



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La contratación laboral como herramienta de fomento del empleo juvenil

Autor/es

Isabel Lamiel Tello

Director/es

Helena Santor Salcedo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2016

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	1
2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ELEMENTO CLAVE EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.....	4
2.1 El Sistema de formación profesional en España: tipología y ámbito subjetivo.....	4
2.1.1. La formación reglada.....	4
2.1.2. La formación ocupacional.....	6
2.1.3. La formación continua.....	6
2.2 La formación profesional como elemento esencial para la empleabilidad de los jóvenes.....	7
2.2.1 Especial referencia a jóvenes que ni estudian ni trabajan y su progresión hacia la exclusión social.....	9
3. LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES Y EMPRENDIMIENTO.....	11
3.1 Identificación de los tipos de contratos que fomentan el empleo juvenil.....	11
3.1.1 Los Contratos formativos.....	11
a) El Contrato para la formación y aprendizaje.....	12
b) El Contrato en prácticas.....	15
3.1.2 El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.....	17
3.1.3 La contratación temporal:.....	18
- Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	19
- Contrato de obra o servicio determinado.....	19
- Primer empleo joven.....	19
3.1.4 Contrato a tiempo parcial.....	20
3.2 Emprendimiento joven.....	22
4. APOYOS GUBERNAMENTALES DEL EMPLEO JUVENIL.....	24

4.1 Planes o programas de fomento de empleo.....	24
4.1.1. Estrategia de emprendimiento y empleo joven.....	25
4.1.2 Plan de empleo joven de Aragón 15/16.....	28
4.2 Incentivos económicos para las empresas por la contratación de personas jóvenes.....	31
5. CONCLUSIONES.....	36
6. BIBLIOGRAFÍA.....	39

1. INTRODUCCIÓN

La reciente crisis económica en España ha supuesto un importante declive en nuestra situación económica y laboral. Los trabajadores se han visto gravemente afectados por la misma perdiendo, muchos de ellos, sus trabajos. Ante semejante situación, el Gobierno adoptó un paquete de medidas económicas y laborales acordes con las circunstancias descritas. En el año 2012 se acometió una importante y profunda reforma laboral para tratar de fomentar la empleabilidad de los trabajadores y reducir así las altas tasas de paro en las que se ha visto inmerso nuestro país. Aunque el desempleo afectó a todo el colectivo de trabajadores, se cebó especialmente en la empleabilidad de los jóvenes, ya que ante la recesión económica fueron el primer objetivo de recortes en los empleos junto con los mayores de 45 años.

Dadas las circunstancias descritas, y en la medida en que en breve finalizaré mis estudios, consideré oportuno realizar mi Trabajo Fin de Grado sobre los diversos instrumentos que el ordenamiento jurídico laboral español posee para fomentar el empleo juvenil. Me he centrado, inicialmente, en la formación dado que resulta obvio que un trabajador sin la suficiente preparación, carece de opciones ante un mercado laboral tan competitivo como el nuestro. La nueva formación profesional diseñada en nuestro país es capaz de formar buenos profesionales y adaptarse así a las necesidades reales de las empresas. No obstante, a pesar de las oportunidades formativas al alcance de muchos jóvenes, encontramos un colectivo importante que decide no trabajar ni estudiar. Son los denominados ninis, un colectivo que, desgraciadamente, cada día es más amplio.

En la medida en que el trabajador esté formado, sus posibilidades de contratación aumentarán. Por ello he decidido también analizar la contratación laboral como herramienta de empleo juvenil haciendo especial referencia a aquellas modalidades contractuales en las que la condición de ser joven se tiene muy presente. Nos estamos refiriendo a los contratos formativos (contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje), modalidades en absoluto novedosas pero que, al tratar de paliar las principales carencias de los jóvenes a la hora de encontrar un empleo (falta de práctica profesional, para el contrato en prácticas y falta tanto teórica como práctica, para el de aprendizaje), se erigen en dos contratos muy frecuentados por los empresarios que debemos analizar. Asimismo analizaré el contrato a tiempo parcial, una modalidad ideada para personas que pretenden compatibilizar otra actividad con el trabajo dependiente. Suelen utilizarlo muchos jóvenes mientras realizan sus estudios o personas que desean simultanear vida personal y laboral. El contrato de apoyo a los emprendedores favorece

la contratación de jóvenes desde dos vertientes distintas, con escasa o mucha cualificación, proporcionándoles posibilidades de empleo estable. También hay que subrayar la importancia de la contratación temporal (contrato de obra o servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción), que aunque no son contratos específicamente destinados para este colectivo puede utilizarse para adquirir la primera experiencia laboral o para cubrir un periodo de sobrecarga de trabajo en la empresa. Además también existen importantes bonificaciones para posibilitar que los jóvenes emprendan su propia actividad laboral.

Para la elaboración de este trabajo de investigación he ido recopilando información actualizada de diferentes monografías, artículos doctrinales, revistas, trabajos, recursos electrónicos y artículos de prensa. Además también he llevado a cabo un minucioso análisis de diferentes normas laborales de nuestro ordenamiento jurídico. Entre otras, la LET¹ (en adelante) ya que contiene un conjunto de medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y cuya reforma en el año 2012 supuso un cambio trascendente en la contratación juvenil, teniendo como primordiales medidas aquellas que se encuentran en el art 11. Otras normas importantes para esta investigación son la LOMCE² (en adelante) o el 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.

Mi trabajo fin de grado lo he estructurado en tres grandes partes. En la primera, se describe el sistema de formación profesional en España, detallando con más énfasis aquella formación más influyente para el sector juvenil (formación reglada). Subrayaré, además, la falta de esta formación como elemento identificador del desempleo juvenil y la degradación hacia la exclusión social.

En el siguiente apartado se va a tratar de hacer un exhaustivo análisis de aquellos contratos de trabajo que he identificado como específicos para que los jóvenes puedan acceder al mercado laboral. Los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial, el primer empleo joven... son algunas de las modalidades contractuales que analizaré en detalle. Además

¹ Véase Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre. (Boletín Oficial del Estado 24 de Octubre de 2015).

¹ Ley orgánica 8/2013, de 9 de Diciembre. (BOE 10 de Diciembre de 2013).

también he querido hacer especial referencia a las oportunidades de que los jóvenes puedan emprender su propia actividad laboral.

Por último, y no por ello menos importante, he querido hacer especial referencia a aquellas medidas impulsadas por el Gobierno Español y por mi CCAA (Aragón) para tratar de solventar el desempleo de los menores de 30. Aunque somos conocedores de las iniciativas llevadas a cabo tanto desde Europa como desde España, he querido centrarme especialmente en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven³ y el plan de empleo joven de Aragón 15/16⁴; además de numerosas bonificaciones para las empresas por la contratación de jóvenes.

³ Véase, Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016.

⁴ Este plan de empleo se puede consultar en la siguiente página web:

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

2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ELEMENTO CLAVE EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

En este apartado se va a analizar brevemente el sistema de formación profesional en España: su diversa tipología así como su ámbito de aplicación. Además, también se tratará de examinar la formación profesional y las desventajas que conlleva la falta de ella, haciendo referencia al desempleo juvenil y la progresión de éste hasta incluso llegar a la exclusión social.

2.1 Sistema de formación profesional en España: tipología y ámbito subjetivo.

La formación profesional en España es el nivel de estudios que adquiere una persona para estar preparada frente al mundo laboral y así poder ocupar una profesión. El sistema de formación profesional actual se configura a partir de la LOMCE como un solo sistema. La LOMCE⁵ es una ley orgánica para la mejora de la calidad educativa que modifica la ley orgánica 2/2006 de 3 de Mayo de educación. A su vez, éste sistema de formación se subdivide en tres, que son: formación reglada, formación ocupacional y formación continua⁶.

2.1.1. La formación reglada.

En cuanto a la formación profesional inicial o reglada, es aquella formación que se encuentra dentro de nuestro sistema educativo. Hay que distinguir aquella formación profesional que se adquiere a través de la ESO, y aquella más específica adquirida por los ciclos formativos de grado medio y superior, además de la educación universitaria. Con la LOMCE se introducen cambios con respecto a la LOE⁷ en el sistema educativo español, como es la realización de una prueba final para obtener el título de ESO o de bachillerato para garantizar que todos los alumnos han alcanzado un nivel de estudios adecuado. Además, para obtener ambos títulos se deberá superar esta evaluación final⁸. Para acceder al ciclo formativo de grado medio se podrá llevar a cabo una vez se ha obtenido el título de la ESO o mediante una prueba específica por la que al menos debes tener 17 años, además de cumplir con los requisitos del art 41 de la Ley orgánica 8/2013 de 9 de Diciembre para la mejora de la calidad

⁵También denominada ley Wert puesto que fue un proyecto del entonces ministro de educación José Ignacio Wert.

⁶Véase, PÉREZ ESPARRELLS, M.C."La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro". Pág.96.

⁷ Ley Orgánica de Educación de 2006 a 2013.

⁸Véase art 29, 31 y 37 de la Ley orgánica 8/2013, de 9 de Diciembre. (BOE 10 de Diciembre de 2013).

educativa⁹. Una vez se finalizan esos estudios se obtiene el título de técnico. Sin embargo para poder acceder al ciclo formativo de grado superior se debe haber obtenido el título de bachillerato, o en el caso de haber obtenido título de técnico se podrá acceder a éste mediante un procedimiento de admisión¹⁰

Estos grados se podrán obtener sobre un total de 26 familias profesionales¹¹ en la formación profesional específica. Cada una de estas familias reúne aquellos ciclos formativos con las suficientes características comunes teniendo en cuenta la similitud de conocimientos de cada ciclo formativo y la conformidad entre los procesos tecnológicos utilizados. Por tanto, hay una amplia gama de profesiones específicas que dan lugar a que los jóvenes puedan prepararse más minuciosamente para un puesto de trabajo concreto sin necesidad de acudir a la Universidad. Así pues la formación profesional cubre una verdadera demanda empresarial orientada hacia aquellos jóvenes que ansían trabajar a seguir cursando estudios superiores.

