



Trabajo Fin de Grado

Políticas activas para la creación de empleo juvenil

Autor/es

Alberto Just López

Director/es

María José Lopera

Facultad de Derecho

2015

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	4
I.- INTRODUCCIÓN.....	6
1.- Cuestión tratada.....	6
2.- Razón de la elección del tema y justificación de su interés.....	6
3.- Metodología seguida en el desarrollo del trabajo.....	7
II.- ANTECEDENTES DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO JUVENIL.....	8
III.- SITUACIÓN SOCIAL PRECEDENTE A LA LEGISLACIÓN DE POLÍTICAS ACTIVAS SOBRE EMPLEO JUVENIL.....	10
IV.- POLÍTICAS ACTIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	11
V.- ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO.....	12
1.- Ley 18/2014 de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.....	12
1.1.- El Sistema Nacional de Garantía Juvenil.....	13
1.2.- Medidas de apoyo a la contratación de las personas beneficiarias del SNGJ.....	15
2.- RDL 1/2015 de 27 de febrero de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.....	16
2.1.- Fomento del empleo en el ámbito de la Seguridad Social.....	17
2.2.- Objetivos del RDL.....	19
3.- RDL 4/2015 de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.....	20
4.- Plan de Empleo Joven de Aragón.....	21
VI.- CONSIDERACIONES FINALES.....	24
VII.- BIBLIOGRAFÍA.....	26
VIII.- REFERENCIAS LEGALES.....	26

IX.- OTROS RECURSOS.....27

ABREVIATURAS

Art.: Artículo

Arts.: Artículos

BOE: Boletín Oficial del Estado

CCAA: Comunidades Autónomas

CEE: Comunidad Económica Europea

CEF: Centro de Estudios Financieros

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

Coord.: Coordinador

Dir.: Director

EAA: Ley Orgánica 5/2007 de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón

EPA: Encuesta de Población Activa

IAJ: Instituto Aragonés de la Juventud

INAEM: Instituto Nacional de Empleo

INE: Instituto Nacional de Empleo

LE: Ley de Empleo

Núm.: Numero

Nums: Números

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

Pág: Página

Pp: Páginas

PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas

RDL: Real Decreto Ley:

RTSS: Revista de Trabajo y Seguridad Social

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SNGJ: Sistema Nacional de Garantía Juvenil

TIC: Tecnologías de Información y Comunicación

UCD: Unión Centro y Democracia

UE: Unión Europea

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Cuestión tratada

La crisis económica, que desde el año 2008 venimos atravesando, tiene consecuencias a nivel mundial siendo, España, un país que ha sufrido un considerable impacto social. Las consecuencias de esta situación son evidentes a día de hoy, sin embargo, las causas no son tan claras.

El aumento del precio de los bienes inmuebles unido al crecimiento continuado del déficit por cuenta corriente y de la deuda privada, origina una grave recesión de la que todavía nos estamos recuperando.

El mercado de trabajo ha sido uno de los más afectados en nuestro país, lo que ha provocado un vertiginoso ascenso de las tasas de paro. El desempleo llegó a alcanzar un volumen de 6.2 millones de personas y una tasa que sobrepasaba, ligeramente, el 27% según la EPA. Todos los grupos de edad se han visto perjudicados por la situación pero no ha afectado de igual manera a todos los sectores de la población. Los jóvenes han sido los que han sufrido las peores consecuencias de la crisis económica y la tasa de desempleo juvenil se ha disparado en los últimos años.

En marzo de 2015 los jóvenes comprendidos en la edad de entre 16 y 24 años sufren un 51.4% de tasa de paro.

Afortunadamente estos números están en continuo descenso debido, en gran medida, a las distintas reformas legislativas que los diferentes gobiernos han ido llevando a cabo con el principal objetivo de incentivar el acceso de los jóvenes al mundo laboral.

Precisamente el conjunto de las políticas activas para la creación del empleo juvenil es el tema que expondré en el presente trabajo, analizando de una manera crítico-analítica, los diferentes instrumentos legales que han ido surgiendo de un tiempo a esta parte.

1.2 Razón de la elección del tema y justificación de su interés

La persistencia del desempleo juvenil en España hace necesario que los gobiernos no puedan posponer durante más tiempo la creación de políticas activas para la creación de empleo entre los más jóvenes. La principal herramienta que tienen las administraciones públicas para cumplir este objetivo es desarrollar unas políticas laborales acordes a la situación que atravesamos.

Las elevadas tasas de abandono escolar, la escasa regulación de políticas activas de empleo y, por supuesto, la cada vez menor oferta laboral son las principales causas del desempleo entre los jóvenes.

Es en los últimos años cuando se han ido creando, cada vez con más fuerza, distintos instrumentos legales que promueven e incentivan la creación de empleo. En una sociedad moderna como en la que vivimos actualmente, el acceso al mundo laboral resulta imprescindible para todos nosotros y, por lo tanto, las políticas que se tienen que llevar a cabo desde el gobierno tienen que ir dirigidas a disminuir los porcentajes de tasa de paro en general y del desempleo juvenil en particular. Hay que pretender recuperar la competitividad y la senda de crecimiento que venían experimentando años atrás los mercados. Para ello se debe impulsar una mayor financiación empresarial que haga repercutir sus efectos en una mejora de la empleabilidad.

La preocupación por el desempleo viene siendo cada vez más relevante y como se puede plantear desde diferentes terrenos, me centrare en el desempleo juvenil y concretamente en lo que afecta a los grupos sociales menos preparados. Especial importancia parece tener el cómo ha afectado la actual crisis económica en los jóvenes denominados “ninis”, aquellos que abandonaron tempranamente sus estudios y que actualmente no se dedican ni a prepararse para el futuro ni a buscar, de manera activa, un empleo. Es, quizás, el grupo social más azotado por la situación que venimos atravesando y por ello mí detallado interés en este colectivo.

Es evidente que estos son los objetivos principales de la política actual española y, precisamente, mi preocupación por la política es lo que hace que haya escogido el tema en cuestión. Los escasos conocimientos de las regulaciones que a continuación analizare así como la novedad y actualidad de las medidas llevadas a cabo, hacen que considere de una especial relevancia las políticas activas para la creación de empleo juvenil.

