de junio de 2005 en la 93.ª Reunión de la Conferencia General, tras señalar que *“no existen soluciones únicas para hacer frente al desafío del empleo de los jóvenes”* –algo, sobre lo que veremos, parece existir un cierto consenso doctrinal e institucional– se instaba a *“adoptar un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones macro y microeconómicas y que esté orientado tanto a la oferta y la demanda de mano de obra como al volumen y la calidad del empleo”*. Y esta misma lógica se mantuvo, más recientemente, en la Resolución de 2012 sobre *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción*, cuyas conclusiones complementaban las adoptadas por la Conferencia de 2005 –Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra en su 101.ª reunión, 2012. Elaborada sobre la base del Informe V, *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*–. En relación con la OCDE, seguramente su documento más significativo a estos efectos se encuentra en *From Initial Education to Working Life - Making Transitions Work*, 2000.

Seguramente la Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven responde claramente a esta última idea. Este singular documento –que constituye, por lo demás, un privilegiado ejemplo del impacto en nuestro sistema de la implantación de prácticas comunitarias (baste recordar su propia denominación) y de la progresiva colonización de las políticas públicas (y en especial de las de empleo), por los sistemas de calidad en la gestión empresariales– abarca, como decimos, en sus cien medidas –un número, si se nos permite, seguramente arbitrario y que obliga a la reiteración de propuestas ya tradicionales– cuestiones ligadas a la mayor parte de estas dimensiones; esto es, a aspectos formativos, educativos de mejora de competencias, del sistema institucional, de la orientación y acompañamiento, etc.

Lo singular, no obstante, es que, tampoco en este caso van a estar ausentes las medidas de incentivos contractuales. Y ello ya que, más allá de la presencia casi testimonial de cuatro medidas ligadas a la contratación entre aquellas con impacto a medio y largo plazo³, lo cierto es que cuando se abordan aquellas quince “de choque” que debían provocar un “alto impacto a corto plazo” y que, por tanto, se incorporaron a una primera reforma legislativa, buena parte de las mismas se centran nuevamente en los “incentivos en la contratación”, en donde, nuevamente por cierto, se mezclan sin mucho sentido, modalidades y medidas de incentivación, del mismo modo que se aprovecharán las disposiciones adicionales y, sobre todo, las disposiciones finales, para incorporar profundas modificaciones en muchas de las fórmulas contractuales que, tradicionalmente, han sido consideradas piezas habituales en la inserción laboral de este colectivo y que ya habían sido retocadas por la norma central en todo este proceso reformador: la Ley 3/2012.

La presente ponencia pretende, por tanto, analizar y evaluar –la otra palabra clave en este proceso de colonización ligado a las propuestas de *New Public Management* y de mejor técnica regulatoria– estas medidas, sin olvidar, obviamente, aquellas otras que, aunque no incorporadas formalmente a la Estrategia, han pretendido ser centrales en este mismo proceso de inserción. Para ello vamos a seguir una doble vía. En primer lugar, y siempre que ello sea posible, analizaremos su grado de utilización –o no– y aquellas posibles modificaciones que respondan a posibles defectos de su regulación original. Y decimos posibles ya que

³ Nos referimos, obviamente, a las medidas 69-72 que parecen reflejar en muchos casos más objetivos que medidas y que abordan cuestiones tan generales como el fomento de la contratación indefinida, de los contratos formativos y del relevo generacional en cooperativas y sociedades laborales así como el posible incentivo al contrato de relevo no necesario.

no siempre se dispondrá de datos específicos sobre su grado de utilización, lo que nos obligará en ocasiones a realizar meras aproximaciones que, no obstante, pueden llegar a ser al menos significativas. Y el segundo, un estudio de los dos indicadores de impacto que, ligados a las medidas de contenido contractual, incorpora la propia Estrategia.

En cualquier caso, resulta necesario señalar que a efectos de distribución racional de la carga de trabajo entre los miembros del proyecto, en este documento no se analizarán, salvo cuando ello sea estrictamente necesario, las medidas de incentivación económica. Ello llevará a que no se aborden en profundidad medidas que aparentemente pretendía crear una modalidad contractual pero que, en realidad, no eran más que la delimitación de un singular incentivo económico.

2. LAS MEDIDAS CONTRACTUALES INCORPORADAS EN LA EEE: SU EVOLUCIÓN NORMATIVA Y SU GRADO DE UTILIZACIÓN

2.1. LOS CONTRATOS FORMATIVOS: EL CONTRATO EN PRÁCTICAS Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y FORMACIÓN

2.1.1. El tratamiento de ambas modalidades en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y en su desarrollo normativo

En este sentido y aunque ciertamente la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven aborda las dos modalidades contractuales que tradicionalmente se han incluido en este ámbito –el contrato en prácticas y el contrato para la formación–, basta una breve lectura de la misma para constatar cómo, seguramente, existe una aparente descompensación en el tratamiento de ambas modalidades dentro de este mismo documento: frente a la relativa trascendencia e inmediatez que se da al tratamiento del contrato en prácticas, las menciones al contrato de aprendizaje y formación son, al menos en principio, menores y centradas, si mal no recuerdo –obviamente más allá de los recordatorios al identificar el marco normativo actual, punto 2.3–, en “*el impulso a su utilización*” –medida 72 con impacto a medio o largo plazo– o, en el ámbito formativo, en “*extender la Formación Profesional con Alternancia en el Empleo, o Formación Profesional Dual*” y en impulsar proyectos piloto de formación profesional en alternancia –medidas 11 y 12 nuevamente de aquellas con impacto a medio o largo plazo–.

Ahora bien, a mi juicio ello no significa que desde una perspectiva política más amplia se haya producido una minusvaloración de esta modalidad. Más bien al contrario, el profundo problema que plantean

en nuestro sistema las personas que abandonaron prematuramente el sistema de educativo inicial –*early leavers*–, como consecuencia no ya tanto –nuevamente la obsesión “española” por la norma– por una cuestión ligada a la legislación educativa, como por el influjo o el canto de sirena provocado por el boom inmobiliario, ha hecho que esta modalidad –estrechamente conectada con el otro gran problema como es el de los NEETs o ninis– se haya convertido en uno de los epicentros de actuación normativa. La singularidad es que esta actuación se ha desarrollado “antes” y “fuera” de las reformas legales ligadas a la implementación normativa de la Estrategia –fuera, por tanto, del RDL 4/2013 y de la Ley 11/2013– en un incesante carrusel de reformas de esta modalidad que, como veremos, ha continuado hasta hace escasas fechas.

En cualquier caso, y centrándonos en el contenido de las reformas de ambas modalidades, el binomio RDL 4/2013 y Ley 11/2013 (en adelante, LMAE) incorporó, como se recordará, las siguientes reformas en ambos tipos contractuales.

En primer lugar, y por lo que se refiere al contrato en prácticas, las reformas fueron de dos tipos. En primer lugar, y de forma “estructural” –esto es, sin un límite de tiempo prefijado– la Disposición Adicional 2ª de la LMAE- procedió a modificar el art. 11 ET suprimiendo el último párrafo de la letra c) –que, como se recordará, impedía celebrar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa–. Y, en segundo lugar, y de forma aparentemente –y seguramente solo aparentemente– temporal y, por tanto, sin modificar el art. 11 ET, el art. 13 de ambas normas amplió la posibilidad de celebrar estos “*con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios*” al mismo tiempo que establecía una bonificación en estos casos de menores de treinta años del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato, y del 75% si este tipo de contratos era precedido de una práctica no laboral al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre.

En cambio, lo que no se procedió a incorporar, al menos en esta misma norma, fue la posibilidad de que esta modalidad pasase a ser un nuevo tipo de contrato de puesta a disposición, lo que por el contrario sí sucedió con el contrato de aprendizaje y formación al amparo de la Disposición Final 3ª de la LMAE. De hecho, fue esta la principal aportación de la mencionada Ley a esta concreta modalidad a través, básicamente, de diversas modificaciones de la Ley 14/1994 (en adelante, LETT) y del art.

3.2 Ley 3/2012. Y ello tanto en relación con la causalidad y duración del contrato de puesta a disposición –art. 6.2 y 7.1 de la LETT– como de la posterior relación de trabajo –art. 10.2 de la LETT– y, por consiguiente, en relación con las reglas de la indemnización de precariedad establecida en el art. 11.2 de la LETT– como en relación con la atribución de obligaciones formativas –art.12.3.bis de la LETT y, por conexión, art. 6.bis Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre–. De hecho, tendremos que esperar al art. 3 del RD-ley 16/2013 para que se produzcan, en relación con el contrato en prácticas, unas alteraciones similares de la LETT y que vienen simplemente a confirmar, de un lado una cierta improvisación en la redacción de esta norma y, del otro un claro apoyo al uso de las ETT que, por lo demás, se ha visto confirmado con posteriores reformas que han ido abriendo, lenta pero progresivamente; su nicho de mercado para concluir con la progresiva apertura a la subcontratación –o, en la actual terminología, a la colaboración pública privada– de los servicios –en la nueva terminología– de orientación y colocación.