Para finalizar esta formación reglada, caben destacar los objetivos primordiales para que se trate de una formación adecuada, como son.: impulsar una formación de calidad que ayude a los jóvenes a adquirir los conocimientos necesarios para un buen desempeño de la actividad laboral, promover la cualificación de recursos humanos para la transformación y mejora de la formación profesional y dotar de los recursos materiales adecuados para que se cumplan los objetivos del sistema¹².

⁹Los requisitos son los siguientes: En primer lugar se debe estar en posesión de alguno de los siguientes títulos: a) Título de graduado en educación secundaria, b) título de bachillerato, c) título profesional básico d) título universitario, e) Título de técnico de formación profesional. También se debe estar en posesión de un certificado acreditativo de haber superado todas las materias de bachillerato. Además, haber superado un curso de formación específico para el acceso a ciclos de grado medio. Y por último haber superado una prueba de acceso de acuerdo con los criterios establecidos por el Gobierno, y tener 17 años cumplidos en el año de realización de dicha prueba.

¹⁰ Véase art 44.3 de la LOMCE.

¹¹ Se pueden las familias profesionales en el siguiente enlace web: <http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional-fp/familias-profesionales-fp/>

¹² Véase, PÉREZ ESPARRELLS, M.C."La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro". Pág. 96.

2.1.2. La formación ocupacional.

La Formación profesional ocupacional se trata de una formación no reglada por la LOMCE dirigida a todas las personas que se encuentran en situación de desempleo y que tengan la necesidad de mejorar el nivel de conocimientos y competencias tecnológicas para favorecer su inserción en el mercado laboral o el autoempleo. Mediante este tipo de formación se intenta cubrir a los colectivos que más lo necesiten teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Esta formación se imparte mediante un conjunto de cursos, programas que son dirigidos a trabajadores en desempleo en edad de trabajar. Estos cursos o programas deberán cubrir las necesidades formativas previamente detectadas en el mercado de trabajo. Se podrán implementar bien como programas de inserción al trabajo, prácticas en empresas, formación a distancia o talleres. Además para acceder a los cursos habrá que comunicar a la oficina de empleo el interés de participar en los mismos¹³.

El SEPE¹⁴ es quien se encarga del pago de las prestaciones y ayudas para llevar a cabo estos cursos, pero estos cursos (que son políticas activas de empleo) son competencia de las Comunidades Autónomas en la que se inscriben como demandante de empleo. El modo de acceder a los cursos podrá ser por petición propia o por ser de obligatorio cumplimiento según el SEPE.

2.1.3. Formación continua.

En tercer lugar, la formación continua es el conjunto de acciones formativas destinadas a mejorar las competencias de los profesionales con el objetivo de que se consiga una actualización permanente del trabajador para el puesto de trabajo que desempeña, o para conseguir mejorar su empleabilidad.

La formación a lo largo de la vida es una necesidad de los profesionales por ello es importante que adquieran competencias tecnológicas que permitan un mayor conocimiento y permitan enfrentarse a los cambios tecnológicos.¹⁵ Por ello, las empresas cada vez exigen

¹³ Véase art 11 de la Ley 30/2015 de 9 de Septiembre. (BOE 10 de Septiembre de 2015).

¹⁴ Servicio público de empleo Estatal.

¹⁵ Véase, PARALLEDA, M. SAEZ, F. SANROMÁ, E. TORRES, C. "La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades", Madrid, 1999. Pág.185.

más nivel de formación por lo que necesita contar con profesionales muy preparados en todas las materias.

Por último, para esta formación continua, los cursos más demandados son los cursos de idiomas (inglés, francés o alemán), ya que independientemente de los estudios cursados los idiomas son necesarios para todo puesto de trabajo.

Una vez descrito brevemente el sistema de formación profesional español se puede observar que son muchas las posibilidades que se ofrecen para que los jóvenes puedan formarse. Además este sistema trata de priorizar sus objetivos corrigiendo errores del anterior sistema (LOE), como por ejemplo el aumento del fracaso escolar o el desprestigio de la formación profesional.

Pero a su vez este sistema también presenta inconvenientes como no haber podido combatir el fracaso escolar tal y como se esperaba, o también la desmotivación del profesorado por los numerosos cambios que se han ido produciendo por lo que se hace más difícil exteriorizar algo por lo que no estás motivado.

2.2 La formación profesional como elemento esencial para la empleabilidad de los jóvenes.

¿Es necesaria la formación para conseguir empleabilidad? La respuesta es afirmativa pues cuanto mayor es el nivel de formación, mayores son las probabilidades de encontrar un empleo. Un ejemplo de ello lo encontramos en los titulados universitarios, ya que un 45% de los que acabaron estos estudios en 2009 encontraron un empleo en 2014 con un contrato permanente, mientras que un 30% aproximadamente lo hacen con un contrato temporal y alguno de ellos trabaja como becario, mientras que en el caso de aquellos que solo se han formado en ciclo de grado medio tienen un índice de empleo menor¹⁶.

¹⁶Véase, Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de inserción laboral de titulados 2014", 2015. Puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://www.ine.es/prensa/np957.pdf>.

¹⁶ Véase, MORENO MINGUEZ, A. "La empleabilidad de los jóvenes en España: explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica",2015. Pág. 5.

Como se observa con estos datos, la formación es un factor clave ya que la tasa de desempleo de este sector aumenta a medida que se tiene una menor formación.¹⁷ En algunos casos no llegan ni a finalizar los estudios obligatorios. Este abandono escolar es lo que se conoce como fracaso escolar que, sobre todo, se da en aquellos casos en los que no se han adquirido los conocimientos necesarios a la hora de acceder a la ESO, y ahí es cuando comienzan a "descolgarse" de las clases, llegando incluso al absentismo.

La mayor parte del fracaso escolar del sistema obligatorio se sitúa en los últimos años de la ESO, normalmente motivados por la desafección escolar,¹⁸ aunque también se da el lugar de jóvenes que tienen una clara tendencia por la orientación laboral. Dentro de esta desafección escolar, es importante saber cuáles son las características sociodemográficas de aquellos que abandonan en mayor número la enseñanza. Pues aquellos que provienen de la clase media baja tienen mayor índice de abandono escolar, sobre todo el número es mayor si se habla de los varones¹⁹.

Estas causas de abandono prematuro son las más frecuentes, pero hay que decir que en los últimos años, coincidentes con la crisis económica ha descendido el número de jóvenes que abandonan sus estudios prematuramente, ya que a falta de trabajo los jóvenes siguen formándose para aumentar las posibilidades de encontrar un trabajo. Por lo que el número de jóvenes que comienza la ESO y la termina es muy elevado²⁰, para al menos así tener un nivel básico de formación.

Una vez tratado el abandono escolar durante la etapa de educación obligatoria, es importante saber que una vez finalizada la ESO también existe un índice de abandono de la formación, pero en este caso las causas que lo motivan son distintas. En efecto, a pesar de que nuestra carta magna reconoce el derecho a una educación²¹, es inevitable que en épocas de recesión económica ésta influya directamente en los ciudadanos. Así, muchos jóvenes españoles no han podido acceder o continuar con una determinada formación por los altos

¹⁸ Se trata de una desvinculación física y emocional por falta de motivación en los estudios.

¹⁹ Véase, GARCÍA GRACIA, M. CASAL BATALLER, J. MERINO PAREJA R. SÁNCHEZ GELABERT, A. "Itinerarios de abandono escolar y transiciones tras la educación secundaria obligatoria". Págs. 74-77.

²⁰ Según datos y cifras del Gobierno publicadas este mismo año, el nivel de jóvenes que acaba los estudios obligatorios ha aumentado con respecto a años anteriores. Se puede consultar en el siguiente enlace web: <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2013/09/20130916-datos-cifras.html>

²¹ Véase art 26 de la Declaración de derechos Universales.

costes que ésta supone y las escasas posibilidades de conseguir un empleo para poder costearse dichos estudios. Este problema se detecta fundamentalmente a la hora de acceder a la universidad donde el coste de las matriculas es muy elevado.

Otra causa que podríamos incluir, aunque se da en menor calado, y que incita al abandono, es la falta de motivación. Ésta tiene lugar en la mayor parte de casos debido a la inadecuada elección de los estudios que provoca un descontento al estudiante y se da lugar a la salida de la formación en busca de empleo.

Tras todo ello, cabe decir, que en los últimos años el interés por los jóvenes en aumentar su formación cada vez es mayor, en parte debido a la competencia que hay hoy día para acceder a los diferentes puestos de trabajo que hace que los jóvenes se preparen más antes de sumergirse en el mercado laboral, o una vez en él se siguen formando en busca de mejores posibilidades de empleo.

2.2.1 Especial referencia a jóvenes que ni estudian ni trabajan y su progresión hacia la exclusión social.

Las personas que ni estudian ni trabajan son conocidas como "ninis"²² y suelen tratarse de jóvenes comprendidos entre los 18 y los 25 años.²³ Las causas que motivan al joven a no estudiar ni trabajar pueden ser muy variadas: dificultades para conseguir empleo, inconvenientes para poder solventar los estudios, no tener la necesidad económica de estudiar o

²² Equivale al acrónimo en inglés *NEET*, cuyo significado es: *not in employment, education or training* (ni trabaja, ni estudia, ni recibe formación).

²³ Según publicaba recientemente El país: "España es uno de los países de la OCDE con más jóvenes sin estudiar ni trabajar. El 22,7% de quienes tienen entre 15 y 29 años son *ninis*. Este porcentaje supera en casi ocho puntos la media del club de países industrializados, según un estudio de la misma organización que calcula que en total hay 40 millones de jóvenes en esta situación. Solo hay tres países, todos de la ribera mediterránea, con un porcentaje superior: Turquía, donde la situación afecta al 29,8% del colectivo, Grecia (26,9%) e Italia (24,7%)." Se puede consultar en el siguiente enlace web:

http://economia.elpais.com/economia/2016/10/05/actualidad/1475658396_566873.html.