Por supuesto, mi perfil de joven recién titulado que sale al mercado de trabajo hace que mi interés por la materia sea mayor y que trate de ahondar un mayor conocimiento en las oportunidades que nos puede llegar a brindar las políticas de empleo.

1.3 Metodología seguida en el desarrollo del trabajo

El análisis y el estudio de las políticas activas para la creación de empleo juvenil se va a realizar de una forma coherente, lógica y analizando una por una las cuestiones jurídicas más relevantes a efectos de tener un mayor conocimiento de su regulación legal.

Dicho lo cual no podemos olvidar la necesidad de llevar a cabo un estudio detallado de la actual situación de desempleo juvenil para tener un conocimiento más amplio, y por lo tanto, una mayor comprensión del contexto actual.

Sin perjuicio de lo anterior, es especialmente relevante la delimitación de los conceptos utilizados así como de la normativa estudiada. Esto permitirá una mejor exposición de las principales tesis y doctrinas de algunos autores de nuestro país sobre el contenido y la razón de ser de las políticas activas para la creación del empleo juvenil.

No obstante, en el presente trabajo me detendré de una manera más especial en el análisis crítico de las leyes que aprueban una serie de medidas para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia del empleo como son el RDL 1/2015 o la Ley 18/2014 de 15 de octubre. Además, fruto de la novedad que supone el RDL 4/2015, mencionaré de una manera breve pero precisa los arts. más importantes y relevantes relacionados con el tema elegido. Desarrollaré las políticas de empleo llevadas a cabo a nivel autonómico y, debido a la complejidad y extensión que esto puede suponer, me centraré en cómo se han implantado los planes de fomento del mercado laboral en Aragón. Para finalizar el trabajo y tras haber consultado distintos materiales legales y bibliográficos, expondré una conclusión personal acerca de la repercusión que han tenido las diferentes reformas en la sociedad.

II. ANTECEDENTES DE LAS POLITICAS ACTIVAS DE CREACION DE EMPLEO JUVENIL

Para realizar el correcto estudio de la materia a tratar será relevante saber, de una manera breve pero concisa, los antecedentes legales que han ido desarrollando los distintos gobiernos desde la época de la transición hasta nuestros días.

Como bien es sabido, las políticas sociales en España durante la dictadura del general Franco fueron muy graduales. La industrialización y el fuerte desarrollo económico que sufrió España en los últimos años de la dictadura franquista provocaron que fuera prácticamente obligada una implantación de las políticas sociales.

Ya durante la transición, y aprovechando la agitación existente en el sector socioeconómico, se comenzó a hablar del denominado Estado del bienestar y de la Seguridad Social. Evidentemente hubo mucho que regular y había que llevar a cabo un fuerte desembolso económico para poner en funcionamiento estas políticas sociales.

La transición democrática se caracterizó por una gran crisis económica de envergadura mundial que, unido a la gran incertidumbre e inestabilidad política, hizo que no fuese fácil la regulación y posterior implantación de las políticas sociales. Con el gobierno de UCD surge la primera reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley de relaciones del trabajo de 1977. La flexibilización que esta ley otorgó a los mecanismos de contratación temporal hizo que se deteriora la contratación indefinida afectando, en mayor medida, al colectivo juvenil.

A pesar de las profundas reformas llevadas a cabo tanto por el gobierno de UCD y por gobiernos socialistas el paro no dejaba de aumentar rozando, en su pico máximo dos millones de personas en 1982. Los subsidios por desempleo, las pensiones y demás gasto destinado al bienestar social hicieron que España asumiera un profundo déficit público.

Con un clima de tremenda crispación social seguían llegando las reformas legislativas pero todas ellas se encargaban de regular el gasto en bienestar social afectando de lleno a la sanidad, las pensiones o derechos laborales como el derecho de la huelga general. En 1986 y con la entrada de España a la CEE, comenzarían a desarrollarse una batería de medidas político sociales en general y del trabajo en particular que tendrían una gran importancia. El año 1993 se publica el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo lo que serviría de precedente para el lanzamiento, por parte de la UE, de la Estrategia Europea de Empleo. No será hasta el año 1997 cuando el Consejo Europeo establecerá una serie de objetivos, referentes todos ellos a la promoción del empleo, que obligaran a todos los estados miembros a cumplir con ellos. Dichos acuerdos quedaron reflejados en el Tratado de Ámsterdam siendo, sus pilares básicos, el aumento de la empleabilidad y con ella la consiguiente adaptabilidad de los trabajadores a las empresas, la mejora en la igualdad de oportunidades entre los distintos sexos y el desarrollo de una cultura de emprendimiento y creación de empleo.

Ya con el Gobierno de José María Aznar se implantó la nueva moneda europea: el euro. Una fuerte política de privatización empresarial así como unas severas reformas laborales (centrándose fundamentalmente en contrataciones temporales) hizo que la tasa del paro comenzara su continuado descenso. El lado negativo fue la evidente precarización del mercado de trabajo provocada por una política de empleo centrada en la cantidad pero no en la calidad.

Esta situación se mantuvo constante hasta el año 2008, con José Luis Rodríguez Zapatero como presidente del Gobierno, España se vio inmersa en una gravísima crisis de carácter mundial. Todas las reformas laborales llevadas a cabo hasta el año 2009 provocaron una precariedad y temporalidad laboral que dejaban muy desprotegido al trabajador ya que no se tuvo en cuenta desigualdad existente entre la empresa y el/la trabajador/a. Con el Real Decreto de 2006 se pretende reducir la temporalidad existente pero, los contratos que aparentan ser “indefinidos”, resultan ser poco estables.

Como consecuencia de estas medidas, la tasa de desempleo comenzó de nuevo a dispararse y las políticas activas de creación de empleo brillaban por su ausencia. De hecho, no fue hasta el año 2013 y con el Gobierno Popular de Mariano Rajoy cuando se legisla, de una manera seria, esta materia.

III. SITUACION SOCIAL PRECEDENTE A LA LEGISLACION DE POLITICAS ACTIVAS SOBRE EMPLEO JUVENIL

Desde el año 2008 en España se han perdido alrededor de 3.700.000 puestos de trabajo. Además, a partir del año previamente mencionado hasta nuestros días, la tasa de paro ascendió de un 8.6% a un 22.7% que se registro en el segundo trimestre del año 2015¹

Cabe destacar que el pico máximo de paro registrado en España fue de un 27.16% que tuvo lugar el primer trimestre del año 2013.