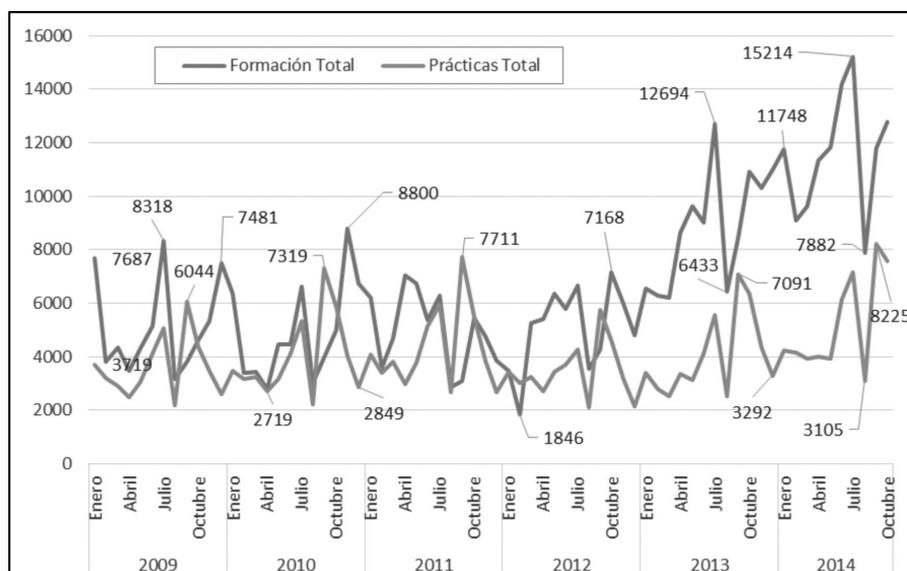
Esta diferencia en la profundidad del tratamiento reformista entre una y otra modalidad en el seno de la EEEJ se debe, como ya avanzábamos, a que, en realidad, las reformas más intensas del contrato para el aprendizaje y para la formación se habían realizado antes y, por tanto, fuera del marco normativo de implementación de la Estrategia. De hecho, basta observar la auténtica riada de modificaciones, incluso en su denominación, que esta modalidad ha sufrido durante los últimos años –art. 2.2 y Disposición Transitoria 9ª del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y de la Ley 3/2012, de 6 de julio que ya avanzaba esta ampliación temporal hasta los 30 años del colectivo objetivo de la norma; Real Decreto 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; o incluso bajo la anterior legislatura, el art. 1 y la Disposición Transitoria 2ª del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, o el art. 12 del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre– y que justifican las razones por las que los cambios normativos, como decimos, se producen antes y, por tanto, fuera de la EEE.

2.1.2. El grado de utilización de ambas modalidades y el impacto de las reformas

La pregunta, por tanto, es: ¿han tenido tantas alteraciones un impacto significativo en el grado de utilización de estas modalidades? Y ello, claro está, tanto en relación con los contratos de trabajo como con los contratos de puesta a disposición.

Pues bien, en este caso, sí disponemos de datos específicos en la evolución de ambas modalidades. En un principio, un rápido análisis de la evolución del número de contratos de trabajo mensuales –véase Ilustración 1 y Tabla 1– parecería demostrar un claro incremento en el número de contratos tanto de prácticas como, y sobre todo, de formación. De hecho, centrándonos en el periodo de enero a octubre –del que sí tenemos datos del año 2014– habríamos pasado de los 48.713 contratos para la formación celebrados en dicho periodo de 2009 a los 115.475 contratos del mismo tipo celebrados en idéntico periodo de 2014. E igualmente habríamos pasado de los 37.205 contratos en prácticas celebrados siempre en el mismo periodo de 2009 a los 52.490 del año 2014.

Ilustración 1: Evolución del número de contratos para la formación y aprendizaje y en prácticas (meses de enero a octubre 2009 a 2014)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (en adelante, MEYSS)

Elaboración propia

Es más, como puede apreciarse en el mismo gráfico y tabla antes mencionados este incremento es especialmente significativo en el caso del contrato para la formación en 2013 y 2014, mientras que en el caso del contrato en prácticas los picos se producen en 2011 y 2014.

Tabla 1: Contratos de formación y prácticas en los periodos de enero a octubre de 2009 a 2014. Total y porcentaje sobre 2009

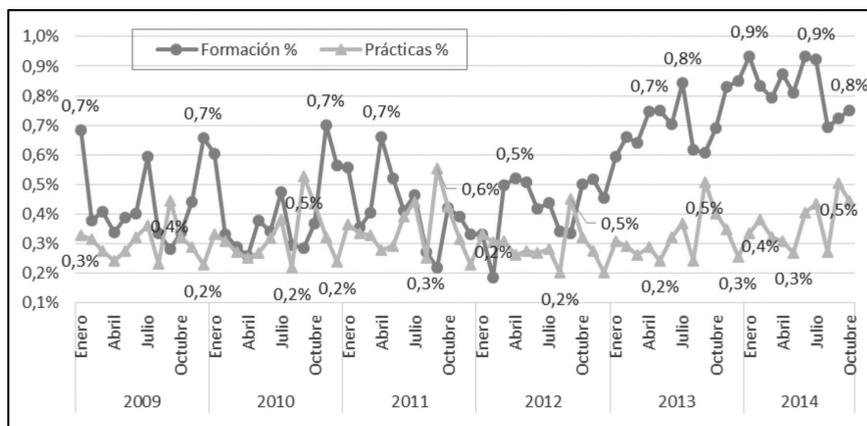
Enero - octubre	Para la formación		Prácticas	
	Total	Incremento sobre 2009	Total	Incremento sobre 2009
2009	48713		37205	
2010	43519	-10,7	40645	9,2
2011	51378	5,5	45022	21,0
2012	49794	2,2	36361	-2,3
2013	84789	74,1	40844	9,8
2014	115475	137,1	52490	41,1

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

Ahora bien, si avanzamos un paso más allá y en vez de los totales analizamos la proporción que estos mismos contratos suponen sobre el total de la contratación, los resultados tienden a matizar algo estas expectativas. Y ello ya que, como puede observarse en la Ilustración 2, si bien es cierto que el porcentaje, sobre todo de contratos para la formación se ha incrementado significativamente desde enero de 2013, no lo es menos que, en primer lugar, ninguna de las dos modalidades ha superado, en ningún momento, el 1% sobre el total de contratos; y, en segundo lugar, resulta evidente que el porcentaje de contratos en prácticas sobre el total sigue estancado, debiéndose por tanto el incremento antes comentado más al volumen del total de contratos que a una más frecuente utilización porcentual de esta modalidad.

Ilustración 2: Contratos para la formación y en prácticas: porcentaje sobre total de contratos (meses de enero a octubre 2009 a 2014)



Fuente: MEYSS

Elaboración propia

Es más, si indagamos, por ejemplo, en la importancia cuantitativa que supone una de las reformas estrella en ambas modalidades, esto es, la ampliación hasta los treinta años de la posibilidad de estipular estos contratos –con las características específicas que antes señalamos–, los resultados, al menos a nuestro juicio, son radicalmente diferentes en función del tipo de contrato.

Así, en el contrato en prácticas la incidencia de esta ampliación parece ciertamente menor. Y ello ya que, como puede observarse en la Tabla 2, lejos de incrementarse el porcentaje de trabajadores que, menores de 30 años, formalizan este tipo de contratos sobre el total, dicha *ratio* ha permanecido prácticamente indiferente si la comparamos con los mismos datos del año 2011 y, por tanto, antes del Real Decreto-ley 4/2013 y de la LMAE. Seguramente la explicación procede de que la ventana posterior a la obtención del título que se incorporaba y aún incorpora el art. 11 del ET –cinco años como regla general– es lo suficientemente generosa como para que esta pretendida medida estrella de la LMAE haya pasado, como decimos, prácticamente desapercibida en la distribución porcentual de contratos en prácticas según la edad y, por ello, y seguramente, en el uso de esta modalidad.

Tabla 2: Contratos en prácticas por edad del trabajador. Total y porcentajes sobre el total de contratos (2011-2014)

	Total	<25		25-29		30-39		40-44		>45	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2011	51545	24757	48,0%	21235	41,2%	4834	9,4%	401	0,8%	318	0,6%
2012	41675	18989	45,6%	17545	42,1%	4450	10,7%	376	0,9%	315	0,8%
2013	48481	22252	45,9%	20670	42,6%	4667	9,6%	469	1,0%	423	0,9%
2014 (ene - oct)	52490	24912	47,5%	21628	41,2%	4876	9,3%	550	1,0%	524	1,0%

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

En cambio, las cosas parecen radicalmente diferentes cuando se aborda esta misma cuestión desde la perspectiva del contrato para la formación y el aprendizaje. En este caso, la apertura de este tipo de contrato hasta los treinta años sí parece haber tenido una incidencia decisiva en la evolución antes comentada de esta modalidad contractual. Como se aprecia en la Tabla 3 buena parte del incremento durante estos últimos dos años de esta modalidad se ha debido al incremento de contratos

en la franja entre 25 y 29 años que ha pasado de 3.363 contratos en el año 2010 a los 40.834 del periodo de enero a octubre de 2014, pasando por tanto de representar escasamente el 5,7% del total de contratos, al 35,4% del ya señalado periodo de 2014. En definitiva, que en este caso, la reforma, fuera por cierto de la LMAE, sí habría tenido efectos, aunque tampoco cabe desconocer el constante incremento que se percibe en esta modalidad en la franja de edad más joven –menores 25 años– desde 2013 y, señaladamente 2014.

Tabla 3: Contratos de formación y aprendizaje por edad del trabajador. Total y porcentajes sobre el total de contratos (2011-2014)

	Total	<25		25-29		30-39		40-44		>45	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2010	59047	37097	62,8%	3363	5,7%	7761	13,1%	4144	7,0%	6682	11,3%
2011	60022	45386	75,6%	3646	6,1%	4556	7,6%	2406	4,0%	4028	6,7%
2012	60584	39947	65,9%	15776	26,0%	2033	3,4%	998	1,6%	1830	3,0%
2013	106101	60557	57,1%	35630	33,6%	4127	3,9%	2040	1,9%	3747	3,5%
2014 (ene- oct)	115475	66572	57,7%	40834	35,4%	3037	2,6%	1627	1,4%	3405	2,9%

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

Finalmente, si analizamos la evolución de los contratos de puesta a disposición –ver Tabla 4– los resultados sí son llamativos. Pero, si se nos permite, son llamativos por su escaso por no decir ínfimo uso. Es cierto que el número de contratos de puesta a disposición (en adelante, CPD) en prácticas y para la formación parece estar sufriendo un cierto incremento en estos últimos meses de 2014, sobre todo si lo comparamos con los mismos meses del año anterior, del mismo modo que también es seguramente pronto para analizar el impacto de la reforma. Pero no lo es menos que, sobre todo, su porcentaje sobre el total de CPD sigue siendo paupérrimo. Y aunque siempre podrá señalarse que este mismo tipo de contratos laborales tiene un escaso peso sobre el global de contratos, no lo es menos que ni tan siquiera así, las cifras son comparables. Como puede deducirse comparando los datos de la Tabla 4 con los que se incorporan en la Ilustración 2, si en general la suma de estos contratos formativos laborales viene a ser entre un 0,9 y un 1,4 del total de contratos laborales firmados cada mes, la suma de los contratos de puesta a disposición de ambas modalidades nunca

han superado el 0,039% del total de contratos a disposición, lo que resulta especialmente llamativo dadas las tradicionales peticiones de las ETT para que se abriera su nicho de mercado, y el carácter profesional de este tipo de entidades.