²⁴ Véase, VALLEJO PEÑA, F.A. "Formación y empleo en la juventud española actual ¿podemos hablar de generación perdida?", 2013. Pág.8.

trabajar, ser proveniente de una familia con pocos ingresos, etc. Pero no siempre todas las causas tienen su origen en los jóvenes, sino que también cabe mencionar que los diferentes cambios que se han ido haciendo a lo largo de la democracia en el sistema educativo han propiciado un retraso en idiomas y en ciencias con respecto a los demás países de la Unión Europea²⁴.

Podemos hallar varias clases de ninis. En un extremo encontraríamos al joven que acaba de finalizar sus estudios y que durante un período relativamente corto no estudia ni trabaja mientras encuentra un empleo. En el extremo opuesto, por el contrario hallamos al joven que carece de actividad durante más de un año.

De todos estos motivos que inducen a ser un NINI cabe destacar la dificultad en la búsqueda de empleo. Desde aproximadamente el año 2009 España sufrió una caída radical de la economía, por lo que aquellos jóvenes que en años anteriores habían abandonado sus estudios alentados por el boom inmobiliario y la promesa de trabajo de por vida, se ven sin esa oportunidad laboral. En la actualidad muchos de estos jóvenes se han visto envueltos en graves problemas por carecer de estudios y formación adecuada para desarrollar cualquier otro trabajo al margen de la construcción.

Hoy en día, en nuestro país ha descendido el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan con respecto a 2009 siendo de un 22,8%, y así mismo, siendo el pico más alto 25,7% en 2012. Además no es el mismo porcentaje para mujeres que para hombres, ya que dependiendo del sector, el porcentaje varía con respecto unos de otros. Se observa, por tanto que ha habido una bajada, pero la mejoría no es tan buena si se compara con la de la OCDE²⁵. Este descenso es debido a la mejora de la economía y a la reducción del abandono escolar en los últimos años²⁶.

²⁵La organización para la cooperación y el desarrollo económicos, es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 35 estados, cuyo objetivo es regularizar las políticas económicas y sociales.

²⁶Véase EL MUNDO, "Baja el porcentaje de ninis en España: el 22% de los jóvenes ni estudia ni trabaja", 2016. Se puede consultar en el siguiente enlace web: <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/09/15/57d9d94c268e3e94518b45f8.html>.

²⁶ Se trata de una situación social desfavorable mediante la cual los individuos con total o parcialmente excluidos de la participación de la sociedad.

Estos jóvenes que no cursan estudios ni desempeñan una actividad laboral pueden ir degradándose hasta llegar a la exclusión social²⁷, por ello muchas entidades profesionales y organizaciones ofrecen cursos y actividades para conseguir alejar a estos jóvenes de la exclusión social. Además también existen cursos de motivación para incentivar que los jóvenes no pierdan la esperanza acerca de la búsqueda de empleo o formación. Estos programas deberán adaptarse a las necesidades y características de este sector de la población para que éstos adquieran una formación específica y concreta. Como ejemplos podemos destacar los programas de garantía social, la educación compensatoria, los centros de enseñanza secundaria para adultos, los cursos de formación ocupacional, además de becas del gobierno para fomentar la formación de los jóvenes.

3. LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES Y EMPRENDIMIENTO.

A lo largo de este apartado se va a tratar de analizar las distintas modalidades contractuales que en hoy día vienen siendo más comunes -por su utilización- por los jóvenes en España. Además de explicar dichas modalidades, resulta conveniente abordar la precariedad de algunos de estos contratos ya que aunque fomentan el empleo juvenil, presentan en ocasiones condiciones laborales poco dignas.

Así mismo también vamos a dedicar un apartado a la posibilidad de que los jóvenes menores de 30 años emprendan su propia actividad laboral. Analizaremos tanto las ventajas como los inconvenientes que ha de encarar un joven para poner en marcha una nueva actividad laboral.

3.1 Identificación de los tipos de contratos que fomentan el empleo juvenil.

3.1.1 Contratos formativos.

De las modalidades de contratación que prevé nuestro ordenamiento jurídico, sin duda las más utilizadas por las empresas para la contratación de jóvenes son los denominados contratos formativos, esto es, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y aprendizaje. Se les denominan contratos formativos porque permiten que los trabajadores completen o adquieran formación al mismo tiempo que desempeñan una actividad dentro de la empresa.

En la actualidad las empresas reclaman experiencia laboral a la hora de contratar personal nuevo. Este requisito es difícil de cumplir para los jóvenes ya que si no se les da oportunidad de acceder al mercado laboral, nunca van a adquirir la experiencia necesaria. Para solucionar este problema, el legislador instituyó el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas, ya que dichos contratos ayudan a adquirir esa primera experiencia laboral y así, posteriormente, poder acceder de un modo más evidente a nuevas ofertas en el mercado laboral.²⁸

a) Contrato para la formación y aprendizaje.

Se trata de un contrato mixto de formación y trabajo con el objetivo de que el trabajador obtenga una preparación teórica y práctica para una determinada profesión. En efecto, lo que se pretende con este contrato es proporcionar al trabajador una formación teórico-práctica para aprender un oficio, exigiéndosele a su vez un determinado nivel de cualificación.

En nuestro ordenamiento jurídico, este contrato se encuentra regulado en el art 11 de la LET y en el Real Decreto 1529/2012, 8 de Noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual. Además también podemos encontrar referencias en el artículo 11 de la LET.

En concreto, esta modalidad contractual está dirigida a jóvenes que no tienen una formación específica para desarrollar un oficio, por lo que, de ser contratados bajo esta modalidad contractual, se incentivará la introducción de personas jóvenes en el mercado laboral, además de servir como camino en la práctica laboral para ciertos programas de formación de empleo (escuelas taller o casas de oficios).

Así mismo dichas peculiaridades laborales se pueden resumir en las siguientes²⁹.

(i) En primer lugar, los trabajadores tendrán que tener la edad de 16 o más años y hasta 25, o menores de 30 (hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%), para acceder a esta

²⁸ El desarrollo de este contrato surge como consecuencia de la Ley 16/1976 de 8 de Abril, de Relaciones Laborales en cuyo art. 7.1 expone lo siguiente: "En el contrato de formación en el trabajo, que sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años, se facilitará la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, en un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional."

²⁹ Véase art. 11 de la LET. Véase, además, Servicio Público de Empleo Estatal; *Guía de contratos*; 2015. Págs.117-

modalidad contractual. Por lo que solamente con éste requisito de acceso ya se muestra la clara intención del legislador de que el contrato vaya dirigido exclusivamente a los jóvenes. Además, este límite de edad se flexibiliza sustancialmente si el contratado bajo esta modalidad es un trabajador que tiene reconocido algún grado de discapacidad, se contrata a colectivos en riesgo de exclusión social o alumnos de escuelas taller, casas de oficio y programas de empleo formación³⁰. La flexibilización de la edad parece ser una buena forma para que estos colectivos puedan integrarse con mayor facilidad en el mundo laboral, y así mismo ofrecer mayores oportunidades de empleo ante los impedimentos con los que cuentan.

(ii) En segundo lugar, también cabe mencionar que los trabajadores no podrán celebrar el contrato para la misma empresa y ocupación si han superado la duración máxima mediante uno o varios contratos, tampoco se podrá celebrar para ocupar un puesto de trabajo desempeñado con anterioridad por tiempo superior a 12 meses en la misma empresa³¹.

(iii) Como tercer elemento destaca que la jornada no podrá celebrarse a tiempo parcial. Tampoco podrán realizarse horas extraordinarias, salvo en los supuestos del art 35.3 del ET, y tampoco realizar trabajos nocturnos ni a turnos. Como modalidad contractual especial, esta prohibición es debida a que el propósito principal del contrato es la adquisición de conocimientos prácticos y teóricos.³² Además la jornada se distribuirá del siguiente modo:³³

	Actividad laboral	Actividad formativa
Primer año	75%	25%
Segundo año	85%	15%
Tercer año	85%	15%

³⁰ Véase art 7 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de Noviembre (BOE de 9 de Noviembre de 2012).

³¹ Véase art 11.2 c) de la LET.

³² Véase art 8.4 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de Noviembre (BOE de 9 de Noviembre de 2012).

³³ Véase, entre otros, GARCÍA TESTAL, E. y ALTÉS TÁRREGA, J. A. "El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento de empleo juvenil y prolongación de la vida laboral", Valladolid, 2015. Pág. 7.

El primer año la jornada de trabajo es algo menor que el segundo y tercer año debido a que los trabajadores el primer año deben adquirir mayor experiencia teórica para poder reunir las cualidades y requisitos adecuados a la hora de un buen funcionamiento y rendimiento en el puesto de trabajo en función.

(iv) En cuarto lugar, la duración del contrato será de un año mínimo y máximo de 3 años, aunque por Convenio Colectivo se puede establecer un mínimo de 6 meses u otra duración distinta por circunstancias de producción. Además caben dos prórrogas de 6 meses. Esta duración se considera adecuada para que los jóvenes tengan al menos un año en formación y en adquisición de conocimientos. Un tiempo inferior podría implicar que éste colectivo no llegue a alcanzar un nivel "adecuado" de formación o aprendizaje teórico³⁴.

(v) Respecto al quinto aspecto laboral a destacar es la retribución, que se realizará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, siempre teniendo en cuenta lo que se fije en Convenio Colectivo, pero no podrá ser inferior al SMI. Si el salario mínimo interprofesional se encuentra en 648,60 el salario que se debe percibir en esta modalidad contractual sería del 75% del SMI durante el primer año y del 85% los dos años consecutivos³⁵. Esto acarrea un problema, y es que los salarios son en muchas ocasiones muy ajustados y muchos empresarios aprovechan esta modalidad para pagar menos salario a los trabajadores y además obtienen la ventaja de una reducción en las cuotas salariales.