Estos porcentajes son todavía más elevados si hablamos del sector poblacional de menos de 25 años que se encuentra desempleada llegando a rozar, a finales del año 2014, el 55% de tasa de paro²

En este revuelto clima social son los mejor preparados académicamente los que tienen una mayor posibilidad de encontrar empleo. Sin embargo, a finales del año 2014, España fue el país con mayor porcentaje de “ninis” de la UE. Uno de cada cuatro chicos y chicas de entre 15 y 29 años ni estudia ni trabaja, es decir, un 25,79%.³

Es este colectivo social el que presenta unas mayores dificultades para acceder al mercador laboral y por ello son los que más necesitan una norma legal que se adapte a sus características. Dentro de este estrato social, resulta muy importante diferenciar entre los “ninis” que se encuentran en búsqueda activa de trabajo (un 19%) frente a un 6% de “superninis”, es decir, aquellos que ni estudian ni buscan empleo de manera activa. El auge que tuvo el sector de la construcción a partir del año 2002 y hasta el 2008 parece ser la causa principal de la existencia tan numerosa de esta clase social.

La actual crisis económica ha provocado una mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo. En el año 2008 alrededor del 21% de los jóvenes de entre 20 y 29 años estaban matriculados en algún programa educativo mientras que solamente entre el curso 2013 y 2014 el porcentaje ascendió en un 0.7%⁴.

Durante el año 2013 y en este marco social, el Gobierno de Mariano Rajoy llevo a cabo un informe donde se establece una serie de objetivos orientados a la educación de los españoles y que deberían verse cumplidos en el año 2020. Una

¹ Datos INE (EPA 1º trimestre 2015)

² Datos INE (EPA 4º trimestre 2014)

³ OCDE, informe *Panorama de la Educación 2014*, Septiembre 2014

⁴ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Datos y cifras curso escolar 2014/2015*, 2014

mejoría de datos en el uso de lenguas extranjeras, un temprano abandono escolar inferior al 10% o un porcentaje de alumnos de 15 años con bajo rendimiento en competencias básicas en Lectura, Matemáticas y Ciencias inferior al 15% son solo algunos de los ambiciosos objetivos planteados por el Gobierno para intentar mejorar el acceso de los jóvenes al empleo.⁵

Se debe tener en cuenta que la incorporación de los jóvenes al mercado laboral tiene ventajas económicas y sociales tales como, la mejora de la renta disponible y el consiguiente ahorro de las familias, reducción del gasto público que se destina a los jóvenes desempleados, mejoría de la recaudación pública que contribuye a la viabilidad del sistema de protección social y garantiza el cobro de las pensiones, mejora del clima social y la consiguiente reducción de los problemas de exclusión, incremento de la autoestima y responsabilidad de los jóvenes lo que conlleva una mayor probabilidad de desarrollo del espíritu emprendedor. Es por tanto necesaria la creación de empleo juvenil pero esta no debe ser a cualquier precio, se tiene que tratar de garantizar una estabilidad laboral que permita a los jóvenes iniciar su andadura profesional.

Ya hemos comprobado como la tasa de desempleo crece pero no afecta por igual a todos los sectores de la población. Por ello, desde el Ejecutivo, se pretenden lanzar unas reformas laborales que mejoren la actual situación socioeconómica española pero estas medidas deberán ser enfocadas de una manera más particular a los colectivos sociales peor preparados. Posteriormente y con el profundo análisis de las actuales normas legales, comprobaremos si los objetivos que el Gobierno se plantea pueden ser una realidad o simplemente una mera utopía.

IV. POLÍTICAS ACTIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO: DELIMITACION CONCEPTUAL.

Tal y como define el artículo 1 de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de empleo (LE), cuya última redacción publicada fue la ley 18/2014 de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, las políticas de empleo son el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas y que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas destinadas a conseguir el pleno empleo, así como la calidad en el mismo, la adecuación de la oferta y la demanda así como la debida protección en las situaciones de desempleo.

Del artículo 2 de la LE podemos concluir que los principales objetivos que se deben buscar a la hora de crear políticas activas de empleo son:

⁵ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación y formación 2020,2013*

- Asegurar una correcta integración al empleo dirigiéndose, fundamentalmente a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral.
- Por supuesto no se debe descuidar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.
- Las empresas deben de encontrar respuesta a sus necesidades en materia de capital humano, empleo y formación. Resulta de especial trascendencia que se regule de una manera más estricta la formación de los desempleados puesto que las probabilidades de éxito aumentan de manera considerable.
- Una adecuada orientación profesional: el desempleado debe encontrar asesoramiento de un profesional que le permita gestionar una correcta búsqueda de empleo o una incentivación para la creación de un autoempleo acorde a sus características.
- La generación de empleo es un factor clave de este tipo de políticas. La promoción y desarrollo del sector económico a través de un adecuado fomento de las iniciativas empresariales puede resultar definitivo para conseguir una tasa de paro menor.
- Potenciar un mayor impulso y dinamización del desarrollo económico Local.

V. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PARA LA CREACION DE EMPLEO

5.1 Ley 18/2014 de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su afán por cumplir los objetivos marcados, no ha dejado de plantear medidas y posibles soluciones para incentivar el empleo de manera general pero incidiendo de un modo más particular en el colectivo social más vulnerable, es decir, los jóvenes peor preparados.

El viernes 17 de Octubre de 2014, se publicó en el BOE la Ley 18/2014 de 15 de Octubre relativa a la aprobación de medidas urgentes para el crecimiento la competitividad y la eficiencia. Esta ley, en su origen, era un RDL concretamente el 8/2014 de 4 de julio. En su capítulo segundo, modifica de una manera sustancial la Ley 56/2003 de 16 de Diciembre de Empleo, adaptándola así al nuevo modelo de políticas activas de empleo y a la estrategia española de activación de empleo.