Tabla 4: Número global de contratos de puesta a disposición y de prácticas y para la formación: total y porcentaje sobre el global (2013-2014)

		Total CPD	CPD en Prácticas y para la Formación y el Aprendizaje	
			Total	Porcentaje sobre total CPD
2013	Enero	165871	0	0
	Febrero	151327	0	0
	Marzo	152975	5	0,003%
	Abril	179034	26	0,015%
	Mayo	195898	6	0,003%
	Junio	189732	12	0,006%
	Julio	197199	13	0,007%
	Agosto	156049	6	0,004%
	Septiembre	196067	8	0,004%
	Octubre	223751	11	0,005%
	Noviembre	209015	3	0,001%
	Diciembre	215731	1	0,000%
	Total	2232649	91	0,004%
2014	Enero	206591	7	0,003%
	Febrero	172922	12	0,007%
	Marzo	198153	20	0,010%
	Abril	204998	40	0,020%
	Mayo	238390	37	0,016%
	Junio	238798	94	0,039%

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

2.2. EL CONTRATO “EVENTUAL” DE PRIMER EMPLEO JOVEN

Sea como fuere, de lo que seguramente tampoco cabe duda alguna es de que la principal novedad en el ámbito contractual del RDL 4/2013 y de la LMAE fue el denominado contrato de primer empleo joven, habitualmente conocido por su acrónimo PEJ.

No vamos a reiterar aquí lo que ya en su momento señalamos sobre esta cuanto menos singular modalidad contractual⁴ que, reuniendo características de diversos tipos contractuales –de fomento del empleo, en cuanto no tiene una justificación temporal productiva o empresarial; formativa en cuanto su “causa” es “subjetiva” centrada en la adquisición de una experiencia laboral aunque sin exigencia de titulación previa– se ha incrustado por el legislador, seguramente de forma bastante arbitraria, entre los contratos eventuales, aunque sea forma aparentemente temporal –nuevamente hasta que la tasa de desempleo baje del 15%– y, por tanto, sin incorporarse definitivamente al art. 15 ET.

No obstante, lo llamativo en este caso es que esta singular “incrustación” ha provocado un cierto “apagón estadístico” tanto sobre esta concreta modalidad contractual como sobre el correlativo contrato de puesta a disposición que. la Disposición Adicional 5ª LMAE “aclaró”, pueden realizar las ETT. Salvo error u omisión por mi parte, y hasta el momento de cerrar estas líneas, no existen en las estadísticas mensuales publicadas en la web del Servicio Empleo Público Estatal (en adelante, SEPE) –ni se nos ha proporcionado por el mismo– mención expresa alguna a esta submodalidad del contrato eventual, salvo la ciertamente singular relativa a transformaciones que, no obstante, sí pueden ser un indicador indirecto de su utilización. Es más, este “apagón”, que esperemos sea temporal, llega incluso a la propia Estrategia Española de Activación para el empleo en el que si bien se remarca el crecimiento –ya analizado y dispar– de los contratos en prácticas y formación, no se hace referencia alguna a esta concreta submodalidad contractual.

En cualquier caso, lo que sí resulta claro es que el uso de esta modalidad no parece haber alterado drásticamente la estructura general de la contratación presente ya, durante muchos años, en España. Partiendo de que en principio resulta razonable considerar que esta modalidad estará integrada en las cifras del contrato eventual, basta observar la Tabla 5 y la Ilustración 3 para comprobar como, desde el año 2011, los porcentajes que representan las distintas modalidades para las contrataciones de los jóvenes entre 16 a 29 años –el objetivo de todas las medidas de la Estrategia– apenas han variado. Y si se incorporara en el apartado otros contratos, el incremento sería para el año 2013 de

⁴ Nos remitimos, por brevedad a lo que en su momento señalamos, en CALVO GALLEGO, F.J., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “El contrato de “primer empleo joven”, en AAVV., “La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil”, CALVO GALLEGO, F.J., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., (Dir.), Albacete, 2013, pp. 257-307.

apenas nueve mil contratos, e incluso menos, sobre base de 2012, en el periodo entre enero y octubre de 2014.

Tabla 5: Evolución de la contratación de jóvenes entre 16-29 años por tipo de contrato. Total y porcentajes sobre el total de contratos iniciales por grupos de edad (2011-2014 ene-oct)

	2011		2012		2013		2014	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Ambos sexos								
Indefinido (Bonif. o no)	174653	3,3%	205604	4,3%	201.771	4,1%	217997	4,7%
Obra o servicio	2032670	37,9%	1829577	38,0%	1.897.231	38,3%	1737381	37,6%
Eventuales	2404920	44,8%	2166475	45,0%	2.221.295	44,9%	2078572	44,9%
Interinidad	585407	10,9%	492387	10,2%	453.234	9,2%	406414	8,8%
Temporal discapacidad	2927	0,1%	2526	0,1%	2.817	0,1%	2521	0,1%
Relevo	6020	0,1%	6167	0,1%	3.631	0,1%	3420	0,1%
Jubilación parcial		0,0%		0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sust. Jubilación 64 años	488	0,0%	531	0,0%	143	0,0%	99	0,0%
Prácticas	45992	0,9%	36534	0,8%	42.922	0,9%	46540	1,0%
Formación	49032	0,9%	55723	1,2%	96.187	1,9%	107406	2,3%
Otros contratos	19830	0,4%	19152	0,4%	28.323	0,6%	23912	0,5%
Total contratos iniciales	5364397	100,0%	4819334	100,0%	4.948.392	100,0%	4625097	100,0%

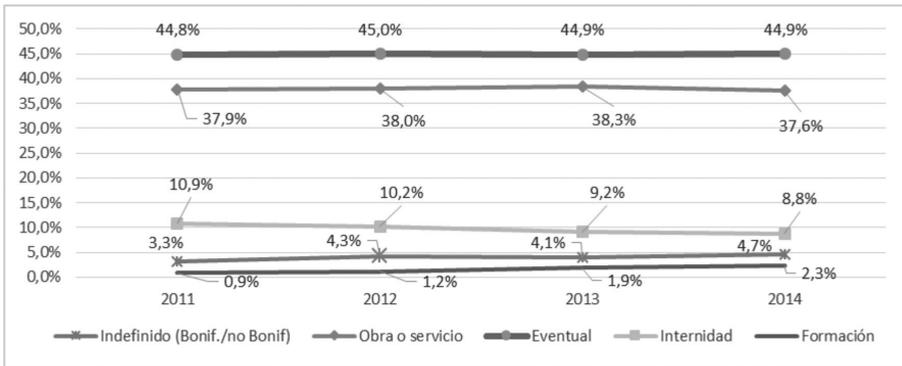
Fuente: MEYSS

Elaboración propia

En especial, y si centramos nuestra atención en el porcentaje que cada modalidad representa sobre el total de contratos iniciales se observa con claridad que si bien el contrato eventual ha sido y es el más frecuente con diferencia en esta cohorte de edad, la incorporación del PEJ en 2013 no ha traído una alteración de su peso. De ahí que difícilmente se pueda pensar en un gran éxito de esta modalidad. O bien no se está utilizando o su efecto está consistiendo, básicamente, en sustituir a otros contratos, esencialmente eventuales, con un simple efecto

sustitución que quizás tan solo sirva para reducir contratos temporales en un alto número probablemente irregulares por otros que ya no lo son –siempre, claro está que se cumplan los requisitos más laxos del art. 12 LMAE–.

Ilustración 3: Evolución de la contratación de los jóvenes entre 16 y 29 años. Porcentajes de cada tipo de contrato sobre el total (2011-2014 ene-oct)

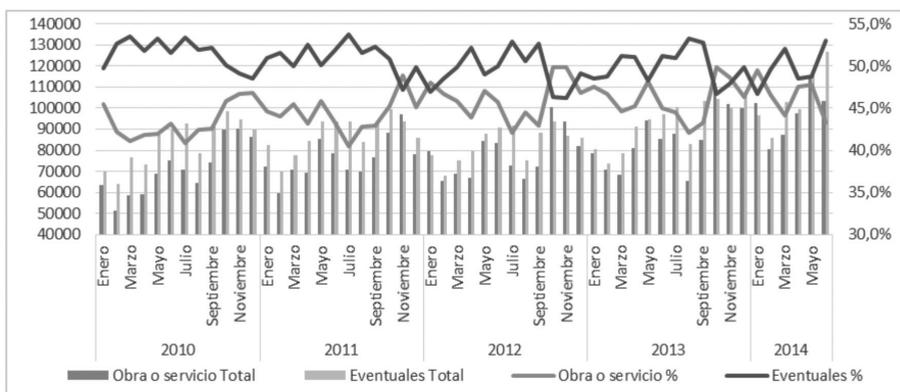


Fuente: MEYSS

Elaboración propia

Y tampoco parece que haya sido especialmente relevante el impacto de esta nueva modalidad contractual en relación con su posible utilización como contrato de puesta a disposición. Obviamente en este caso las estadísticas no permiten utilizar una desagregación por edades, por lo que deberemos utilizar los datos ofrecidos sobre este tipo de contratos en general. Y nuevamente en este caso, los resultados tampoco son especialmente llamativos. Ni tan siquiera en un sector profesionalizado, en donde sí es factible pensar en una traslación más rápida de las reformas legales al mapa contractual, los datos mostrarían cambios enormemente significativos.