(vi) Por último, la extinción del contrato será por cualquiera de las causas recogidas en el art 49 LET. En caso de que la causa fuese expiración del tiempo convenido, se requerirá previa denuncia de alguna de las partes. Si faltase ésta, el contrato se prorrogará hasta la duración máxima permitida y transcurrida la misma, el contrato se vuelve indefinido salvo prueba en contrario que acreditase que es temporal³⁶.

Una vez descritos los aspectos laborales cabe destacar los aspectos formativos del contrato. Como es esencial, la actividad laboral desarrollada en el centro empresarial deberá estar relacionada con la actividad formativa. Además, el objetivo de esta formación es la obtención de títulos de formación profesional de grado medio o superior, o bien, certificados de profesionalidad de nivel 1, 2 y 3 de cualificación. Como último aspecto cabe mencionar la formación presencial, a distancia o teleformación, pues bien cabe cualquiera de los tres modos.

³⁴ Véase, Servicio Público de Empleo Estatal, "Guía de contratos", 2015. Págs. 117-121.

³⁵ Véase art 11.2 de la LET.

³⁶ Véase art 13 del Real Decreto 1529/2012 de 8 de Noviembre. (Boletín Oficial del Estado de Noviembre de 2012).

La formación, finalmente, deberá ser autorizada previamente al inicio del contrato por la administración competente, esta autorización podrá llevarse a cabo mediante la Sede electrónica del SEPE³⁷.

Por último, cabría destacar un aspecto negativo sobre este contrato, y es que, tal y como se ha mencionado anteriormente la retribución salarial que ofrece esta modalidad es más bien escasa, por lo que provoca que muchos jóvenes no puedan ser independientes y tengan que dependen de sus familias.

b) El contrato en prácticas.

Este contrato tiene por objeto la obtención por parte del trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Según establece el art. 11 de la LET: "este contrato se podrá concertar con quienes cuenten con título universitario, o de formación profesional de grado medio o superior, u otro oficialmente reconocido según las Leyes regladas del sistema educativo, o cuenten con un certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Se exige, además, que no hayan transcurrido más de cinco años (o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad) desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios".

Cabe mencionar los beneficios de la formalización de este contrato, pues además de los incentivos que recibe la empresa, el trabajador adquiere experiencia en el mundo laboral para poder encontrar posteriormente un trabajo mejor posicionado, y además esta modalidad contractual ofrece la obtención de prestación por desempleo a los trabajadores. Pero no es menos importante indicar que a pesar de que se ofrece una experiencia positiva para que los jóvenes aprendan sobre los estudios cursados, la mayoría de estos contratos en prácticas no acaban en una posterior contratación. Es decir, que los empresarios aprovechan la situación para beneficiarse de los incentivos que motiva esta contratación, pero una vez finaliza la vigencia del contrato es muy probable que los jóvenes no vuelvan a ser contratados en esa empresa por una modalidad contractual más deseable.

³⁷ Véase art 16.7 del Real Decreto 1529/2012 de 8 de Noviembre. (Boletín Oficial del Estado 9 de Noviembre de 2012).

Sobre los aspectos laborales, cabe destacar los siguientes:

En primer lugar debe formalizarse por escrito, constando la titulación, duración y puesto que va a desempeñar durante las prácticas. La falta del contrato por escrito dará lugar a que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite naturaleza de temporal. Así mismo adquirirá la condición de fijo todo aquel que hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades se deduzca la duración temporal de las mismas³⁸.

En segundo lugar, la duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni más de 2 años, dentro de los límites de los Convenios Colectivos. Si el contrato se hubiera formalizado por tiempo inferior a 2 años caben hasta dos prorrogas con duración mínima de 6 meses. Al menos así al tratarse de un mínimo de medio año los trabajadores jóvenes adquieren experiencia en función del puesto de trabajo que desempeña cada uno³⁹.

Un tercer aspecto es que cabe un periodo de prueba que no podrá ser por un tiempo superior a un mes para trabajadores de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, a dos meses para contratos en prácticas de grado superior o certificado de profesionalidad 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo. El objetivo de este periodo de prueba es excluir a aquellos jóvenes poco capacitados o interesados en impartir esta modalidad contractual.

Por último, las retribuciones se fijan por Convenio Colectivo sin que en ningún caso sea inferior al 60% o 75% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario nunca podrá ser menor al SMI.⁴⁰ Claro está, que para el caso de trabajadores a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

³⁸ Véase art. 3 del Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo (Boletín Oficial del Estado de Abril de 1998)

³⁹ Véase art. 11. 2 de la LET.

⁴⁰ Véase art. 2 del Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo (Boletín Oficial del Estado de Abril de 1998); y más desarrollado, véase art. 11.2 de la LET.

⁴¹ Véase art 4 del Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo. (Boletín Oficial del Estado de 9 de Abril de 1998).

Además, a la finalización del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, puesto ocupado y las tareas.⁴¹

Por lo que para concluir, este contrato es útil porque permite una cotización a la Seguridad Social, además se adquiere experiencia profesional y la posibilidad de acceder a un contrato indefinido, así como derecho a subsidio por desempleo. Pero a pesar de ello, se sigue considerando un contrato un tanto precario por los bajos salarios que ofrece o porque la base de cotización es la mínima a aplicar. Además la formación que conlleva el contrato no puede ser utilizada para un puesto de trabajo que requiera mayor cualificación.

3.1.2 Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Esta modalidad contractual tiene por objeto facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial. Se utiliza para fomentar la contratación por parte de los emprendedores y PYMES. Como aspecto positivo cabe recalcar el aumento de contratación de jóvenes gracias a esta modalidad, dejando al margen la calidad adecuada o no de dicho empleo⁴². En parte, este aumento de la contratación juvenil se debe a que el contrato va dirigido tanto a personas con escasa o ningún tipo de cualificación como a personas que se encuentran cualificadas-

Este contrato lo podrán utilizar aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento en que se produce la contratación.⁴³ Sin embargo la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato haya tomado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro de trabajo no podrá celebrar este contrato. Por lo que se observan unos límites justificados a la hora de formalizar esta contratación.

La contratación del trabajador debe mantenerse al menos durante 3 años desde la fecha de inicio de relación laboral. No se entenderá incumplido el mantenimiento de empleo cuando

⁴² Véase, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. "Empleo juvenil: un reto para Europa"; Aranzadi, 2016. Págs. 325-328.

⁴³ Véase art. 4 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio.(Boletín Oficial del Estado de 7 de Julio de 2012).

el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas, despido disciplinario, cuando uno u otro sean declarados procedentes; o por dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

En cuanto a las características del contrato de trabajo, subrayar que esta modalidad prevé un periodo de prueba de un año, excepto cuando el trabajador ha desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad, en cualquier modalidad de contrato. Durante el periodo de prueba el trabajador cuenta con los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador⁴⁴. Aunque durante todo este tiempo el trabajador queda sometido a las peculiaridades de cualquier período de prueba, esto es, las partes podrán rescindir su relación sin alegar causa alguna y el trabajador no percibirá indemnización.

Además el contrato será por tiempo indefinido a jornada completa o parcial (desde el 22 de diciembre de 2013 según prevé el RD 16/2013, es posible celebrar este contrato a tiempo parcial). Se deberá llevar a cabo en el modelo establecido, por escrito⁴⁵.

Para finalizar, es importante la cuestión de los beneficios que pueden obtener los trabajadores que sean contratados mediante esta modalidad y se encuentren inscritos en las oficinas de empleo y tengan entre 16 y 30 años. El empresario podrá obtener una bonificación en la cuota empresarial de unos 1000 euros anuales durante el primer y segundo año, y de unos 1200 el tercero. Con este beneficio se observa la inclinación de este contrato hacia los menores de 30, ya que ofrece mayores beneficios en el caso de que se contrate a un joven.

3.1.3 La contratación temporal.

Los contratos de duración determinada tienen por objeto el establecimiento de una relación laboral entre el empresario y trabajador por un tiempo determinado. La celebración de estos contratos no está destinada para el colectivo juvenil, pero hay modalidades contractuales muy utilizadas a la hora de contratar a jóvenes⁴⁶.

⁴⁴ Véase, Servicio Público de Empleo Estatal; "Contrato indefinido para emprendedores", 2016.

⁴⁵ Véase art. 4 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio (Boletín Oficial del Estado; 7 de Julio de 2012)

⁴⁶ Véase, Consejo de la juventud de España, "el 50,8% de las personas jóvenes en España tiene un contrato temporal".

La temporalidad es una característica de los contratos celebrados por los jóvenes españoles, y además estas modalidades van unidas a la precariedad de los salarios y condiciones laborales que, en ocasiones, dejan mucho que desear.⁴⁷

1. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Este contrato temporal se utiliza para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos incluso aunque la labor a desarrollar sea la ordinaria de la empresa⁴⁸. Bajo esta modalidad contractual se puede contratar a menores de 30 años para que éstos cubran necesidades productivas ocasionadas como consecuencia de una sobrecarga de trabajo en la empresa.

Esta modalidad presenta en ocasiones desventajas para los trabajadores (bajos salarios o malas condiciones laborales) lo que induce a que disminuya la productividad y tengan mayores probabilidades de salir del mercado de trabajo.

2. Contrato de obra o servicio determinado.

El objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio determinados. Se podrán concertar contratos con jóvenes para cubrir la realización de estas tareas.

La duración viene determinada por la obra o servicio, aunque se desconozca la fecha de finalización, pero el límite máximo, será en todo caso de duración no superior a 3 años ampliable 12 meses por Convenio Colectivo. En el caso de que transcurriese ese tiempo el trabajador adquiriría la condición de fijo en la empresa.⁴⁹

3. Primer empleo joven.

Este modo contractual tiene por objeto incentivar que los jóvenes puedan tener una primera actividad laboral. La causa de este contrato se encuentra en la ausencia de experiencia del trabajador que va a ser contratado, y así el trabajador puede adquirir su primera experiencia

⁴⁷Véase, FERNÁNDEZ PRIETO, M. "El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento de empleo juvenil", 2015. Págs. 3-4.