La presente ley valora la dificultad que tienen las PYMES españolas para, en los actuales tiempos de crisis, conseguir financiación económica. Es por este motivo por el cual el primer capítulo del título I regula la financiación de la actividad económica dando la posibilidad de proporcionar, a través de intermediarios

financieros, financiación en condiciones preferentes a las empresas para sus proyectos de inversión. El comercio minorista no queda al margen de esta regulación ya que, en el capítulo II se modifican algunos artículos de la ley 7/1996 de 15 de Enero de Ordenación del Comercio Minorista. La mayoría de modificaciones introducidas son de carácter administrativo bien sea unificación de procedimientos, reducción de plazos o liberalización de horarios.

5.1.1 El Sistema Nacional de Garantía Juvenil

La medida adoptada que resulta realmente importante para el trabajo que nos incumbe es la implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que tiene por objetivo potenciar la oferta de empleo dirigida al estrato más joven de la población, es decir, a los comprendidos en una edad de entre 16 y 25 años. El Plan Nacional de Implantación de Garantía Juvenil nace como respuesta al mandato enviado por parte de la Comisión Europea que exigía que todos los estados miembros debieran tener, a finales del año 2013, un proyecto de estas características. Esta medida, que está caracterizada por la creación de una nueva y compleja infraestructura burocrática-administrativa para el control y seguimiento del sistema, resulta poco original y, debido a la celeridad con la que se aborda la cuestión, existen además algunas imperfecciones técnicas.

En el capítulo I del título IV de la ley se recogen todos los aspectos relativos al SNGJ. En el artículo 88 se establecen los sujetos que participaran en el Sistema quedando, tanto los jóvenes mencionados anteriormente, como todos aquellos menores de 30 años que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33% y que además cumplan con los requisitos que recoge la ley. Quedan establecidos los requisitos para la inscripción al SNGJ y se aprecia que para ser beneficiario de tal Sistema se debe tener la nacionalidad española o ser ciudadanos de la UE o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia (art 97). También podrán ser inscritos los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar. Deja claro el art 97 que el SNGJ va dirigido a jóvenes que ni han trabajado ni han estudiado en los últimos 30 días previos a la inscripción.

El art 89 garantiza una implantación y posterior aplicación del Sistema en todas las CCAA, promueve la igualdad de acceso para todos los jóvenes prestando una especial atención a quienes se encuentren en una situación de desventaja y/o riesgo de exclusión. Se promueve por tanto un principio de igualdad en el acceso a esta

protección así como una atención individualizada y adaptada al inscrito. El 28 de abril de 2015 se publica en el BOE una resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General del trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se desarrolla la de 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, en relación con los proyectos de acciones formativas destinadas a jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La citada resolución aprueba la convocatoria de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, que preveía su aplicación también a los jóvenes a los que se dirige el SNGJ.

En los artículos 92 a 104 se establece como debe llevarse a cabo la inscripción al SNGJ. Gran parte de la carga regulativa de la citada ley se destina precisamente al establecimiento de los aspectos más relevantes de la inscripción en el Fichero del SNGJ. Esta será la única lista de demanda de empleo que deberán utilizar todas personas que quieran beneficiarse de las acciones provistas por el Sistema. Tal inscripción deberá realizarse por medios telemáticos y se tendrán en cuenta criterios como la edad, la experiencia laboral previa, la permanencia en el desempleo o el nivel de cualificación de cada individuo. Se dará prioridad a aquellos jóvenes que no hayan recibido previamente atención por parte del SNGJ y a aquellos que estén más próximos a cumplir la edad máxima prevista en el sistema. La citada inscripción supone una declaración expresa de compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil y esto se deduce de lo que establece el artículo 101.4 en su párrafo tercero donde se prevé la baja automática del sistema para los usuarios inscritos que hayan rechazado alguna de las medidas implementadas. Esta disposición goza de una amplia discrecionalidad aplicativa puesto que, tal y como establece el artículo 105.5, se permite que la situación de rechazo a una propuesta pueda ser evaluada por los sujetos gestores, al objeto de determinar la conveniencia de ofrecer otras actuaciones a los beneficiarios que no cumplen con el requisito de participación activa. El hecho de que la inscripción al SNGJ se realice por medios telemáticos es un ejemplo más de cómo la sociedad se ha ido adaptando a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y la gran transcendencia que han tenido las TIC en las funciones, cada vez más cotidiano, de las administraciones públicas.⁶

⁶ GALINDO AYUDA.F, (2015). *El uso de las TIC*, abril, Facultad de Derecho- Universidad de Zaragoza

Queda claro que la finalidad primordial del mencionado Sistema es que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación pueda recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Sin embargo, la política que se sigue aplicando en esta última reforma, viene siendo criticada por las instituciones de la UE que abogan por una reducción de los tipos contractuales ya que, lo que la medida ha provocado, es una mayor segmentación o fragmentación de nuestro sistema de contratación laboral, ampliando la complejidad de nuestro sistema normativo. Además, debido a la importancia que puede suponer el SNGJ para las políticas activas de creación de empleo, hubiera merecido la pena una norma exclusiva que se centrara en el desarrollo de este nuevo Sistema de protección social para desempleados jóvenes.

La obligación de solicitar la inscripción de manera expresa, por parte de los jóvenes demandantes de empleo, supone la renuncia a utilizar los datos ya disponibles de estos demandantes por el Sistema Nacional de Empleo ya que, el artículo 91 nos indica que se debe realizar la inscripción « con independencia de su inscripción o no como demandantes de empleo». La convivencia de dos sistemas paralelos provoca que exista una dudosa estabilización del nuevo SNGJ y, además, una mayor complejidad del aparato administrativo de políticas de empleo originado por la aplicación exclusiva de las acciones y medidas a los sujetos inscritos en el fichero del SNGJ.

5.1.2 Medidas de apoyo a la contratación de las personas beneficiarias del SNGJ

Importante destacar las medidas de apoyo o programas que se establecen en el artículo 90.1 b de la ley y que se desarrollaran con especial incidencia en cuatro importantes líneas de trabajo como son: la mejora de la intermediación, mejora de la empleabilidad, fomento de la contratación y fomento del emprendimiento. Es en el artículo 106 donde se desarrollan cada uno de los objetivos citados y resulta novedoso la introducción, en su apartado b, del desarrollo de programas de segunda oportunidad para aquellos jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura.