Ilustración 4: Evolución de los principales tipos de contratos de puesta a disposición, total y porcentajes (2010-2014 ene-oct)



Fuente: MEYSS

Elaboración propia

De hecho, como puede observarse tanto en la evolución mensual de CPD –Ilustración 4– como en los agregados anuales –Tabla 6– el porcentaje de CPD eventuales apenas se incrementó en el año 2013 sobre la anualidad anterior, manteniéndose en niveles incluso inferiores a los marcados previamente en los años 2010 y 2011. Ello viene a reflejar, seguramente, o bien un escaso uso del mismo, o bien su papel, todo lo más, de hipotético sustituto de otros contratos del mismo tipo con un resultado, en definitiva, casi inexistente en la composición y estructura de la tipología de los CPD.

Tabla 6: Contratos de puesta a disposición por principales tipologías contractuales

	TOTAL	Obra o servicio		Circunstancias de la producción		Interinidad por reserva puesto de trabajo		Interinidad por proceso de selección	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2010	1957564	852795	43,6	1005535	51,4	91867	4,7	7367	0,4
2011	2062536	916162	44,4	1051202	51,0	90174	4,4	4998	0,2
2012	2023400	935543	46,2	1000715	49,5	83347	4,1	3795	0,2
2013	2232649	1029892	46,1	1114943	49,9	83341	3,7	4382	0,2
2014 ene-jun	1259852	585183	46,4	627829	49,8	44802	3,6	1828	0,1

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

Es más, si nos centramos sobre el posible impacto que esta modalidad hubiera podido tener sobre la estructura, ahora ya sí por edades, de los contratos de trabajo realizados por ETT, resulta cuanto menos sorprendente comprobar como en el año 2013 –único para el que tenemos estos datos aún provisionales– la aparición de esta medida en febrero/julio no habría impedido que el número de contratos en los tramos de entre 16 a 24 años haya disminuido con respecto al año anterior, si bien es cierto que menos que en el año 2012. Solo en el tramo de entre 25 a 29 años se habría incrementado este número, pero en un porcentaje inferior al incremento porcentual del conjunto de contratos realizados por estas entidades, que se habría incrementado en 8,6 puntos porcentuales, frente a los 5,2 de la mencionada franja de edad.

Tabla 7: Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y edad (2012 y 2013)

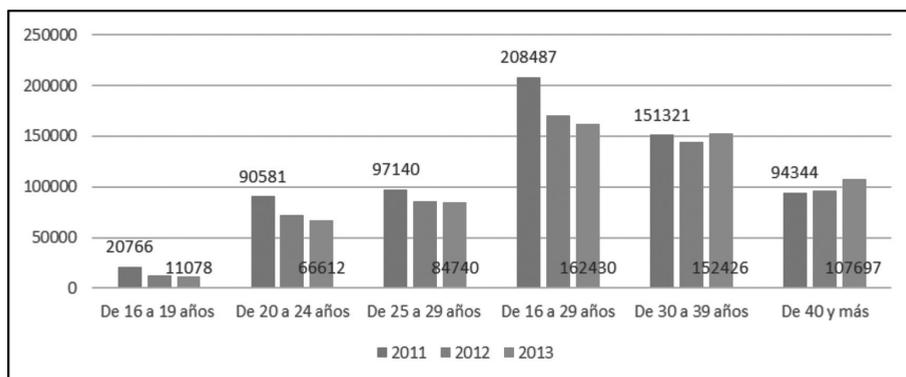
	Totales		Variaciones					
			Absolutas			Relativas en porcentaje		
	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Ambos sexos	1.952.778	2.120.387	100.456	-78.934	167.609	5,2	-3,9	8,6
De 16 a 19 años	44.351	39.769	-11.663	-20.114	-4.582	-15,3	-31,2	-10,3
De 20 a 24 años	313.178	310.159	-25.322	-62.398	-3.019	-6,3	-16,6	-1
De 25 a 29 años	389.721	409.888	4.658	-26.340	20.167	1,1	-6,3	5,2
De 30 a 34 años	388.704	417.006	36.258	-6.343	28.302	10,1	-1,6	7,3
De 35 a 39 años	320.360	365.108	39.417	14.932	44.748	14,8	4,9	14
De 40 a 44 años	225.338	264.125	24.762	12.765	38.787	13,2	6	17,2
De 45 a 49 años	145.046	168.605	15.174	5.420	23.559	12,2	3,9	16,2
De 50 a 54 años	81.797	94.711	9.666	1.821	12.914	13,7	2,3	15,8
De 55 a 59 años	33.201	38.431	4.160	1.021	5.230	14,8	3,2	15,8
De 60 y más años	11.082	12.585	3.346	302	1.503	45	2,8	13,6

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

Y unos descensos similares cabe apreciar si nos centramos no ya en los contratos sino en los asalariados empleados por las ETT donde el descenso, como se aprecia en la Ilustración 5, es aún más palpable.

Ilustración 5: Asalariados contratados por ETT por edad (2011-2013)



Fuente: MEYSS

Elaboración propia

En cualquier caso, y como decimos, los únicos datos desagregados sobre esta “modalidad” que pueden ser detectados en las estadísticas anuales de contratos publicadas por el SEPE se centran, llamativamente, en los supuestos en los que son utilizados como base para una posible transformación en contratos indefinidos; una opción esta que, como se recordará, está incentivada por la LMAE.

Pues bien, si analizamos los datos que para los años 2013 y 2014 (enero-octubre) se recogen de forma simplificada en la Tabla 8 creemos que pueden alcanzarse algunas conclusiones a mi juicio ciertamente reveladoras. Y ello ya que en el año 2013 solo se habría bonificado la transformación en indefinidos de 47 contratos de trabajadores en misión articulados mediante la fórmula de primer empleo joven, mientras que, eso sí, la cifra se incrementaría hasta los 75 en lo que llevamos de 2014. Y algo similar o incluso menos ocurriría en el caso de los contratos estipulados directamente. Aunque el documento de introducción y variables analizadas aportado por el SEPE no permite ir mucho más allá, es razonable creer que bajo la denominación “conversión en indefinidos Ley 11/2013” subyacen básicamente las transformaciones de este tipo concreto de contrato en relaciones indefinidas. Y si esto es así, solo habrían sido objeto de transformación 35 contratos PEJ en el año 2013 y 62 en el periodo de enero a octubre de 2014 en toda España. Unos datos, simplemente, extraordinariamente pobres.

Tabla 8: Contratos bonificados por causa de bonificación. Selección (2013 y ene-oct 2014)

	2013	2014 (ene-oct)
Indef. Primer empleo joven ETT	47	75
Indef.proced.ctos.pract ETT (rdl-16/2013)		21
Conv. Indef. Ley 43/2006	80	94
Conv. Indef. Ley 3/2012	6215	4584
Conv. Indef. Ley 11/2013	35	62
Benef. Sn garantia juvenil		176

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

En cualquier caso, y por intentar una nueva y muy aventurada vía de aproximación a la realidad que estos contratos suponen en la actualidad en nuestro sistema, cabría al menos plantear dos hipótesis que ayudarían a dar una posible aproximación a dicha situación.

La primera es que las transformaciones de contratos de puesta disposición PEJ siguiera una proporción similar a las transformaciones de CPD en prácticas que, desde diciembre de 2013, pueden realizar nuestras empresas. Como hemos visto, el SEPE solo ofrece los CPD en prácticas agregados a los CPD de formación y aprendizaje –ver Tabla 4–. Pero considerando –y aquí continúan, debemos reconocerlo, nuestras presunciones– que la ratio entre CPD de uno y otro tipo fuesen similares a la razón existente entre ambos tipos de contrato de trabajo cuando se estipulan directamente –ver Tabla 1 y Tabla 2– cabría deducir que entre el 30,9% de los CPD de 2013 y el 30,2% para el año 2014 son de prácticas y los restantes de formación y aprendizaje. Si ello fuese así significaría que en el año 2014, de los 170 CPD de ambos tipos, 51 serían en prácticas. Ello nos llevaría a considerar que un porcentaje muy alto de estos CPD, un 41%, son transformados en indefinidos. Pues bien, si aplicásemos esta misma ratio a los CPD de primer empleo joven cuya transformación se ha bonificado, obtendríamos un total de 182 CPD de primer empleo estipulados. Nada más que señalar.

La segunda es que en el caso de las transformaciones de PEJ realizados sin intermediación de ETT, la actuación de los empleadores fuera similar a la señalada en relación con las transformaciones bonificadas en la Ley 3/2012; esto es, que en estos casos los empleadores siguieran unas pautas y, por tanto, unas ratios similares a las que se siguen en el caso de la suma de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución de mayores de 45 años, a los que sumaremos –nuevamente ante la no

muy clara ni detallada información del SEPE– las transformaciones de contratos de formación y aprendizaje al estar todas ellas bonificadas por la Ley 3/2012⁵. Si asumimos un comportamiento similar, los datos revelarían que de 167.502 contratos realizados durante el año 2013 de estos tipos, solo 6.215 se habrían bonificado al convertirse en indefinidos, lo que supondría una *ratio* del 3,7%, mientras que en el año 2014, la *ratio* habría bajado al 2,5% al ser 181.056 contratos los estipulados, y solo 4.584 los transformados. Pues bien, y como decimos, si aplicásemos esos mismos porcentajes para cada uno de los años los resultados serían nuevamente muy limitados, ya que estaríamos hablando de unos 943 contratos PEJ en el año 2013 y unos 2449 PEJ en el periodo entre enero y octubre de 2014. En definitiva, un 0,01% y un 0,02% del total de contratos de cada uno de dichos periodos. Poco más queda, nuevamente, por decir.

2.3. OTRAS MEDIDAS: REMISIÓN

Finalmente, parece evidente que el resto de medidas de incentivación de la contratación contempladas en el capítulo III del Título I de la LMAE –esto es, la regulación de los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (artículo 9), la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos (artículo 10); los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven (artículo 11) y a los incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social (artículo 12)– no pueden considerarse, bajo ningún concepto, modalidades contractuales.