⁴⁸ Véase art 15.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre.(Boletín Oficial del Estado 24 de Octubre de 2015).

⁴⁹ Véase art 15 de la LET.

profesional⁵⁰. Por primera experiencia profesional se entiende que los beneficiarios de este contrato son los menores de 30 sin experiencia o con una experiencia menor a 3 años.

Además se trata de un contrato idóneo para disminuir y tratar de paliar el desempleo juvenil, a pesar de ello, puede ser considerado algo precario, ya que las oportunidades de empleo que se ofrecen a los jóvenes no son adecuadas a su formación en muchas ocasiones⁵¹.

Respecto a las características del contrato de trabajo, no difieren mucho de las mencionadas en anteriores contratos, y se encuentran reguladas en el art. 12 de la Ley 11/ 2013, de 26 de Julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Entre ellas es importante destacar la duración del contrato, que será de un máximo de 6 meses, salvo que se disponga otra cosa por Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se superen los 12 meses.

Por último, aquellas empresas que den lugar a la transformación de los contratos en indefinidos tendrán derecho a una bonificación de la cuota de la Seguridad Social de 500 euros al año durante 3 años o 700 euros para el caso de mujeres.

Para finalizar, la formalización de este contrato conlleva ventajas, como son incentivos para la empresa o una primera experiencia profesional para el trabajador. Pero la duración del contrato de solamente 6 meses supone una restricción, porque los jóvenes quizás no alcancen un nivel adecuado de formación en el puesto de trabajo.

3.1.4. Contratación a tiempo parcial.

Según el art 12.1 de la LET, “El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

⁵⁰Véase, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. "Empleo juvenil: un reto para Europa"; Aranzadi, 2016. Págs. 343- 350.

⁵¹ Véase, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. "Empleo juvenil: un reto para Europa"; Aranzadi, 2016. Págs. 343-350. Y más desarrollado, véase, GARCÍA TESTAL, E. Y ALTÉS TÁRREGA J.A. "El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral", Valladolid, 2015. Pág.9.

Como observamos de la definición legal, la principal peculiaridad de este contrato estriba en la reducción del tiempo de trabajo en comparación con lo que es habitual en la actividad laboral que se trate. Esta modalidad está ideada para personas que desean compatibilizar trabajo y estudio o trabajo y familia. Muchos jóvenes realizan una actividad laboral mientras cursan estudios para tener un mejor posicionamiento en el mercado de trabajo o para encargarse de las cargas familiares. Aunque también se puede dar el caso de que estos jóvenes no encuentren un puesto de trabajo a tiempo completo y no les quede más remedio que prestar su servicio a tiempo parcial.

Hay que decir que su régimen jurídico atiende a las necesidades de los trabajadores permitiendo esta compatibilización, pero esto no siempre es así, y es que a veces se deja ver la precariedad de esta modalidad debido los bajos costes salariales. Además este contrato se vincula con sectores del mercado que son menos remunerados y menos cualificados y esto genera problemas, como oportunidades de ascenso o desarrollo personal

En cuanto a los requisitos del contrato:

En primer lugar es que se puede formalizar a tiempo parcial desde el inicio o proceder a la novación de un contrato anterior a tiempo completo por la que se necesita voluntad de las dos partes, no siendo posible establecerlo de forma unilateral por el empresario.⁵²

Como segunda cuestión cabe saber que el tiempo de trabajo podrá ser de forma continua o partida, con la posibilidad de una sola interrupción si la jornada diaria es inferior a la del trabajador a tiempo completo, salvo que se disponga otra cosa en Convenio Colectivo⁵³.

En tercer lugar, destacar que no cabe la realización de horas extraordinarias, salvo las de urgente necesidad, aunque si cabe la realización de horas complementarias que nunca podrán superar el 30% de las horas ordinarias, ampliables al 60% por Convenio Colectivo. Pero estas horas complementarias no se podrán realizar en el caso de que el contrato no tuviese carácter de indefinido y tuviese una jornada inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

⁵² Véase art 12.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre. (Boletín Oficial del Estado; 24 de Octubre de 2015) .

⁵³ Véase art 12.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre. (Boletín Oficial del Estado; 24 de Octubre de 2015) .

Además, como en otros contratos, se da lugar a una reducción empresarial. Para el caso de aquellas empresas o autónomos que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de 30 el derecho a una reducción durante un máximo de 12 meses en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes al nuevo contratado. La reducción será del 100% si la plantilla es menor a 250 trabajadores o 75% si es igual o superior.⁵⁴

Por lo que esta modalidad es la más adecuada para que los jóvenes puedan compatibilizar su formación y trabajo, pero no permite independencia económica puesto que el salario es muy reducido.

3.2 Emprendimiento joven.

Por emprendimiento se entiende un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, en este caso este proyecto se trata de un negocio. En concreto, en la Ley 14/2007 de 27 de Septiembre de apoyo a los emprendedores y su internacionalización en su artículo 3 se contiene la definición de emprendedor: "aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley".

En este caso se trata del colectivo juvenil por lo que a esta definición habrá que añadir que sea un emprendedor menor de 30 años, para que los jóvenes puedan iniciar su propia actividad laboral.

Hoy en día el emprendimiento joven representa una salida o posibilidad de empleo para aquellos que no lo tienen. Así mismo, aquellas personas que deseen iniciar su propia actividad laboral deberán reunir unos determinados rasgos de personalidad, como son: iniciativa, asunción de riesgos, confianza, liderazgo y capacidad de trabajo. Además de ello también tienen que ser jóvenes que dejen ver su creatividad, dinamismo o flexibilidad ya que se enfrentan a un entorno laboral cambiante al que tendrán que ir ajustándose en función de las necesidades del mercado.

⁵⁴Véase, entre otros, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. "Empleo juvenil: un reto para Europa"; Aranzadi, 2016. PP. 329-336 y 343-350. Y más desarrollado, véase, GARCÍA TESTAL, E. Y ALTÉS TÁRREGA J.A. "El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral", Valladolid, 2015. Págs. 8 y 9.

Las administraciones educativas van a tratar de fomentar medidas para que los alumnos participen en actividades emprendedoras y para ello desde la enseñanza primaria y secundaria se enseñará a desarrollar mayor creatividad o flexibilidad.⁵⁵ Además las universidades también fomentarán la iniciación de proyectos empresariales facilitando información o promoviendo encuentros con emprendedores.⁵⁶

Asimismo, aparte de estas medidas educativas, también se llevan a cabo unas ayudas para la creación de empresas, mediante el Plan de Fomento Empresarial que tiene como objetivo desarrollar el espíritu empresarial, haciendo mayor hincapié en los jóvenes. Esta ayuda tiene lugar a través del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

En cuanto a los objetivos del Plan de Fomento Empresarial:

1. Potenciar la iniciativa emprendedora, en particular la de los jóvenes españoles.
2. Aumentar la creación de empresas innovadoras y con base tecnológica.
3. Aumentar la presencia internacional de las empresas.
4. Estimular el crecimiento de empresas y su competitividad.

Otra bonificación/ayuda para jóvenes emprendedores es la Tarifa Plana. Se trata de que aquellos jóvenes que causen una nueva alta en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a los que se le permite abonar una cuota mínima por Contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los primeros meses.

En concreto, la reducción será de un 80% sobre la base mínima que corresponda durante los primeros 6 meses desde el inicio de la actividad laboral. Durante los siguientes 6 meses tendrá una reducción del 50%. Transcurridos estos 12 meses, hombres menores de 30 y mujeres menores de 35 podrán beneficiarse de una reducción de hasta un 30% en los siguientes 18 meses. Los requisitos para poder aplicar esta tarifa plana serán: alta inicial en RETA, tener 30 o menos años y no tener contratados trabajadores.

⁵⁵ Véase art. 4 de la Ley 14/2007 de 27 de Septiembre. (Boletín Oficial del Estado 28 de Septiembre de 2013).

⁵⁶ Véase art 5 de la Ley 14/2007 de 27 de Septiembre. (Boletín Oficial del Estado 28 de Septiembre de 2013).

Esta modalidad presenta una salida profesional para los jóvenes que estén dispuestos a poner en marcha su propia actividad laboral, además se presenta un gran número de reducciones en la Seguridad Social para facilitar a éstos la puesta en marcha de su negocio. Pero no todos los jóvenes reúnen las suficientes cualidades para iniciar su propia actividad puesto que no reúnen la formación necesaria.

4. APOYOS GUBERNAMENTALES DEL EMPLEO JUVENIL.

Para tratar de fomentar la incorporación de los jóvenes en el mercado de trabajo, existen multitud de medidas como pueden ser planes, estrategias o programas bien de carácter europeo, de ámbito nacional o de ámbito más concreto como puede ser una Comunidad Autónoma. Además de lo anterior, numerosas leyes han tratado de incentivar la utilización de determinados modos contractuales con el fin de facilitar la inserción de jóvenes a un puesto de trabajo.

A continuación se van a explicar algunas de estas medidas propuestas por el gobierno.

4.1 Planes o programas de fomento de empleo.

Son numerosos los programas puestos en marcha tanto desde la Unión Europea como desde distintas administraciones. Desde el punto de vista europeo podemos mencionar la garantía juvenil, la estrategia europea 2020 o el Fondo Social Europeo, considerado el instrumento financiero de la Unión Europea para fomentar el empleo de los países.⁵⁷

A nivel nacional analizaremos la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven además del programa nacional de reformas de España⁵⁸. Se cree conveniente destacar la Estrategia Aragonesa de Competitividad y Crecimiento⁵⁹ que tiene por objeto el fomento de empleo y la mejora de la competitividad en la Comunidad Autónoma.