Se pretende potenciar, en la sección 3ª de la ley, la contratación indefinida de personas beneficiarias en el SNGJ ya que se establece una deducción fiscal para la empresa o autónomo que ha contratado.

Como consecuencia de tal incentivo fiscal, el coste laboral se convierte en gratuito para la empresa y pasa a formar parte del, cada vez más insostenible, sistema financiero de la Seguridad Social. Esta medida es compatible con el resto de bonificaciones siempre y cuando el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo lo que supone la compatibilización de este incentivo con la tarifa plana siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos. Para José Antonio Fernández Avilés *«una gran deficiencia de la norma es que la exposición de motivos prevé que, incluso si la aplicación de ambos incentivos comporta un excedente a favor de la empresa o autónomo que ha contratado, se permitiría que dicho excedente pueda aplicarse para reducir la cotización de otro trabajador.»*⁷

Por supuesto que la formación de los jóvenes no ha quedado al margen de la regulación y por ello, en el contrato en prácticas, se establece una bonificación adicional de hasta el 100% de incentivo en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes. El artículo 109 establece las bases de la Formación Profesional Dual y se aumentan las cuantías máximas de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes inherentes a este contrato. Lo que se pretende es impulsar este tipo de contratos para la obtención, por parte del beneficiario, de una formación oficial y experiencia laboral.

5.2 RDL 1/2015 de 27 de febrero de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social

En un marco socioeconómico de esperanza y recuperación, se desarrolla el RDL 1/2015 de 27 de febrero. Este reglamento establece una segunda oportunidad para aquellas personas físicas que, a pesar de haber sufrido un fracaso económico derivado de circunstancias empresariales o personales, no se vean lastrados de manera excesiva con una deuda que no podrán satisfacer.

Es evidente que no se pretende, ni siquiera se debe, favorecer al deudor pero tampoco deben ser los acreedores los que se beneficien de esta situación y por ello se pretende establecer una serie de controles y garantías que eviten las insolvencias estratégicas o que faciliten daciones en pago selectivas. Precisamente este es el objetivo que busca la primera parte de este real decreto-ley, modificando algunos aspectos de la ley 22/2003 de 9 de Julio relativa a la materia concursal, el RDL 6/2012 de 9 de marzo de medidas urgentes de protección de deudores hipotecarios sin recursos y la ley 1/2013 de 14 de mayo

⁷ RTSS. CEF, nums 377-378 (agosto-septiembre 2014) pág. 8

de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.

5.2.1 Fomento del empleo en el ámbito de la Seguridad Social

El capítulo II contiene medidas importantes para el fomento del empleo en el ámbito de la Seguridad Social. La pretensión por parte del Ejecutivo de fijar un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, es una de las principales medidas que se toman en consideración para un mayor fomento de la contratación indefinida de trabajadores. La creación e incentivación de empleos estables, es el objetivo que se marca este capítulo del RDL y donde me detendré en su análisis de una manera más profunda puesto que, aunque las políticas activas para la creación de empleo se pueden abordar desde distintos sectores, es el referente a las bonificaciones y deducciones de la cotización a la Seguridad Social el más empleado y, teóricamente más efectivo, en la práctica. Debo precisar que estos incentivos económicos tienen como finalidad el fomento de una contratación indefinida pero que, a día de hoy y a pesar de los esfuerzos llevados a cabo por el Ejecutivo, no se manifiesta de una manera real en una sociedad que se va precarizando cada vez más en cuanto al mercado laboral se refiere. Cabe destacar que esta medida coexistió con la de la tarifa plana (regulada en el RDL 3/2014 de 28 de febrero) durante el tiempo que va desde la entrada en vigor del RDL 1/2015 hasta el 31 de Marzo de 2015, fecha en la que expiro la anterior (disposición adicional 17 del RDL 17/2014 de 15 de octubre).

En el artículo 8 de la ley se establecen las condiciones y requisitos que determinara la aportación empresarial de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Este precepto será el que a continuación desarrollare de una manera más extensa. El objetivo del presente artículo es regular el mínimo exento de cotización a la Seguridad Social con el fin de favorecer la creación de empleo indefinido. Precisamente la creación de un empleo estable es lo importante de este precepto. La aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes dependerá de si la contratación es a tiempo completa o a tiempo parcial. En el primero de los casos, los 500 euros iniciales de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedaran exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa. Al resto del importe de dicha base le resultara aplicable el tipo de cotización vigente en cada momento. Si la contratación es a tiempo parcial, es decir, cuando la jornada de trabajo sea equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo, la

cuantía de los primeros 500 euros se reducirán de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato. Sin embargo, para los trabajadores inscritos en el SNGJ el beneficio en la cotización consistirá en una bonificación.

Respecto a la duración del beneficio de la cotización, queda establecido que se aplicara durante un periodo de 24 meses empezando a contar desde la fecha en la que surja efecto el contrato (siempre celebrado antes del 31 de agosto de 2016). Una vez cumplidos los 24 meses y siempre que las empresas cuenten con menos de diez trabajadores a la fecha de la firma del contrato, se tendrá derecho a mantener la bonificación por la mitad de su importe durante los 12 meses siguientes. Este beneficio será incompatible con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato con excepción de que sean personas beneficiarias del SNGJ o del Programa de Activación para el Empleo. La financiación de la medida se realizara con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del SEPE y será objeto de cofinanciación con cargo al Fondo Social Europeo siempre y cuando se trate de bonificaciones. Si se trata de una reducción, la financiación se realizara por el presupuesto de ingresos en la Seguridad Social.

Para poder ser beneficiario de esta bonificación se debe haber cumplido con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social y celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento del nivel de empleo de estas características debiendo mantener dicho nivel, al menos, durante 36 meses. Establecen también dos requisitos de carga negativa como son el no haber extinguido contratos de trabajo en los seis meses anteriores y, por supuesto, que la empresa beneficiaria no haya sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones.