De hecho, incluso asumiendo la acepción más amplia de este difuso concepto, que permitiría por tanto encajar aquí la simple adaptación, con algún viso de permanencia, de algunas de las reglas sobre condiciones de trabajo o, todo lo más, sobre elementos accesorios del contrato –como, por ejemplo, el periodo de prueba– establecidas por el tipo contractual de referencia, lo cierto es que, como decimos, ninguna de estas medidas puede ser realmente conceptuada como tal. Así, coincidimos con la mayor parte de nuestra doctrina al señalar cómo ni tan siquiera el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa puede ser conceptuado como tal ya que lejos de establecer reglas concretas sobre el esquema obligacional deducido del contrato, el art. 9 de

⁵ En cambio no vamos a considerar los supuestos de víctimas de violencia de género, de terrorismo o de personas en riesgo de exclusión social, ya que aparece de forma independiente en la consulta 14.1.a) de la publicación sobre estadísticas de contratos elaborada por el SEPE.

la LMAE se limitaría a establecer las condiciones para una generosa bonificación destinada a fomentar la permeabilidad entre formación y experiencia laboral. Y algo similar cabe decir de la contratación indefinida de un joven por microempresas o empresarios autónomos o del denominado en la Estrategia como “contrato generaciones”, que en realidad no son nada más, pero tampoco nada menos, que simples incentivos; unos incentivos que, por lo demás, vienen a sumarse al elenco, progresivamente abigarrado, de medidas de fomento económico a través de reducciones o bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

Dado que este tema será objeto de un profundo análisis posterior por el Pr. Dr. Álvarez Cortés, me limitaré a indicarles cómo, en primer lugar, sigo considerando personalmente que este tipo de medidas son de escasa o muy discutible utilidad. Su posible efecto “peso muerto” –esto es, que la contratación se realizaría incluso sin la bonificación– no solo fue destacado por el Informe de Expertos “Más y mejor empleo” de 31 de enero de 2005. Cuatro años después la propia AEVAL⁶, en un interesante informe –cuya influencia en el posterior devenir de los acontecimientos fue sin duda considerable– destacaba expresamente cómo los resultados de los diferentes estudios apuntaban “a una escasa eficacia de las bonificaciones” al menos en el diseño entonces vigente, confirmando así los hallazgos de diversas investigaciones en España y otros países. Y ello, se decía, tanto por el efecto ganga o peso muerto, como por su escaso efecto sustitución. El primero de ellos, se acreditaba al deducirse que 9 de cada diez empresas hubiesen realizado el contrato independientemente de la bonificación, siendo, para el 65% de las empresas escaso o nulo el impacto de esta bonificación sobre el carácter estable de la contratación, si bien la importancia de la misma tendería a crecer en el caso de la PYMES. Y por otra parte, y por lo que se refiere al efecto sustitución –en la elección del candidato, primando los bonificados sobre los que no– los efectos de aquel estudio revelaban que, las bonificaciones no habrían sido tenidas en cuenta en el momento de contratar por el ochenta por ciento de las empresas. La selección del candidato se realizaría, en aproximadamente esa misma proporción, porque el perfil del candidato se adecuaba al puesto de

⁶ *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*, Ministerio de Presidencia, 2009. Este informe surgió en el marco de evaluación de las políticas del Eje Sexto del entonces Plan Nacional de Reformas. El Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de agosto de 2008 encargó a la AEVAL la evaluación de las políticas de bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social. Su texto aún se encuentra disponible en <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E14.pdf>

trabajo, al margen de la existencia de una bonificación que sólo era parcialmente valorada por el 16% de las empresas, siendo sólo un 7,7% de las mismas las que seleccionaban en función de este criterio, aunque el efecto sustitución se incrementa en función de las dimensiones de la organización empresarial.

Y unas conclusiones similares alcanzaba el vulgarmente conocido como Informe Toharia de 2008⁷, que al hilo de esta misma cuestión concluía señalando cómo *“los modelos teóricos sugieren que el impacto neto de los subsidios a la contratación sobre el empleo agregado puede ser nulo o muy pequeño. Los estudios empíricos realizados para otros países de forma individual o para grupos de países corroboran en gran medida este resultado. Lo mismo sucede con los pocos trabajos empíricos referidos al caso español: el impacto agregado de las bonificaciones habría sido nulo o ligeramente positivo, debido al elevado peso muerto de dicho programa, aunque algunos colectivos (en particular, los jóvenes y las mujeres) podrían haberse visto favorecidos, lo que también indica la existencia de efectos sustitución. A la vez, los contratos incentivados pueden haber tenido un impacto positivo sobre las transiciones del paro al empleo y del empleo temporal al empleo permanente, aunque también pueden haber aumentado las transiciones desde la ocupación hacia el paro, anulando en todo o en gran parte el efecto positivo anterior”*. Y de ahí, en definitiva, que se acabara concluyendo que *“quizá haya llegado el momento de dejar de subvencionar las contrataciones siempre que los fondos que se liberen puedan dedicarse a otras medidas que puedan tener un mayor impacto directo en el nivel de empleo o en la propia protección social de los trabajadores que se encuentran en situación de necesidad como consecuencia del desempleo”*.

En definitiva, si como recordaba la propia Exposición de Motivos del RDL 20/2012 –dictado, eso sí, en lo más duro de la crisis de la deuda– las bonificaciones a la contratación en las cotizaciones a la Seguridad Social se encontraban entre *“aquellos gastos más superfluos o con efectos más débiles sobre los incentivos de los agentes económicos”*, solo se entiende su reactivación por la expectativa de llegada de fondos europeos.

En cualquier caso, y en segundo lugar, tampoco creemos que la experiencia en este caso haya sido, al menos en relación con la contratación

⁷ AAVV., *“El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad social: un intento de evaluación macroeconómica e institucional”*, (responsable Luis Toharia), diciembre de 2008, aún disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115801.pdf>

laboral, especialmente positiva. Y ello ya que, sin entrar en este caso, por las razones antes señaladas, en el análisis de las posibles cifras relativas a estas medidas, lo que sí está claro es que las mismas se han visto sometidas a un importante proceso de readaptación. Y ello no solo por la implementación de la Garantía Juvenil en el Real Decreto-ley 8/2014 y más tarde por la Ley 18/2014 –lo que quizás suponga un cierto reconocimiento de la insuficiencia de aquellas medidas–, sino, y sobre todo, por la denominada tarifa plana instaurada por el Real Decreto-ley 3/2014 y que, obviamente, ha supuesto una minoración del posible efecto sustitución de aquellos instrumentos contemplados en la LMAE y que sí estaban centrados –a diferencia de este último– exclusivamente en los jóvenes.

3. LOS INDICADORES DE IMPACTO DE CONTENIDO CONTRACTUAL

En cualquier caso, y más allá del anterior análisis de la evolución de las tres grandes modalidades contractuales modificadas o introducidas por la LMAE –lo que podríamos denominar indicadores de rendimiento–, lo único que restaría ya por abordar sería el análisis de los dos objetivos de impacto que, con un fuerte contenido contractual, asume la propia Estrategia.

3.1. LA TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO

El primero de estos dos indicadores es el porcentaje de jóvenes con contratos a tiempo parcial involuntarios (15-24 años), señalándose como indicador básico el proporcionado por Eurostat. Se partiría de un 51,0% en el año 2011, con una media europea del 28,0%. Es importante señalar que no se marcan objetivos específicos ni intermedios.

En relación con la elección y características del indicador elegido, es obvio que se trata de indagar en la evolución de uno de los aspectos ligados a esa faceta multidimensional que es la calidad en el empleo, en relación, además, con una de las modalidades tradicionalmente denominadas atípicas y que, como veremos, mayor trascendencia está adquiriendo en estos últimos años. Sorprende, sí acaso, que no se valoren otras posibles motivaciones en el uso del tiempo parcial, en especial, su posible utilización como instrumento de vinculación con la actividad formativa cuando esta coordinación y compatibilidad parece haber sido buscada específicamente –contrato a tiempo parcial con vinculación formativa– por la propia Estrategia; sorprende, igualmente, la omisión de una expresa distinción de la variable de género;

sorprende, en tercer lugar, la limitación de edad a los 24 años cuando el objetivo de la Estrategia son básicamente los menores de 30 años; y sorprende, aunque sea en último lugar, que la remisión sea a los datos de Eurostat cuando esta misma información puede encontrarse en la EPA⁸.

En cualquier caso, la evolución en este punto no puede decirse que haya sido brillante. Como puede apreciarse tanto en la Tabla 9 como en la Ilustración 6 esta *ratio*, que en el año 2011 se situaba en el 50,7%, no ha parado de crecer, alcanzando el 58,6% en el primer año de aplicación de la Estrategia.