También es importante el programa operativo de Empleo Juvenil,⁶⁰ de la dirección general de trabajo autónomo, de la economía social, y de la responsabilidad social de las

⁵⁷ Véase, FERNÁNDEZ PRIETO, M. "el trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento de empleo juvenil", 2015. Pág. 2.

⁵⁸ Véase, Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016. También puede consultarse en el siguiente enlace web:

http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf

⁵⁹ Véase arts. 39,40 y 41 de la Ley 13/2014 de 30 de Diciembre..

⁶⁰ Véase Resolución 15 Julio de 2015 (Boletín Oficial del Estado 28 de Julio de 2015).

empresas, por la que se aprueba la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil.

De las numerosas medidas citadas, he creído conveniente dedicar más atención al Plan de empleo joven de Aragón 15/16 y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016, dejando al margen el resto de programas mencionados.

4.1.1 Estrategia de emprendimiento y empleo joven.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 se lleva a cabo por el Ministerio de empleo y Seguridad social, tras un proceso de diálogo y negociación con los interlocutores sociales. Además esta estrategia responde a las recomendaciones que ha propuesto la comisión europea y cabe enmarcarla en el plan nacional de reformas.

El Gobierno de España tiene dos prioridades primordiales con respecto al empleo de los jóvenes y son, en primer lugar, favorecer la inserción de éstos en el ámbito laboral y, en segundo término, reducir el desempleo del sector juvenil. Por tanto el Gobierno de España impulsa y pone en marcha este programa para tratar de cumplir con estos objetivos⁶¹.

a) Presupuesto.

En cuanto al alcance y presupuesto de esta estrategia cabe saber que se llevan a cabo más de 2 millones de acciones, y éstas beneficiarán a más de un millón de jóvenes a lo largo de 4 años.

En cuanto al alcance y presupuesto de esta estrategia cabe saber que, según indica el propio documento de estrategia, se llevan a cabo más de 2 millones de acciones, y éstas beneficiarán a más de un millón de jóvenes a lo largo de 4 años. Las medidas de choque tendrán un impacto económico, en los 4 años de desarrollo de la estrategia, superior a 1750 millones. Un 40% estará destinado a los estímulos para la contratación, 38% medidas de autoempleo y emprendimiento, y 22% a la formación y mejora de la intermediación. Por lo que, como se aprecia, en esta estrategia se incluyen presupuestos para mejorar tanto la contratación de jóvenes, como para la creación de nuevos proyectos empresariales por éstos; y así mismo, también una mejora en la intermediación laboral que resulte más eficiente para los trabajadores.

⁶¹ Véase, Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016. Pág. 10.

Para el resto de medidas hay un presupuesto algo superior a los 1700 millones de euros, correspondiendo un 50% a la formación y educación, ya que sin inversión en éstas los jóvenes no estarían preparados para acceder al mercado de trabajo.

b) Adhesión.

Se podrán adherir a la estrategia agentes sociales, Comunidades Autónomas, organizaciones y empresas públicas y privadas que pongan en marcha acciones para facilitar la inserción de jóvenes a puestos de trabajo⁶². Una vez que las propuestas son valoradas quedarán incorporadas a la estrategia, habilitando a la entidad proponente para utilizar el distintivo o sello.

c) Objetivos.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el objetivo global de esta estrategia es reducir la tasa de desempleo juvenil e insertar a estos jóvenes en el mercado de trabajo, por ello, considerando las directrices del gobierno y la comisión europea se han propuesto los siguientes objetivos:⁶³

1. Colaborar para mejorar la colocación de jóvenes. De este modo se ayuda a que este colectivo pueda acceder al mercado laboral.
2. No discriminar a ningún colectivo juvenil, y hacer especial hincapié en aquellos que se encuentran en riesgo de exclusión social para ayudarles a insertarse en el mundo laboral. Aumentar la calidad y estabilidad de empleo juvenil: con el objetivo de mejorar la situación laboral de los jóvenes que se encuentran subempleados o en una modalidad de contratación no deseada.
3. Conseguir que el empleo de los jóvenes deje de ser precario y aumentar su calidad y estabilidad.
4. Promover que los jóvenes se inicien en nuevos proyectos empresariales mediante una formación que refuerce su iniciativa.

d) Medidas.

⁶² Véase, Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016. Pág. 22.

⁶³ Véase, Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016. Pág. 56.

Se llevan a cabo unas medidas cada una de las cuales se encuentra dentro de unas líneas de actuación. En concreto esta estrategia cuenta con 100 medidas.

En primer lugar se introducen 15 de estas 100 medidas. Éstas son de impacto inmediato, con efectos a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento y la mejora de la educación y formación e intermediación en el mercado laboral.⁶⁴ A continuación detallaré alguna de las 15 medidas que he considerado más interesante

1. La tarifa plana para jóvenes autónomos. Con esta medida se quiere reforzar el autoempleo y el impulso del emprendimiento. Por lo que para fomentar esta medida aquellos jóvenes que causen un nuevo alta en el RETA tendrán a su disposición una reducción por contingencias comunes del 80%.

2. Proporcionar un incentivo por la contratación a tiempo parcial y con vinculación formativa de menores de 30 sin experiencia laboral. En este caso se llevará también una reducción por contingencias comunes pero del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.

3. Intentar mejorar la intermediación es otra medida destacada, se hará mediante la creación de un portal único virtual y así se facilitará la búsqueda de empleo.

4. Impulsar a la obtención del título de obligación secundaria a aquellos jóvenes que han abandonado los estudios. De este modo, se da un impulso a la educación para que los jóvenes puedan emplearse.

En segundo lugar, después de estas 15 medidas, se encuentran 85 medidas de impacto a medio y largo plazo. En este caso, también se van a presentar algunas de estas medidas, pero éstas van incluidas dentro de unos ámbitos, de los cuales voy a destacar aquellos que se consideren más significativos.⁶⁵

1. En el ámbito de la educación se presentan 10 medidas, entre ellas, cabe destacar que haya una colaboración entre la empresa y la universidad, se puede llevar a cabo mediante las prácticas de título universitario o adjudicando una mayor transparencia a la gestión de la universidad.

⁶⁴ Véase, El Economista, "Las 12 claves de emprendimiento y empleo joven", 2013. Puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://www.economista.es/emprendedores-ayudas/noticias/4668744/03/13/Las-claves-de-la-Estrategia-de-Emprendimiento-y-Empleo-Joven.html>

⁶⁵ Véase, Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016.. Pp. 77-91.

Dentro de este ámbito también es significativa la igualdad de oportunidades por parte de la administración pública, y así poder conseguir la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

2. La adecuación de los jóvenes a la demanda del mercado de trabajo. Dentro de éste, se pueden encontrar programas específicos de ámbito rural con el objetivo de favorecer el rejuvenecimiento de la formación y fijar la población en el territorio.

3. El conocimiento de idiomas y manejo de herramientas tecnológicas cabe destacar la medida de fomentar el aprendizaje de los idiomas más demandados, y sobre todo, de los puestos de trabajo que requieran una alta cualificación.

4. El fomento del emprendimiento y el autoempleo. Cabe destacar la impartición de cursos de formación sobre marketing digital, y así se potencia el uso de las redes sociales y se fomenta el emprendimiento.

5. Estímulos a la contratación cuenta con 4 medidas por las que se quiere favorecer el contrato de revelo, contratación indefinida o el contrato para la formación y aprendizaje.

6. Colaboración público-privada en la búsqueda de un puesto de trabajo mediante las agencias de colocación y empresas de recolocación para aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios de intermediación.

Una vez descritas todas estas medidas, tanto a corto plazo, como a medio plazo se puede deducir que con la implementación de todas ellas se intenta crear un marco idóneo donde los trabajadores tengan más facilidades y mayores oportunidades tanto en formación como en el acceso al mercado laboral.

4.1.2. Plan de empleo joven de Aragón 2015/2016.

El plan de empleo en nuestra CCAA se puso en marcha motivado por las altas tasas de desempleo desde aproximadamente el año 2008 que ha conllevado consigo la inactividad prolongada de los jóvenes. Se han detectado riesgos sociales asociados a la falta de motivación

o frustración profesional. Las consecuencia de todo esto es que ante la falta de perspectivas laborales, pueden abandonar la búsqueda de trabajo.⁶⁶

El Gobierno de Aragón, no siendo ajeno a esta situación, ha querido poner en marcha políticas activas de empleo cuyos destinatarios serán los jóvenes menores de 30 con la finalidad de reducir su tasa de desempleo. Estas medidas irán dirigidas al ámbito laboral, al ámbito formativo y a la promoción de empleo y que a partir de ahora se verán reforzadas con el programa operativo de Empleo Juvenil 2014-2020.

La finalidad del presente plan se prevé en su Artículo 1.⁶⁷ "(...) es fomentar en la Comunidad Autónoma de Aragón la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil".

a) Financiación y presupuesto.

Las medidas previstas en este Plan se van a financiar en el Presupuesto de gastos del Instituto Aragonés de Empleo, por lo que será el propio Instituto el que conceda las subvenciones. Pero estas subvenciones podrán cofinanciarse por la Iniciativa de Empleo Juvenil y el fondo social europeo para el periodo que abarca entre 2014-2020, en un porcentaje del 50% al menos⁶⁸.

Así mismo, en 2015 se cuenta con un presupuesto de 18.210.000 euros, y en 2016 18.310.000 euros. Por lo tanto la suma de ambos años sería 36.520.000 euros con los que se financiarán este plan. Con este presupuesto se prevé realizar unas 30.000 medidas para los jóvenes.

b) Concesión de solicitudes.

Existe además, un procedimiento de concesión de solicitudes que se va a iniciar siempre de oficio mediante convocatoria aprobada por el Consejo del Gobierno de Aragón. Las solicitudes se llevarán a cabo en el modelo oficial e irán acompañadas de DNI O NIE, tarjeta de

⁶⁶Véase, Instituto Aragonés de Empleo", Plan de Empleo joven de Aragón", 2015/2016. Pág. 9. Puede consultarse en el siguiente enlace web:

http://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_empleo_joven_2015_2016.pdf

⁶⁷Véase art 1 de la Orden 22 de Junio de 2015.(Boletín Oficial de Aragón; 14 de Julio de 2015).