Se establecen también, en el apartado 5 del mismo artículo, una serie de excepciones para la aplicación de estos incentivos fiscales que por tanto no se aplicaran a relaciones laborales de carácter especial⁸, contrataciones que afecten a los familiares previstos en el apartado 5b, actividades realizadas por trabajadores incluidas en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, empleados del sector público o por sociedades, fundaciones o consorcios públicos, trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del mismo grupo, trabajadores que en los seis meses anteriores hubiesen prestado

⁸ Según el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido o a las horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial. En los supuestos en los que exista una aplicación indebida del respectivo beneficio causado por incumplimiento de las condiciones anteriormente descritas, el apartado 10 del artículo 8 establece que se procederá al reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes que será calculado tal y como dispone la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

5.2.2 Objetivos del RDL

De la exposición de motivos del RDL se deduce que el objetivo perseguido es el de consolidar la evolución positiva de la contratación indefinida y potenciar su impacto en los colectivos que tienen mayores dificultades para la inserción laboral estable y por tanto, mediante el art.8 establecer un nuevo incentivo consistente en la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores. Ahora bien, a la hora de establecer las cantidades exentas de cotización empresarial, no se designa un colectivo concreto y por lo tanto no se ajusta la norma a aquellas personas que están sufriendo mayores dificultades para adentrarse en el mercado laboral. Tampoco se hace distinción alguna respecto a las empresas que pueden acogerse a estos beneficios fiscales (a excepción del número de trabajadores a la hora de contratar) por lo que cualquier empresa puede acogerse a dicha medida. Por otro lado, al tener como objetivo la creación de contratos indefinidos, debería exigirse un mantenimiento de empleo a lo largo del tiempo y no solo por un periodo de 36 meses. Debería haberse incorporado como requisito importante para ser beneficiario de esta medida el no haber cometido infracción prevista en la LISOS puesto que, de ser así, el empresario debería tener un derecho limitado a la hora de beneficiarse en las cotizaciones a la Seguridad Social. Las penalizaciones por incumplimiento de requisitos carecen del nivel adecuado para desincentivar las conductas infractoras por lo que, según mi punto de vista, deberían haberse penalizado de una manera más gravosa las actitudes ilegales.

5.3 RDL 4/2015 de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

La formación profesional para el empleo es considerada por el Gobierno como una pieza esencial del cambio que necesita nuestro modelo productivo. Si a este factor le unimos la actualidad de la presente norma hace que sea imprescindible una breve mención de este RDL. Como ya hemos dicho anteriormente, la formación es un pilar básico para el aumento de las probabilidades de éxito respecto a una oferta laboral determinada y es por ello la necesaria regulación legal que tenga por finalidad la de situar a España en una senda sostenible de crecimiento económico.

La formación profesional ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años. La necesidad de cubrir los empleos de cualificación media, la coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada y el aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis son, entre otros, los motivos que hacen necesario dotar a la formación profesional de un nuevo marco normativo.

La presente reforma laboral persigue cuatro objetivos: la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo y por último la consolidación, en el sistema productivo, de una cultura de formación profesional que favorezca con ello la creación de empleo estable y de calidad. Estos objetivos se pretenden conseguir con los principios establecidos en el art 3 del RDL.

La norma en cuestión deja claro en su primer art que tiene por objeto regular la planificación y financiación del sistema de formación profesional dando cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español. Esta planificación se llevara a cabo a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, del SEPE y con la colaboración de las CCAA que se encargaran de la prospección y detección de necesidades formativas individuales. Por otro lado, la financiación correrá a cargo de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como de las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del SEPE y con los fondos propios de las CCAA. Estas acciones también podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas (art 7)

Realmente importante para la elaboración del presente trabajo es el art 12, relativo a la oferta formativa para trabajadores desempleados, donde se centra en aquellas personas que tienen especiales dificultades para su inserción al mundo laboral. La oferta formativa para este tipo de sujetos tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado laboral y con ello se mejore su empleabilidad. Se prioriza, en el apartado tres de este mismo artículo, a los desempleados que poseen un bajo nivel de cualificación. De nuevo se aprecia la preocupación del Ejecutivo por aquellos sectores sociales peor preparados.

Esta reforma entro en vigor el 24 de marzo del 2015, sin embargo, debido a que muchas de las previsiones que contiene requieren de un desarrollo reglamentario la norma, en su Disposición Transitoria Primera, dispone que siguen en vigor las disposiciones del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y su normativa de desarrollo para aquellas cuestiones que el RDL 4/2015 no incluye la regulación de su aplicación directa.

5.4 Plan de Empleo Joven de Aragón

Las distintas CCAA del territorio nacional podrán fomentar el desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional⁹ y podrán ejecutar, a través de sus órganos, la legislación laboral desarrollada por el Estado¹⁰. Debido a la evidente complejidad que supondría el detallado estudio de todas y cada una de las autonomías españolas, enfocaré mi atención a la Comunidad Autónoma de Aragón por ser, Zaragoza, mi lugar de residencia habitual. En el título I del capítulo II de la Ley Orgánica 5/2007 de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón se establece, entre otras cosas, que las competencias de los poderes públicos de Aragón tienen la obligación de promover el pleno empleo, la igualdad de oportunidades en el acceso al mismo, y la formación y promoción profesional¹¹. Pero el EAA aborda el tema del empleo en otros preceptos como son el art. 99.3 donde se establece que las instituciones aragonesas orientaran su actuación económica a la consecución del pleno empleo o el art. 101.2 que refleja la voluntad que tiene el Gobierno de Aragón para constituir o participar en las instituciones que fomenten el pleno empleo.

La tasa de paro registrada entre los jóvenes aragoneses menores de 25 años a la fecha de la elaboración del Plan de Empleo Joven de Aragón, se situaba en un

⁹ Art.148.13 de la Constitución Española

¹⁰ Art. 149.7 de la Constitución Española

¹¹ Arts. 24c y 26 del EAA

48.26%¹². Llama especialmente la atención la diferencia existente entre la tasa de desempleo existente entre los jóvenes con una escasa formación (primera etapa de educación secundaria e inferior) que se sitúa en el 43.16% frente a los jóvenes en paro que poseen títulos de educación superior (30,54%)¹³. Es evidente la urgencia del desarrollo de un plan laboral, por parte del Ejecutivo aragonés, que haga reforzar las políticas activas de creación de empleo. Además de dirigirse las medidas a los jóvenes menores de 25 años (o menores de 30 años para el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%), se debe incidir de una manera directa en los peor preparados formativamente hablando pues es el sector más vulnerable y con un mayor riesgo de padecer la exclusión social y la frustración personal y profesional que conlleva una situación de inactividad prolongada. Es precisamente en este marco socioeconómico cuando surge la necesidad de implantar, a nivel autonómico, una persistente lucha contra el desempleo juvenil y de elaborar una serie de acciones que mejoren la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral de la población más vulnerable.