Tabla 9: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial entre 15 y 24 años cuyo principal motivo es no haber podido encontrar otro empleo a tiempo completo

GEO/TIME	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	21,4	:	24,2	23,2	25,7	26,4	28,4	28,0	29,1	29,7
Euro area 18	23,8	:	27,6	25,3	25,8	27,1	29,0	27,5	28,7	29,2
Dinamarca	7,3	10,3	8,5	7,7	6,5	8,8	9,9	8,7	9,1	8,7
Grecia	51,2	48,7	46,9	43,6	46,8	43,6	53,7	58,4	65,8	68,4
España	23,5	31,1	33,3	31,0	32,7	41,3	48,1	50,7	55,9	58,6
Francia	37,4	41,3	41,5	41,9	43,0	42,5	46,0	45,3	46,7	55,2
Italia	47,6	52,1	50,6	51,4	52,6	61,8	65,7	70,0	74,0	79,9
Holanda	6,4	6,5	7,4	5,8	4,4	6,9	5,8	7,2	9,2	9,3
Austria	14,1	16,5	19,0	19,4	14,6	15,3	18,3	14,0	12,4	14,6
Portugal	39,2	39,6	48,5	43,7	41,4	45,5	55,5	42,2	45,9	47,1

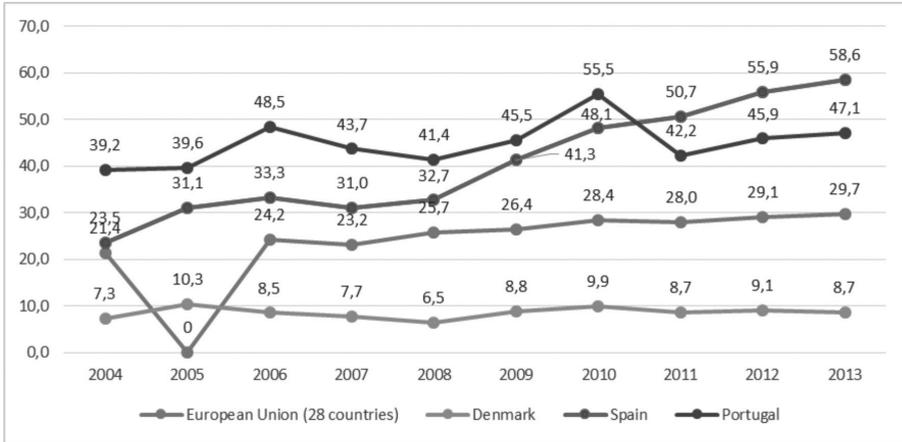
Fuente: Eurostat

Elaboración propia

Sea como fuere, es importante destacar que esta evolución no es un rasgo específico de nuestro mercado de trabajo. Esta misma evolución del trabajo a tiempo parcial involuntario es palpable igualmente en otros países, y sobre todo, en aquellos en los que esta modalidad no era tradicional y que además, están sufriendo con mayor virulencia los embates de la crisis –Grecia, Italia y Portugal–. En cambio en aquellos otros estados en los que este tipo de empleo sí había sido usado de forma tradicional –Dinamarca y Austria serían un ejemplo– no estarían sufriendo este mismo y preocupante rasgo.

⁸ Baste recordar como la utilización como valor de referencia del proporcionado para el año 2011 responde seguramente al cierto retraso con la que estos datos son publicados a nivel europeo al menos en relación con los datos detallados anuales.

Ilustración 6: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial entre 15 y 24 años cuyo principal motivo es no haber podido encontrar otro empleo a tiempo completo



Fuente: Eurostat
Elaboración propia

De hecho, y si de forma más detenida analizamos la evolución en la composición de motivos que dan lugar a esta modalidad de trabajo –ver Tabla 10–, lo que se observa es, más allá de la lógica polarización de respuestas en estas franjas de edad –al ser muy escasos o casi inexistentes los jóvenes que asumen esta modalidad por enfermedad, discapacidad o responsabilidades familiares o cuidado de hijos– que el uso involuntario de esta modalidad casi se ha duplicado, mientras que su articulación con la educación o formación, si bien se incrementó hasta 2007, inicia con la crisis una fuerte caída que no ha podido ser ni tan siquiera limitada por la aparición de la Estrategia en 2013.

Tabla 10: Principal razón para el uso del trabajo a tiempo parcial, jóvenes entre 15 y 24 años. Unión Europea 28 y España

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
No pudo encontrar un trabajo a tiempo completo	EU 28	21,4	:	24,2	23,2	25,7	:	:	28,0	29,1	29,7
	España	23,5	31,1	33,3	31,0	32,7	41,3	48,1	50,7	55,9	58,6
Enfermedad o discapacidad	EU 28	:	:	:	:	0,9	:	:	:	:	:
	España	:	:	:	:		0,8		0,9	:	:
Responsabilidades familiares o personales	EU 28	:	:	:	:	2,9	:	:	:	:	:
	España	:	:	1,3	:	1,9	1,5	1,0	:	:	:
Cuidado de niños o adultos	EU 28	:	:	:	:	2,3					
	España	:	:	1,1	:	1,4	1,0	1,7	0,8	1,3	:
En educación o formación	EU 28	52,4	:	58,1	59,1	54,7	:	:	53,1	53,0	55,6
	España	23,5	44,4	50,3	49,6	48,6	45,3	39,0	37,7	34,6	30,1
Otras razones	EU 28	21,4	:	:	11,7	13,5	:	:	:	:	:
	España	51,3	22,5	14,0	15,1	15,4	10,1	10,1	9,7	7,0	9,8

Fuente: Eurostat

Elaboración propia

En cualquier caso y como decimos, tampoco este crecimiento en la involuntariedad de esta modalidad es específico o singular de esta cohorte de edad. Si utilizamos los mismos datos de Eurostat se aprecia que este crecimiento es generalizado en todas las franjas de edad y, lógicamente, en el agregado de las mismas, si bien resulta llamativo como este es especialmente bajo en la cohorte de menor edad.

Tabla 11: Trabajo a tiempo parcial involuntario como porcentaje del total de empleo parcial por edad

EDAD	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De 15 a 19 años	18,5	26,1	28,2	27,1	25,5	34,2	24,5	38,1	34,5	37,1
De 15 a 24 años	23,5	31,1	33,3	31,0	32,7	41,3	48,1	50,7	55,9	58,6
De 15 a 29 años	24,6	36,3	37,0	34,5	37,3	45,4	55,1	58,0	65,6	68,2
De 15 a 39 años	24,3	34,5	36,5	34,2	35,9	44,3	51,8	57,6	62,9	65,7
De 15 a 59 años	21,2	33,3	34,4	34,1	36,6	45,1	51,4	57,1	62,4	64,3

EDAD	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De 15 a 64 años	20,6	32,8	33,8	33,3	36,0	44,2	50,1	56,0	61,3	63,3
De 15 a 74 años	20,4	32,4	33,5	32,9	35,6	43,8	49,7	55,5	60,8	62,8
15 años o más	20,4	32,3	33,4	32,8	35,5	43,7	49,6	55,3	60,6	62,6
De 20 a 64 años	20,7	33,2	34,1	33,6	36,5	44,6	50,9	56,5	61,9	63,7
De 25 a 49 años	21,9	34,9	36,4	35,0	37,8	46,5	52,1	58,9	65,0	66,1
De 25 a 59 años	20,7	33,9	34,7	34,8	37,5	45,8	52,1	58,2	63,5	65,0
De 25 a 64 años	20,0	33,2	33,9	33,8	36,8	44,7	50,5	56,9	62,1	63,9
De 25 a 74 años	19,8	32,7	33,5	33,4	36,3	44,2	50,0	56,2	61,5	63,3
25 años o más	19,7	32,5	33,4	33,2	36,2	44,1	49,9	56,0	61,3	63,1
De 40 a 59 años	15,5	31,1	30,9	34,0	37,7	46,3	51,0	56,4	61,8	62,7
De 40 a 64 años	14,6	30,0	29,8	31,9	36,2	44,0	48,1	54,1	59,3	60,8
De 50 a 59 años	14,1	28,6	26,9	34,0	36,4	42,7	52,1	54,7	57,2	60,6
De 50 a 64 años	12,2	26,6	25,2	29,4	33,3	38,5	45,2	49,8	52,5	56,5
De 50 a 74 años	11,5	24,7	23,8	28,0	31,4	37,1	43,5	47,4	50,3	54,3
50 años o más	11,4	24,2	23,4	27,5	31,1	36,5	43,0	46,8	49,7	53,7
De 55 a 64 años	9,0	23,6	22,3	23,2	28,1	32,4	38,5	44,3	45,7	49,4
De 55 a 74 años	8,2	20,9	20,2	21,9	25,4	30,8	36,1	40,7	42,2	46,1
65 años o más	:	5,8	5,7	12,4	8,1	15,8	12,1	10,8	10,8	19,4

Fuente: Eurostat

Elaboración propia

Ya para concluir, y aunque el indicador de referencia utilizado por la Estrategia es Eurostat, nada nos impide utilizar este mismo indicador, aunque referido a los datos de la Encuesta de Población Activa, lo que nos proporcionaría, además, datos más actualizados de esta evolución.

Pues bien, desde esta perspectiva el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial entre 16 y 24 años motivados por no encontrar un trabajo a tiempo completo se mantendría en el tercer trimestre de 2013 en el 62,3%, cerca del doble que en el año 2005, pero exactamente en el máximo alcanzado, precisamente en el primer trimestre de 2013, mientras que, por el contrario los que utilizaban esta modalidad para compatibilizarlo con la enseñanza o formación habría caído del 37,7% del tercer trimestre de 2007 al 22,9 del mismo trimestre de 2014.

Tabla 12: Ocupados de entre 16-24 años a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial (2005-2014)

16-24 años		2005	2007	2009	2011	2012	2013	2013	2013	2014	2014	2014
		T3	T3	T3	T3	T3	T2	T3	T4	T1	T2	T3
	Total	394,4	411,7	337,3	331,8	306,2	315,9	299,8	295,7	281,0	308,3	275,1
Enseñanza	Total	144,2	155,3	119,1	88,1	76,5	96,3	74,0	92,9	91,2	96,4	63,0
Formación	%	36,6	37,7	35,3	26,6	25,0	30,5	24,7	31,4	32,5	31,3	22,9
Enfermedad	Total	0,9		1,4								
incapacidad	%	0,2	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuidado	Total	7,8	8,5	3,4							1,3	
familiares	%	2,0	2,1	1,0							0,4	
Otras	Total	6,5	10,3	2,9	3,9	1,7	2,8	4,8	2,5	2,7	2,3	
obligaciones	%	1,6	2,5	0,9	1,2	0,6	0,9	1,6	0,8	1,0	0,7	
No encontrar	Total	133,1	149,6	159,3	185,4	186,2	186,6	186,8	170,1	156,6	178,8	171,3
TC	%	33,7	36,3	47,2	55,9	60,8	59,1	62,3	57,5	55,7	58,0	62,3
No querer TC	Total	32,7	42,5	19,1	22,6	16,0	8,1	10,5	10,8	10,0	8,2	15,4
	%	8,3	10,3	5,7	6,8	5,2	2,6	3,5	3,7	3,6	2,7	5,6
Otros	Total	63,6	41,4	31,8	26,5	21,6	19,4	21,6	15,6	18,4	19,5	21,5
	%	16,1	10,1	9,4	8,0	7,1	6,1	7,2	5,3	6,5	6,3	7,8
No sabe	Total	5,6			1,3		1,4	0,4	0,4		0,7	0,8
	%	1,4			0,4		0,4	0,1	0,1		0,2	0,3