⁶⁸Véase, entre otros, art 2 de la Orden 22 de Junio de 2015.(Boletín Oficial de Aragón; 14 de Julio de 2015); véase además, Instituto Aragonés de Empleo, "Plan de Empleo joven de Aragón "2015/2016. Pág.12.

identificación fiscal y dependiendo del beneficiario en cuestión cualquier otro documento que convenga aportar.⁶⁹

Además el plazo de presentación será de un mes desde la fecha de contratación objeto de la subvención y la resolución será por el Director Gerente del Instituto Aragonés de Empleo hasta agotar el crédito disponible.⁷⁰

Tras la concesión de las solicitudes de deberá llevar a cabo el seguimiento y control de las subvenciones para comprobar que se hace un uso adecuado de las mismas.

c) Difusión del plan.

Para la difundir este plan se han llevado a cabo unas medidas, entre otras se pueden destacar las sesiones informativas en la red de oficinas de empleo, colaboración del INAEM con el Instituto Aragonés de la juventud, o por ejemplo, distribuir material por oficinas de empleo o ayuntamientos. Se cree que es importante la difusión de este Plan para contribuir al éxito del mismo y para que las empresas y los jóvenes conozcan los beneficios de las medidas que se incluyen.

e) Ejes.

Con el propósito de cumplir con los objetivos fijados en el Plan se llevan a cabo 4 ejes, en cada uno de ellos se recogen unas medidas para los jóvenes en el año 2015-2016. Los ejes son los siguientes:⁷¹

1. Dentro del eje de la intermediación destacan "las lanzaderas de empleo", se trata de jóvenes que mediante la creación de grupos de trabajo hacen frente al desempleo. Para ello llevan a cabo búsquedas activas de empleo u orientación. También se pueden llevar a cabo itinerarios personalizados de inserción, potenciando así las habilidades y competencias de los jóvenes y crear un perfil personalizado de inserción.

⁶⁹ Véase art 9 de la Orden 22 de Junio de 2015.(Boletín Oficial de Aragón; 14 de Julio de 2015).

⁷⁰Véase arts. 10 y 12 de la Orden 22 de Junio de 2015.(Boletín Oficial de Aragón; 14 de Julio de 2015).

⁷¹ Véase, Instituto Aragonés de Empleo, "Plan de Empleo joven de Aragón "2015/2016. Págs. 12-22.

2. Respecto del eje de la empleabilidad cabe destacar los talleres de empleo, creados con el objetivo de mejorar el nivel educativo; o el convenio Universa cuya finalidad es mejorar la cualificación de los universitarios para aumentar las posibilidades de inserción en el mundo laboral. Se trata de un Convenio de colaboración con el INAEM con la universidad de Zaragoza para aquellos que se encuentran al final de la etapa de los estudios o ya los han finalizado.

3. En el marco del apoyo a la contratación se pretenden establecer medidas para incentivar la contratación de jóvenes, por ejemplo mediante la entrega de subvenciones a aquellas empresas que contraten a trabajadores menores de 30 desempleados. Además también hay empresas de inserción de jóvenes en situación o en riesgo de exclusión social, para ellos se subvencionará a aquellas empresas que contraten a jóvenes pertenecientes a instituciones de protección de menores o jóvenes con problemas de drogodependencia que se encuentren en rehabilitación.

4. Dentro del eje del emprendedor se ofrecen ayudas para jóvenes emprendedores mediante la aportación de subvenciones para que éstos inicien su propio negocio como trabajadores por cuenta propia o autónoma.

Al igual que en la estrategia de emprendimiento y empleo este plan se crea con el objetivo de dar más oportunidades al sector juvenil, en concreto, para ello, este plan establece, como ya hemos visto, unos presupuestos a partir de los cuales se establecen unos ejes primordiales que se tratarán de mejorar para fomentar el trabajo juvenil en condiciones dignas.

4.2 Incentivos económicos para las empresas por la contratación de jóvenes

Hoy en día hay un amplio abanico de medidas dirigidas a incentivar la incorporación de personas jóvenes en el mercado de trabajo, bien sean como trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena. El objetivo de estas bonificaciones e incentivos económicos es fomentar la incorporación de los jóvenes en el mercado de trabajo, dando así la posibilidad a empresarios de que la contratación juvenil sea más económica con la finalidad de dar oportunidad a un colectivo con dificultades de integración en el mercado laboral. A continuación se presentan un conjunto de incentivos para la contratación de jóvenes en empresas, siempre que la tasa de paro a nivel nacional no se sitúe por debajo del 15%.

a) Contratación de personas mayores de 45 por jóvenes autónomos:⁷²

Se trata de una medida de estímulo dirigida a jóvenes autónomos por la contratación de mayores de 45. Estos jóvenes podrán obtener una bonificación del 100% de las cuotas de Seguridad Social por contingencias comunes durante un año. Así mismo, los incentivos solo van a operar en la primera contratación, siempre que se cumplan el resto de requisitos. Sobre los requisitos que debe cumplir el trabajador autónomo, entre otros, son los siguientes: tener una edad menor de 30, no debe tener contratados asalariados a su cargo, contratación de al menos 18 meses de permanencia.

En cuanto a los requisitos que debe reunir el trabajador para que la empresa se beneficie de la bonificación son: que la persona contratada debe tener 45 o más años, además debe ser un desempleado de larga duración o estar inscrito en la oficina de empleo durante al menos 12 meses, en los 18 meses anteriores a la contratación.

b) La contratación indefinida de jóvenes por microempresas y autónomos.⁷³

Tanto microempresas⁷⁴ como autónomos podrán contratar a jóvenes menores de 30. La contratación de éstos dará lugar a una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador durante un año.

La empresa debe cumplir una serie de requisitos para beneficiarse de este incentivo. En primer lugar la empresa no debe haber realizado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores a la contratación. Además el trabajador deberá permanecer en el puesto de trabajo, al menos 18 meses, salvo que se despida de forma procedente.

Por su parte, el trabajador deberá encontrarse en situación de desempleo, inscrito en la oficina de empleo y no haber sido contratado anteriormente en la empresa.

c) La contratación de jóvenes con vinculación formativa a tiempo parcial⁷⁵

⁷² El Economista, " Bonificaciones 2016 a la contratación de jóvenes", 2016. Puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://infoautonomos.eleconomista.es/ayudas-sbvenciones-autonomos/bonificaciones-contratacion-jovenes/>

⁷³Véase, Gobierno de España, "Guía laboral-el apoyo a la creación de empresas y empleo",2016.

⁷⁴ Aquellas que dispongan de menos de 10 trabajadores. Puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://concepto.de/microempresa/>

⁷⁵Véase, FERNÁNDEZ PRIETO, M." el trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento de empleo juvenil",2015.Págs. 4-5; véase, además, Emprendedores y PYME, "Tiempo parcial con vinculación formativa".

Se trata de incentivar económicamente la cotización en contrataciones con vinculación formativa a tiempo parcial con jóvenes desempleados menores de 30.

En este caso la bonificación de las cuotas de la seguridad social también será del 100% siempre y cuando se trate de una empresa con menos de 250 trabajadores, en caso contrario la bonificación será de 75%; y también durante un año, aunque en este caso cabe una prórroga anual para el caso de que el trabajador siga compatibilizando el trabajo con la formación.

El objetivo de esta bonificación es facilitar a los jóvenes la compatibilización de los estudios con el desarrollo de una actividad profesional a tiempo parcial.

Los requisitos que debe cumplir la empresa, entre otros, son mantener el nivel de empleo por un máximo de 12 meses, o haber realizado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores en puestos de trabajo similares.

Al trabajador, por su parte, se le exige: no tener experiencia laboral, o que ésta sea menor de 3 meses, proceder de otro sector de actividad, ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 meses anteriores a la contratación.⁷⁶

El contrato podrá ser por tiempo indefinido o determinado, además, la formación de los trabajadores será promovida bien por los servicios públicos de empleo o por la formación en idiomas y tecnología de la información.

d) El contrato primer empleo joven

Se contratará a jóvenes sin experiencia laboral cuyos beneficios para la empresa son: la bonificación de las cuotas de la empresa a la Seguridad Social de 500 euros durante 3 años, pudiendo ser incrementado en 700 euros para el caso de mujeres.⁷⁷

El contrato deberá ser de carácter temporal de 3 a 6 meses, pudiendo establecerse una jornada a tiempo completa o parcial.⁷⁸

Requisitos que debe cumplir la empresa para ser beneficiaria de la bonificación: mantener el nivel de empleo durante al menos 12 meses.

⁷⁶ Véase art 9 de la Ley 11/2013.

⁷⁷ Véase art 12 de la Ley 11/2013.

⁷⁸ Véase art 12 del Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de Febrero.(Boletín Oficial del Estado; de 23 de Febrero de 2013).

Requisitos a los que debe someterse el trabajador: se desempleado y tener experiencia laboral inferior a 3 meses.

e) Contratos en prácticas.

"Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios."⁷⁹

Las empresas que formalicen un contrato en prácticas con estos jóvenes podrán reducir hasta un 50% la cuota empresarial de Seguridad Social por contingencias comunes, que podrá ser de hasta un 75% si el trabajador en el momento de la concertación del contrato estuviese realizando estas prácticas no laborales.

f) Incorporación de jóvenes en entidades de economía social.

Para aquellos trabajadores que contraten menores de 30 o de 35 en caso de discapacidad, habrá bonificaciones para las empresas de inserción, cooperativas y sociedades laborales, siempre que los trabajadores contratados sean desempleados.