En abril del presente año y con el artículo 45 del EAA como respaldo, entra en vigor en Aragón la Ley 6/2015 de 25 de Marzo de Juventud de Aragón. Esta Ley tiene como objetivos dotar de un nuevo marco normativo a las políticas de juventud con el fin de incentivar la creación de empleo y potenciar todas aquellas actividades relacionadas con los más jóvenes. En el art 11 de la presente Ley, se detallan las competencias que posee el Instituto Aragonés de Juventud (IAJ) siendo, de especial relevancia el apartado d del precepto en cuestión donde se establece que deberá el IAJ favorecer la autonomía personal y la inserción social de la juventud, incidiendo de una manera más especial en el ámbito laboral, a través de las políticas activas de fomento de empleo. Queda claro que será el IAJ, en colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), quienes deberán promover, estudiar y, en su caso, ejecutar las distintas políticas activas para la creación de empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón. La Ley 18/2014 de 15 de octubre, completa el marco normativo aragonés en lo referente al ámbito laboral. Dicha Ley desarrolla una serie de medidas con el fin de proporcionar a los jóvenes aragoneses unos conocimientos, destrezas e instrumentos que mejoren su empleabilidad y faciliten, de este modo, su acceso a un puesto de trabajo o bien les doten de capacidad suficiente para desarrollar proyectos de emprendimiento. Se crea, a través de este instrumento legal, un Plan de Empleo Joven que fomentara un mayor acceso al mercado laboral por parte de este sector que se ha visto sumamente afectado con la situación económica actual.

¹² EPA. INE, 4º trimestre 2014

¹³ Instituto Aragonés de Empleo: *Plan de Empleo Joven de Aragón 2015/2016* pag.6 Recuperado desde http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonEmpleo/INAEM_Nuevo/Noticias/Plan_Joven_2015_2016_modificado.pdf 18 de Junio de 2015

Para ser beneficiario del citado Plan de Empleo Joven se exige estar inscrito en el SNGJ y participar de una manera activa en todas aquellas acciones que se propongan desde el INAEM o desde otras entidades que participen en este Sistema. Por su parte, el INAEM, deberá encargarse de todas las acciones relativas a la difusión, información y sensibilización del plan que deberá dirigirse a las familias, a las empresas y por supuesto a los beneficiarios. La adecuada comunicación ya se ha puesto en marcha a través del INAEM de manera directa o bien a través de entidades prestadoras de servicios de formación, orientación y empleo realizándose sesiones informativas en la red de oficinas de empleo, remisión de cartas informativas a los potenciales interesados, difusión a través de agentes de empleo y acciones divulgativas realizadas a través del portal web del Gobierno de Aragón así como de las páginas web del INAEM y del IAJ. Son también las redes sociales un instrumento cada vez más frecuente en la divulgación de información de carácter administrativo y, por supuesto, han sido utilizadas por IAJ para maximizar los efectos comunicativos llegando así a un mayor número de jóvenes interesados.

El desarrollo del plan está programado para el periodo 2015-2016 y queda articulado en cuatro ejes que recogen, de una manera global, el conjunto de acciones o medidas concretas a efectuar. Por un lado la intermediación que comprenderá la atención individualizada del joven con la finalidad de identificar sus competencias, su formación, experiencias, intereses etc. Este primer eje comprende también la colaboración por parte del INAEM con agencias de colocación, con empresas nacionales, comunitarias o internacionales así como diversos convenios con cámaras de comercio o con el IAJ. El segundo bloque en el que se organizan los objetivos del Plan de Empleo Joven es el relativo a la empleabilidad entendiendo este concepto como la formación en alternancia con el empleo, es decir, los jóvenes aprenden una profesión, adquieren experiencia laboral, realizan un trabajo de utilidad pública y, a su vez, reciben apoyo para terminar su enseñanza reglada incompleta. Los talleres de empleo, las prácticas laborales o los planes de formación e inserción juvenil de Aragón son, entre otros, los instrumentos de los que dispone el INAEM para mejorar la empleabilidad. En tercer lugar el apoyo a la contratación donde se desarrollaran medidas que incentiven la inserción laboral de los jóvenes por medio de subvenciones para apoyar su contratación. Recoge también las principales medidas para favorecer la integración laboral de jóvenes con discapacidad o en situación de exclusión social a través de centros especiales de empleo y de empresas de inserción. En último lugar el apoyo al emprendimiento que pretende apoyar al espíritu emprendedor de los jóvenes aragoneses, fomentando el autoempleo y prestándoles el apoyo necesario para la creación de nuevas empresas.

Con una financiación total de 36.520.000 euros se prevé realizar unas 33.000 acciones enfocadas a los jóvenes inscritos tanto en el INAEM como en el SNGJ,

una desorbitada cantidad que serán financiadas con cargo al Presupuesto de Gastos del Instituto Aragonés de Empleo.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

La situación socioeconómica que venimos atravesando ha tenido una especial repercusión en la población más joven y, dentro del sector juvenil, los que han sufrido consecuencias más drásticas han sido los menos preparados. Era evidente la necesidad de sacar a la luz una batería de políticas laborales que trataran de incentivar el empleo para favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo.

Existen una serie de debilidades estructurales que influyen, de manera directa, en las cifras de desempleo juvenil. Estas debilidades son, entre otras, la elevada tasa de abandono escolar, el escaso peso relativo que posee la Formación Profesional de grado medio, la marcada temporabilidad en los contratos juveniles y unos valores demasiado bajos en cuenta a los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial. Con los problemas ya detectados, resulta necesario elaborar una política de empleo que reduzca la tasa de desempleo juvenil y que aborde las debilidades estructurales.