Fuente: EPA

Elaboración propia

En cualquier caso, esta evolución no debe hacernos olvidar cómo, a pesar de la dramática caída en el número total de ocupados a tiempo parcial en las cohortes de menor edad –algo que llamativamente no ha ocurrido en el conjunto de la población ocupada en el que la destrucción se ha centrado en cuanto a stocks en los ocupados a tiempo completo–, el porcentaje de estos sobre el total de ocupados –ver Tabla 13– en dichas franjas de edad ha crecido muy significativamente. Así, por ejemplo, en el periodo de 2006 a 2014, esta *ratio* de trabajo a tiem-

po parcial habría pasado de a ser del 26% a más del 46% en el caso de las cohortes de 16 a 19 años y del 17,1% al 33,4% en los jóvenes de entre 20 a 24 años. Si a ello unimos el creciente e importante porcentaje de tipo de trabajo no deseado tendremos un primer indicador de que la calidad del empleo, especialmente en este colectivo, está cayendo significativamente. Pero para profundizar en este tema debemos analizar con mayor profundidad el segundo indicador de impacto al que antes hacíamos referencia.

Tabla 13: Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad

		2006T3	2008T3	2010T3	2011T3	2012T3	2013T3	2014T3	
Total	Total	20.091,0	20.556,4	18.819,0	18.484,5	17.667,7	17.230,0	17.504,0	
	Tiempo completo	Total	17.851,3	18.257,7	16.457,7	16.089,1	15.172,3	14.616,3	14.879,6
		%	88,9	88,8	87,5	87,0	85,9	84,8	85,0
	Tiempo parcial	Total	2.239,6	2.298,8	2.361,3	2.395,3	2.495,4	2.613,7	2.624,5
%		11,1	11,2	12,5	13,0	14,1	15,2	15,0	
16-19	Total	452,7	371,3	164,0	156,2	94,8	89,9	91,6	
	Tiempo completo	Total	335,2	254,7	103,7	89,8	50,5	47,7	49,2
		%	74,0	68,6	63,3	57,5	53,3	53,1	53,7
	Tiempo parcial	Total	117,5	116,6	60,2	66,4	44,3	42,2	42,5
%		26,0	31,4	36,7	42,5	46,7	46,9	46,3	
20-24	Total	1.685,5	1.564,9	1.104,5	947,3	810,7	724,7	696,7	
	Tiempo completo	Total	1.397,1	1.246,6	817,0	681,9	548,8	467,1	464,1
		%	82,9	79,7	74,0	72,0	67,7	64,5	66,6
	Tiempo parcial	Total	288,4	318,3	287,5	265,4	261,9	257,6	232,6
%		17,1	20,3	26,0	28,0	32,3	35,5	33,4	
24-29	Total	2.903,9	2.686,1	2.156,7	2.002,8	1.757,8	1.662,5	1.649,2	
	Tiempo completo	Total	2.594,7	2.415,7	1.863,1	1.701,4	1.447,0	1.317,5	1.301,3
		%	89,4	89,9	86,4	85,0	82,3	79,2	78,9
	Tiempo parcial	Total	309,2	270,4	293,7	301,4	310,8	345,0	347,9
%		10,6	10,1	13,6	15,0	17,7	20,8	21,1	

Fuente: EPA

Elaboración propia

3.2. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO JUVENIL (15-24 AÑOS): A PRO- PÓSITO DEL FRACASO DE OTROS EXPERIMENTOS CONTRACTUALES DEL ACTUAL GOBIERNO AJENOS A LA EEE

El segundo indicador de impacto acogido por la Estrategia se centra en la tasa de temporalidad de los jóvenes entre 15 a 24 años de acuerdo

con los datos aportados por Eurostat; esto es, el 64,9% del mercado de trabajo español frente al 43,6% de Eurostat.

Pues bien, tampoco en este caso los datos son especialmente favorables en relación con el impacto que durante estos meses ha tenido la Estrategia. Como se aprecia en la Tabla 14, el porcentaje de trabajadores temporales entre 15 y 24 años, ya especialmente alto en España, se incrementó todavía más, cerca de siete puntos, en el tramo considerado, pasando del 64,8 del tercer trimestre de 2012 al actual 71,7%.

Tabla 14: Porcentaje de empleados temporales sobre el total (15-24 años)

	2012 Q2	2012 Q3	2012 Q4	2013 Q1	2013 Q2	2013 Q3	2013 Q4	2014 Q1	2014 Q2	2014 Q3
EU 28	42,0	43,6	41,8	41,3	42,2	44,3	42,6	42,4	43,0	:
Euro-area 18	50,9	52,5	50,5	50,4	51,1	53,7	51,9	51,8	52,3	:
Dinamarca	21,3	21,9	20,1	20,7	20,2	21,0	21,6	21,2	20,7	21,0
Alemania	53,2	53,6	53,5	53,1	52,2	52,6	53,4	53,9	53,0	:
Grecia	26,0	25,0	25,9	23,3	25,5	28,9	27,8	26,3	30,5	:
España	60,6	64,8	62,1	60,7	62,9	68,3	66,5	66,9	68,5	71,7
Francia	55,3	58,2	55,6	55,6	57,7	62,6	57,2	55,8	56,2	:
Italia	53,4	55,0	50,2	51,0	51,6	53,5	54,1	52,8	55,6	:
Holanda	51,1	52,3	52,4	51,7	52,5	54,3	53,7	53,8	55,4	57,4
Austria	34,4	38,7	34,4	33,6	33,7	38,7	33,0	33,2	33,6	:
Polonia	66,5	67,3	67,4	67,4	67,8	68,8	70,2	70,4	70,0	:
Portugal	57,6	58,0	55,0	60,3	59,3	63,5	62,4	60,4	60,5	66,7
Reino Unido	14,6	16,1	15,8	14,0	14,0	15,6	15,0	14,0	14,0	16,3

Fuente: Eurostat

Elaboración propia

Y algo similar observaríamos si analizásemos los mismos datos que para la cohorte de 15 a 29 años –el indicador natural para el público objetivo al que se dirige la Estrategia– proporciona igualmente Eurostat. Como puede apreciarse en la Tabla 15 la tasa de temporalidad de los trabajadores españoles de entre 15 a 29 años sería de 54%, cinco puntos más que la existente en el tercer trimestre de 2012.

Tabla 15: Porcentaje de empleados temporales sobre el total (15-29 años)

GEO/TIME	2012 Q2	2012 Q3	2012 Q4	2013 Q1	2013 Q2	2013 Q3	2013 Q4	2014 Q1	2014 Q2	2014 Q3
EU 28	31,1	32,0	30,8	30,2	31,2	32,7	31,4	31,1	31,9	:
Euro-area 18	37,0	38,0	36,7	36,3	37,2	39,3	37,5	37,3	38,0	:
Dinamarca	19,1	19,3	18,6	19,1	19,2	19,4	20,6	19,5	19,1	18,8
Alemania	38,8	39,1	39,1	39,1	38,1	38,6	38,4	38,4	37,8	:
Grecia	19,7	19,3	19,0	17,8	19,1	21,5	21,4	21,3	23,5	:
España	46,9	49,0	47,1	46,6	48,1	52,4	50,1	49,6	51,5	54,0
Francia	37,3	39,0	37,2	36,8	38,7	42,3	37,7	37,7	38,3	:
Italia	37,8	39,4	37,0	35,5	37,3	39,8	39,2	37,6	40,1	:
Holanda	41,8	42,9	43,1	42,7	43,8	45,3	45,4	44,9	46,5	48,1
Austria	22,6	25,3	23,2	22,4	22,8	25,9	22,3	22,7	22,4	:
Polonia	50,1	50,5	49,7	49,5	50,5	50,7	51,7	52,0	53,4	:
Portugal	45,6	45,4	44,5	47,1	47,0	50,0	48,8	48,1	47,6	50,5
Reino Unido	11,0	11,7	11,7	10,4	10,5	11,4	11,4	10,3	10,5	12,1

Fuente: Eurostat

Elaboración propia

En cualquier caso, y retomamos ahora la variable utilizada por la Estrategia –jóvenes de 15 a 24 años– lo cierto es que tampoco parecen existir diferencias por razón de género.

Tabla 16: Porcentaje de trabajadores temporales entre 15 a 24 años

	2012 Q2	2012 Q3	2012 Q4	2013 Q1	2013 Q2	2013 Q3	2013 Q4	2014 Q1	2014 Q2	2014 Q3
Total	60,6	64,8	62,1	60,7	62,9	68,3	66,5	66,9	68,5	71,7
Hombres	60,3	65,1	61,9	60,2	63,7	68,5	65,5	67,0	68,5	72,0
Mujeres	60,8	64,4	62,3	61,2	62,0	68,2	67,4	66,7	68,4	71,3

Fuente: Eurostat

Elaboración propia

Del mismo modo que unas conclusiones similares alcanzaríamos si asumiéramos los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa. Como puede apreciarse en la Tabla 17, el porcentaje de temporalidad que ha caído más de siete puntos para el conjunto de la población asalariada, ha seguido, sin embargo, creciendo inexorablemente para las cohortes de menor edad, que, además, ya partían de unas cifras que seguramente debieran considerarse elevadísimas.

Así, por ejemplo, para los jóvenes entre 16 a 19 años se habría pasado de una tasa de temporalidad del 82,1% a una tasa –increíble pero cierto–, aún mayor, del 88,5%. Y algo similar ocurriría en el caso de los jóvenes entre 20 a 24 años para los que se habría pasado de una tasa del 60,2% en el tercer trimestre de 2007 a otra del 69,6% en el tercer trimestre de 2014. Finalmente también en el caso de los jóvenes, entre 25 y 29 años, esta tasa se habría incrementado, si bien algo menos, pasando del 43,6% del tercer trimestre de 2007 a “solo” el 45,5% del mismo trimestre de 2014.