Caso importante es el caso de las cooperativas, que para que puedan beneficiarse de los incentivos deberán optar por la cotización en el régimen general de la seguridad social.⁸⁰

En cuanto a la bonificación consistirá en 800 euros al año, que podrá aplicarse durante 3 años en las sociedades laborales y cooperativas. Para el caso de empresas de inserción la bonificación será de 1650 euros al año, y se contratarán a jóvenes en situación de exclusión social.

g) Contratación de jóvenes que provienen de Empresas de Trabajo Temporal.

Se trata de unas bonificaciones que se pusieron en marcha con la aprobación del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de Diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Un ejemplo de este tipo de bonificaciones es la bonificación a contratos indefinidos para trabajadores que proceden de una ETT con un contrato de formación y aprendizaje.

⁷⁹ Véase art 13.1 de la Ley 11/2013.

⁸⁰ Véase art 22 del Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de Febrero. (Boletín Oficial del Estado de 23 de Febrero de 2013).

Aquellos trabajadores que han sido contratados por una ETT con contrato de formación y aprendizaje y son puestos a disposición de una empresa usuaria. El objetivo de esta bonificación es incentivar la contratación indefinida de jóvenes desempleados menores de 25.

Esta medida se pone en marcha el 4 de Julio de 2015 con una vigencia hasta el 30 de Junio de 2016, presentada y aprobada por el congreso de Ministros.

Requisitos que deben cumplir los trabajadores: deberán tener entre 16 y 25 años y ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las empresas como los autónomos para poder disfrutar la bonificación: no deberán retrasarse en el pago de las obligaciones tributarias y mantener la contratación durante al menos 6 meses, además de aumentar el nivel de empleo tanto indefinido como total de la empresa.

La bonificación será de 300 euros al mes en aquellos contratos a tiempo completo, durante 6 meses. Los contratos a tiempo parcial tendrán una bonificación de 225 euros al mes durante 6 meses cuando la jornada de trabajo sea al menos un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, o 150 euros al mes si la jornada es igual al 50%.

h) Trabajadores por cuenta propia.

En el artículo 1 del Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de Febrero se establecen unas bonificaciones para los trabajadores jóvenes por cuenta propia.

Cabe destacar al apartado 2 de dicho artículo en el que se establecen bonificaciones para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 que causen alta inicial y no hubiesen estado en situación de alta en los 5 años anteriores desde la fecha del alta, en el Régimen especial de la seguridad social de trabajadores por cuenta propia o autónomos en el régimen especial de los trabajadores del mar. Estas bonificaciones serán sobre la cuota de contingencias comunes, aplicando a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un periodo máximo de 30 meses según la escala que se muestra en el punto a, b c, y d de este mismo apartado 2.

La financiación de estas bonificaciones será con cargo a la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social.⁸¹

⁸¹Véase disposición adicional primera del Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de Febrero.(Boletín Oficial del Estado de 23 de Febrero de 2013).

5. CONCLUSIONES

(i) El desempleo juvenil en España es un problema de primer orden al ser el país de la Unión Europea donde más parados hay entre la población joven. Este dato, nada positivo, ha llevado a diferentes gobiernos a adoptar medidas para revertir la situación descrita. Se ha de apostar, en primer lugar, por ofrecer una buena formación a los jóvenes tanto a nivel universitario como a nivel de formación profesional. Esta última formación resulta esencial para responder a las verdaderas necesidades empresariales.

Nuestro sistema actual de formación profesional ofrece un amplio abanico de oportunidades para formarse (véase al respecto la amplia variedad de familias profesionales existentes). Tanto la formación ocupacional como la continua constituyen una oportunidad para aquellos que desean seguir formándose mientras permanecen en su puesto de trabajo, o para aquellas personas que se encuentran desempleadas. Pero es en la formación reglada en la que he profundizado más, pues es obviamente la que en mayor medida está destinada a los jóvenes. Mediante esta formación reglada se abre un mundo de oportunidades para este colectivo ya que permite especializarse específicamente en cada puesto de trabajo dando así cobertura a la demanda que ofrece el mercado de trabajo.

Además, este sistema profesional tiene que hacer mayor hincapié en tratar de paliar el fracaso escolar induciendo motivación a los estudiantes mediante nuevas técnicas o medidas, para que éstos no pierdan la línea de la formación que puede llegar a términos incluso de exclusión social.

(ii) Una vez se han formado estos jóvenes, es imprescindible examinar cuales son las modalidades contractuales más adecuadas para su incorporación al mercado laboral. O dicho en otros términos, se trata de averiguar qué modalidades tienen en cuenta al trabajador joven. En primer lugar, estimo que son primordiales los contratos formativos puesto que permiten, de una parte, adquirir práctica profesional y, de otra, formarse y trabajar al mismo tiempo. En concreto, el contrato para la formación y aprendizaje es muy positivo para el joven trabajador porque le permitirá adquirir una formación teórico-práctica y desempeñar en el futuro una profesión. De esta forma, el trabajador sin formación inicial al finalizar este contrato habrá adquirido las destrezas necesarias para desempeñar una profesión u oficio. El inconveniente que presenta esta modalidad contractual radica en la escasa remuneración que percibirá el trabajador, máxime, si se tiene en cuenta la edad máxima permitida para la celebración de este

contrato. Podemos hallar un joven de 29 años cobrando una cantidad inferior al SMI al retribuírsele en función del trabajo efectivo realizado.

El contrato en prácticas, por su parte, implica un beneficio para los trabajadores que tienen una amplia formación teórica, puesto que les permite adquirir una experiencia práctica en la empresa y destrezas en su formación profesional. La experiencia laboral es difícil de adquirir si se carece de oportunidades laborales de ahí que consideremos este contrato muy positivo para los jóvenes formados. La retribución, de nuevo, es más baja que la que percibiría un trabajador con contrato diferente.

La contratación a tiempo parcial también es muy utilizada para jóvenes, bien para poder compatibilizar sus estudios o porque no encuentran un puesto de trabajo a tiempo completo. Mientras se realizan unos estudios, consideramos esta modalidad como muy apropiada para los jóvenes aunque dejará de serlo cuando el estudiante finalice sus estudios y desee un contrato a tiempo completo.

Finalmente, consideramos sumamente positivo el emprendimiento joven para iniciar su propia actividad laboral. En este supuesto, las ayudas gubernamentales se consideran básicas para implementar su propio negocio.

(iii) Impulsadas por diversas Administraciones (Unión Europea, Gobierno de España o Gobiernos Autonómicos), son numerosas las medidas que promueven y fortalecen el empleo de los jóvenes pero he querido dar especial relevancia a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven porque, mediante la imposición de unos objetivos realistas, tratan de afrontar los problemas que tienen los jóvenes hoy día para encontrar un empleo. En la CCAA de Aragón destaca el Plan de Empleo joven de Aragón 15/16 que en base a unas subvenciones trata de llevar a cabo medidas que refuercen la formación e inclusión de los jóvenes en el mercado laboral. No obstante el carácter positivo que sin duda poseen estas medidas, en muchas ocasiones no son más que meras ilusiones, ya que no se llegan a cumplir con exactitud la mayoría de objetivos y propósitos que contienen en sus articulados.

Junto a los estímulos anteriores, destacamos además otro tipo de medidas como subvenciones o beneficios en la Seguridad Social para empresarios que utilicen determinados modos de contratación. Estas ayudas empresariales se reciben automáticamente, por tratarse de medidas más bien de tipo económico. No obstante, dudamos de la efectividad de las mismas

dado que, por mucho que se incentive la contratación indefinida en nuestro país, ésta sigue siendo la modalidad contractual menos utilizada.

En definitiva, existen medidas, programas y legislación suficiente para potenciar el empleo de los jóvenes, bien desde la formación, hasta la contratación o las subvenciones, pero también es sabido, que todas estas premisas no siempre se cumplen o no son suficientes para afrontar el problema del desempleo juvenil que seguimos teniendo hoy en día. Sin embargo, estimo que estamos en la dirección correcta por lo que hay que seguir tratando de mejorar todos los aspectos que incentiven el desempleo juvenil.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Monografías y artículos.

El Economista, "Las 12 claves de emprendimiento y empleo joven", 2013. Puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://www.eleconomista.es/emprendedores-ayudas/noticias/4668744/03/13/Las-claves-de-la-Estrategia-de-Emprendimiento-y-Empleo-Joven.html>

EL MUNDO, "Baja el porcentaje de ninis en España: el 22% de los jóvenes ni estudia ni trabaja", 2016. Enlace web: <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/09/15/57d9d94c268e3e94518b45f8.html>.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. "Empleo juvenil: un reto para Europa"; Aranzadi, 2016.

FERNÁNDEZ PRIETO, M. "el trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento de empleo juvenil", 2015.

GARCÍA GRACIA, M. CASAL BATALLER, J. MERINO PAREJA R. SÁNCHEZ GELABERT, A. "Itinerarios de abandono escolar y transiciones tras la educación secundaria obligatoria".

GARCÍA TESTAL, E. y ALTÉS TÁRREGA, J. A. "El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento de empleo juvenil y prolongación de la vida laboral", Valladolid, 2015.

Gobierno de España, "Estrategia de emprendimiento y empleo joven", 2013/2016.

Instituto Aragonés de Empleo", Plan de Empleo joven de Aragón", 2015/2016

Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de inserción laboral de titulados 2014", 2015. Puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://www.ine.es/prensa/np957.pdf>.

MORENO MINGUEZ, A. "La empleabilidad de los jóvenes en España: explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica", 2015

PARALLEDA, M. SAEZ, F. SANROMÁ, E. TORRES, C. "La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades", Madrid, 1999

PÉREZ ESPARRELLS, M.C. "La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro", 2001.

VALLEJO PEÑA, F.A. "Formación y empleo en la juventud española actual ¿podemos hablar de generación perdida?", 2013.

2. Legislación.

Ley orgánica 8/2013, de 9 de Diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

Ley 30/2015 de 9 de Septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de Noviembre, por la que se desarrolla el contrato para la formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Ley 3/2012 de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por la que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 14/2007 de 27 de Septiembre de apoyo a emprendedores.

Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de Febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.