Con la Ley 18/2014, se regula el régimen general del SNGJ cuyos objetivos a realizar quedan delimitados en su art 90. El mencionado cuerpo legal se centra de una manera más amplia en la inscripción y modificación de datos dentro del Sistema, destinando 12 preceptos de su articulado para tal fin. Esta inscripción, que debe rellenarse a través de medios telemáticos, por lo que se renuncia a utilizar los datos ya disponibles de los demandantes de empleo jóvenes por el Sistema Nacional de Empleo. En mi opinión, esto da lugar a una importante imperfección técnica puesto que se crean dos sistemas paralelos, no compenetrados pero con similares objetivos finales.

En lo referentes a la participación activa, por parte de los beneficiarios del sistema, en las actuaciones que se desarrollen en el marco del SNGJ se observa una gran discrecionalidad aplicativa en cuanto se permite que la situación de rechazo de una propuesta de actuación pueda ser evaluada por los sujetos gestores, al objeto de determinar la conveniencia de ofrecer otras actuaciones a los beneficiarios que no cumplen con el requisito de participación activa (art 105.5). No se delimita que situaciones de rechazo podrán ser evaluadas y cuales supondrán la baja automática del Sistema por lo que se generara, en la práctica, una situación de inseguridad jurídica y de laguna legal.

Por otro lado, resulta poco novedosa la técnica de bonificaciones mensuales en la cotización a la Seguridad Social que establece la norma. Se pretende la gratuidad del coste laboral para el empresario a cambio de una sociabilización del importe, que llega incluso a permitir, que el excedente que exista a favor de la empresa derivado de la cotización de un trabajador se pueda aplicar para reducir la cotización de otro trabajador.

El RDL 1/2015 tiene como objetivo la creación de empleo indefinido para la población joven con riesgo de exclusión social. Dicho objetivo se pretende conseguir dotando a los empresarios de bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social. Por un lado cabe destacar del presente cuerpo normativo el hecho de que sea un RDL. En lo referente a las políticas laborales abundan este tipo de normas, de rango reglamentario, que nos indican la celeridad y urgente necesidad con la que se han llevado a cabo. Por otro lado, se deja claro en su articulado, la pretensión de crear empleo indefinido entre la población joven pero, bajo mi punto de vista, lo que se consigue es una mayor temporalidad de los contratos laborales que enmascaran las tasas de desempleo juvenil y que precarizan la situación profesional de estos sujetos. Resulta pues evidente, que a día de hoy y a pesar de la creación continuada de empleo, todavía no se ha elaborado la política acertada que consiga crear puestos de trabajo estables, capaces de demostrar que la crisis económica ha llegado a su fin.

Considero la especial importancia que supone el RDL 4/2015 que se encarga de la creación de un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional. En la actualidad una adecuada preparación hace que aumenten, al menos de forma teórica, las esperanzas de encontrar empleo estable. Los trabajadores se ven beneficiados con el desarrollo de la norma en cuestión y a su vez, las empresas, ven como aumentan sus ventajas competitivas. Una vez más el Ejecutivo opta por la regulación a través de un RDL por lo que se aprecia la urgente necesidad que supone la regulación del tema en cuestión. La celeridad con la que la norma se desarrolla se contradice con la lentitud característica del desarrollo reglamentario que requieren la mayoría de sus previsiones.

En mi opinión, es necesario que se desarrollen normas de rango legal puesto que el tema en cuestión lo merece. Algunos de los RDL que el Ejecutivo saca a la luz tienen graves deficiencias técnicas o son incompletos por lo que se debería subsanar los mencionados errores y garantizar que los objetivos perseguidos lleguen de, una manera real, a la mayoría de la sociedad. Es cierto que la tasa de paro va en continuo descenso, pero a costa de la precarización e inestabilidad laboral de los contratos actuales, que hacen difícil la incorporación al mundo laboral por parte de los jóvenes y, por lo tanto, la frustración personal y profesional que esto conlleva.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ CORTES, J.C.: *Un pilar básico para la implantación del Sistema de Garantía Juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes*. En Rodríguez-Piñero Royo, M. (Coord.): *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, 2015

CABASES PIQUE, M^a.A., PARDELL VEA, A.: *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España*, Bomarzo, 2014

FERNANDEZ AVILES, J.A., «El nuevo Sistema de garantía Juvenil», *Revista trabajo y seguridad social*, num. 377-378, agosto-septiembre 2014, pp. 5-10

FERNANDEZ FERNANDEZ, R. y ALVAREZ CUESTA, H.: *Principios básicos de políticas sociolaborales*, EOLAS ediciones, 2013,

FERNANDEZ ORRICO, F.J.: « *El Sistema Nacional de Garantía Juvenil: el RDL 8/2014*», RTSS núms. 377-378, Agosto-Septiembre 2014

FERNANDEZ RODRIGUEZ, C.J, y SERRANO PASCIAL, A.: *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*, CIS, Madrid, 2014,

MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.): *Jóvenes y políticas de empleo*, Bomarzo, 2015

NAVARRO VICENTE, T: *Aproximación a la evolución del estado de bienestar en España: límites y oportunidades* .En *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Julio de 2011

SECRETARÍA DE ACCION SINDICAL-COORDINACION AREA EXTERNA, GABINETE TECNICO CONFEDERAL: *Análisis del Real Decreto Ley 1/2015*, 2015

VIII. REFERENCIAS LEGALES

Ley 18/2014 de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, *BOE*, 17 de octubre de 2014, núm. 252

RDL 8/2014 de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, *BOE*, 5 de julio de 2014, núm. 163

RDL 4/2014 de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, *BOE*, 23 de marzo de 2015, núm. 70

IX. OTROS RECURSOS

GOBIERNO DE ARAGON: *Plan de Empleo Joven de Aragón 2015/2016*, Recuperado el 17 de junio de 2015, desde:

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/INAEM_Nuevo/Noticias/Plan_Joven_2015_2016_modificado.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTE : *Datos y cifras curso escolar 2014/2015* .2014, Recuperado 31 de mayo de 2015 desde: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1415.pdf>

GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, recuperado desde www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf , el día 20 de Junio de 2015.

MINISTERIO DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTE: *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación y formación 2020*. Informe 2013, Recuperado 31 de mayo de 2015 desde:<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/informeet20202013.pdf?documentId=0901e72b81732dc8>