Tabla 17: Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad

		2007 T3	2009 T3	2011 T3	2013 T3	2014 T3	
Total	Total	17.094,60	15.863,80	15.479,30	14.123,90	14.413,10	
	Indefinido	11.652,40	11.790,30	11.478,10	10.726,50	10.861,10	
	Temporal	Total	5.442,20	4.073,40	4.001,20	3.397,30	3.552,10
		%	31,80%	25,70%	25,80%	24,10%	24,60%
De 16 a 19 años	Total	415,8	201,9	136,5	74,2	77,6	
	Indefinido	74,2	45,7	20,3	10,5	8,9	
	Temporal	Total	341,5	156,1	116,2	63,7	68,7
		%	82,10%	77,30%	85,10%	85,80%	88,50%
De 20 a 24	Total	1.548,40	1.113,80	889,1	669,9	634,5	
	Indefinido	615,5	497,4	346,1	225,2	193	
	Temporal	Total	932,9	616,4	543	444,7	441,6
		%	60,20%	55,30%	61,10%	66,40%	69,60%
De 25 a 29	Total	2.631,60	2.123,40	1.842,70	1.509,40	1.490,80	
	Indefinido	1.483,30	1.329,40	1.070,30	836,40	812,4	
	Temporal	Total	1.148,30	794,00	772,30	673,00	678,40
		%	43,60%	37,40%	41,90%	44,60%	45,50%

Fuente: EPA

Elaboración propia

Aunque no se incluya en el ámbito de la Estrategia estos datos seguramente deben relacionarse y son coherentes con el fracaso que sin duda ha supuesto, al menos hasta la fecha, la principal apuesta contractual de la reforma de 2012 a favor de la contratación teóricamente indefinida: el denominado contrato de apoyo al emprendedor que, como es bien conocido, pudiendo realizarse por cualquier empresa con menos de cincuenta trabajadores, fue la pieza estrella de la reforma de 2012.

Y ello, como decimos, no solo por su desconcertante periodo de prueba de un año de duración, con independencia de la tarea desarrollada por el empleado, sino también por centralizar buena parte de las bonificaciones, concentrándolas en los desempleados menores de 30 y mayores de 45 años. De ahí que aunque no sea una modalidad contractual para jóvenes si aparecía como la medida estrella para fomentar este tipo de contratación –repetimos, al menos formalmente indefinida– para este colectivo de empleados.

Pues bien, como decimos, ya sea por las dudas que planteaba su posible adecuación tanto con la propia Constitución española –solventada esta sí favorablemente por la STC 119/2014– como con algunas de las normas internacionales aplicables en España, ya sea por desconocimiento, o ya sea, simple y llanamente, por la evidente alergia que parece sufrir el empleador español frente a un contrato denominado –pero solo denominado– como indefinido, lo cierto es que, como decimos, las cifras de esta modalidad son simple y llanamente mediocres.

Centrándonos tan solo en los dos últimos años, y aunque es cierto que existe un cierto repunte desde diciembre de 2013 cuando se permitió su estipulación a tiempo parcial, no lo es menos que este tipo de contratos nunca ha llegado a suponer ni tan siquiera el 1% del total de contratos estipulados cada mes. Es más, dejando a un lado algún periodo excepcional, lo cierto es que esta misma modalidad ronda tan solo entre el 6 y el 7% del total de contratos indefinidos celebrados cada mes en España.

Tabla 18: Evolución de CAE

		Total Contratos	Contratos indefinidos	CAE	% CAE/ Total	% CAE/ Indefinidos
2013	Enero	1.101.819	100.609	6111	0,6%	6,1%
	Febrero	949.844	91.584	5921	0,6%	6,5%
	Marzo	969.627	98.068	6.100	0,6%	6,2%
	Abril	1.153.140	98.349	7121	0,6%	7,2%
	Mayo	1.283.261	95.856	7220	0,6%	7,5%
	Junio	1.277.255	87.349	6.866	0,5%	7,9%
	Julio	1.507.341	96.338	6.933	0,5%	7,2%
	Agosto	1.043.166	62.454	4.346	0,4%	7,0%
	Septiembre	1.392.429	107.136	7.249	0,5%	6,8%
	Octubre	1.582.400	119.400	8.211	0,5%	6,9%
	Noviembre	1.241.479	94.014	6.989	0,6%	7,4%
	Diciembre	1.290.853	83.792	5.654	0,4%	6,7%

		Total Contratos	Contratos indefinidos	CAE	% CAE/ Total	% CAE/ Indefinidos
2014	Enero	1.259.240	98.366	7.408	0,6%	7,5%
	Febrero	1.090.879	97.804	10.012	0,9%	10,2%
	Marzo	1.216.637	113.481	8.157	0,7%	7,2%
	Abril	1.296.529	122.621	7.959	0,6%	6,5%
	Mayo	1.458.577	115.935	8.220	0,6%	7,1%
	Junio	1.518.873	110.258	7.906	0,5%	7,2%
	Julio	1.645.236	114.071	7.965	0,5%	7,0%
	Agosto	1.135.109	72.955	4.972	0,4%	6,8%
	Septiembre	1.634.444	138.543	9.329	0,6%	6,7%
	Octubre	1.702.152	148.876	10.873	0,6%	7,3%

Fuente: MEYSS

Elaboración propia

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

Tras todo lo antes señalado, estamos ya en condiciones de sostener una primera conclusión nuclear o básica: los nuevos tipos contractuales y las modificaciones que sobre los ya existentes se han generado durante estos últimos tres años, y en especial, como medidas urgentes de la EEEJ no han sido ciertamente el motor de un cambio eficiente en la situación laboral de los jóvenes españoles.

Dejando a un lado la ampliación de la edad máxima hasta la que se permite la estipulación de un contrato de aprendizaje, que sí parece haber motivado, al menos en parte, la reactivación de esta modalidad, seguramente como instrumento de reinserción de *early leavers* generados por la burbuja inmobiliaria, los resultados operativos del resto de medidas parecen, al menos al hilo de los datos disponibles hasta el momento, bastante limitados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a las nuevas posibilidades abiertas en el uso del contrato de puesta a disposición –como lógico corolario, obviamente, del decidido apoyo que se ha dado durante esta legislatura a las ETT y a su cada vez más amplio campo de lícita utilización en la prestación de servicios típicos del mercado de trabajo– los datos vienen a mostrar una mínima o casi inexistente utilización de los CPD de aprendizaje, de formación, y, aún de forma indirecta, de primer empleo joven. La utilización de la tipología de CPD parece ser reacia a sufrir cambios habiendo sido la contratación directa la clave en el único incremento que se ha detectado realmente entre las modalidades afectadas directamente por las reformas: la del contrato para la formación.

Del mismo modo, y a pesar del “apagón estadístico”, que al igual que ocurría inicialmente con los CAE, parecemos estar sufriendo en relación con el PEJ, de los datos generales de evolución de la contratación –que no parecen haber sufrido un drástico cambio a favor de los eventuales– y de las escasísimas bonificaciones en sus transformaciones, podemos deducir que el uso de esta modalidad está siendo realmente reducido algo que, por lo demás, cabe deducir de buena parte del resto de incentivos a la contratación contemplados en el capítulo III del Título I de la Ley 11/2013, sobre todo si recordamos experiencias pasadas y la continua modificación normativa que parece presumir su escasa eficacia no ya solo en la creación de empleo, sino incluso su escaso efecto sustitución y su más que posible efecto peso muerto.

En cualquier caso, lo que sí refleja con absoluta claridad el análisis de los dos indicadores de impacto contemplados en la propia EEEJ es que hayan o no ayudado, lo que desde luego no han impedido estas medidas es una nueva y profunda caída en la calidad del empleo de nuestros jóvenes. Y ello no ya solo por el crecimiento desmesurado de un contrato a tiempo parcial cada vez menos deseado y sí impuesto, sino también por el incremento hasta cotas casi imposibles de una temporalidad que hace prever –ya que la EPA no proporciona en sus tablas estos datos desagregados por edades– que este empleo no es solamente temporal, sino también en muchas ocasiones a tiempo parcial involuntario. Si a ello unimos, finalmente, que seguramente estos jóvenes están siendo víctimas igualmente –al encajar normalmente entre los *movers* y los trabajadores temporales a los que más está afectando este fenómeno– de una progresiva rebaja salarial que aumenta las desigualdades incluso entre asalariados, tenemos, en definitiva, un cuadro en el que se intuye que el escaso empleo creado en este colectivo dista mucho de ser de calidad; algo, por lo demás, previsible, si se quiere crear empleo, al menos a efectos de la EPA, con las bajas tasas de crecimiento que está siendo capaz de generar nuestra economía.

El único “consuelo” si se me permite, es que los jóvenes, en especial los altamente cualificados, han sufrido normalmente esta temporalidad como parte de un proceso más lento de inserción, y no como una trampa que los encaja en ella permanentemente⁹. Habremos de esperar, por tanto, para saber si la mejora en formación como consecuencia, no

⁹ Véase por ejemplo, TOHARIA, L., y CEBRIÁN, I., *“La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias”*, MTAS, Colección Informes y Estudios (Serie Empleo), Madrid, 2007. Para los autores, el análisis de seguimiento de las cohortes indicaría que la situación de temporalidad de una gran parte de los jóvenes desaparece con el paso del tiempo, ya que van pasando a disfrutar de empleos con contratos indefinidos.

de reformas educativas, sino simple y llanamente de la desaparición del canto de sirenas que en su momento supuso el boom inmobiliario, y el transcurso del tiempo permite, a parte de ellos, mejorar lo suficiente esta calidad del empleo para lograr la creación de nuevas unidades familiares, el remonte de la natalidad y una mejor justicia social.