



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS Y DE LAS POSIBLES SOLUCIONES DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

¿Es el contrato único la solución?

Autor: Francisco Javier Sánchez Ballesteros
Director: Prof. Dr. D. Santiago Budría Rodríguez

Madrid
Marzo 2015

Francisco Javier
Sánchez
Ballesteros

**ANÁLISIS DE LAS CAUSAS Y DE LAS POSIBLES SOLUCIONES DEL DESEMPLEO JUVENIL EN
ESPAÑA**



INDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.....	6
2.1 Situación actual.....	6
2.2 La crisis económica y el mercado de trabajo.....	7
2.3 Características del mercado laboral español.....	8
3. FACTORES EXPLICATIVOS DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA.....	11
3.1 Introducción.....	11
3.2 Factores relacionados con la formación.....	11
3.2.1 Abandono escolar.....	12
3.2.2 Sobrecualificación de los jóvenes en España.....	13
3.3 Factores relacionados con la demanda de trabajo.....	14
3.3.1 La distribución sectorial del empleo de los jóvenes en España.....	14
3.3.2 Combinación de estudios y trabajo.....	14
3.3.3 Dificultad para emprender.....	15
3.4 Factor cultural: el proceso de exploración del mercado laboral.....	16
4. LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA DUALIDAD LABORAL EN ESPAÑA: CONTRATO TEMPORAL VS CONTRATO INDEFINIDO.....	16
4.1 Planteamiento del problema.....	17
4.2 Causas de la dualidad laboral en España.....	21
5. RESPUESTAS AL PROBLEMA.....	23
5.1 Las reformas laborales.....	24
5.2 Análisis de la garantía juvenil: una nueva medida europea.....	26
6. POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA.....	28
6.1 Implantación de un contrato único.....	28
6.1.1 Planteamiento de la solución y ventajas.....	29
6.1.2 Formas de implantación del contrato único.....	31
6.1.3 Preguntas y respuestas del contrato único.....	31
6.2 Constitución de un fondo de capitalización a la austriaca.....	33
6.3 Reforma en el ámbito educativo.....	36
7. CONCLUSIONES.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	42

RESUMEN

Nuestro trabajo de investigación tiene por objeto realizar un análisis de las causas y posibles soluciones al desempleo juvenil en España. El estudio parte de una pregunta: ¿es el contrato único la solución? Para responderla comenzamos elaborando un análisis genérico y aproximado de la economía española con el objetivo de situar el problema del desempleo en su contexto. Tras este análisis y la conclusión de que el desempleo juvenil consiste en un problema estructural, realizamos un estudio de las causas que han provocado que este problema haya estado presente en nuestra economía durante tantos años. Posteriormente, profundizamos en las medidas que se han tomado hasta el momento y en aquellas que podrían solucionar el problema que nos ocupa. Entre estas últimas nos centraremos en el contrato único. Finalmente, se concluirá resolviendo nuestra pregunta original.

Palabras clave: desempleo juvenil, contrato único, segmentación laboral, formación de los jóvenes

Our investigation work is to conduct an analysis of the causes and possible solutions to youth unemployment in Spain. The study arises from a question: ¿is the single contract the solution? In order to answer it, we start elaborating a generic and approximate analysis of the Spanish economy with the purpose of providing the unemployment problem with a context. Once concluded this analysis and after concluding the unemployment problem is a structural problem, we investigate the causes that have led to this problem during so many years. Subsequently, we deepen the measures that have been taken in order to cope with the problem, as well as on those that could solve it, focusing in the single contract. Finally, the work will be concluded answering the starting question.

Key words: youth unemployment, single contract, labour segmentation, youth education

LISTADO DE ABREVIATURAS

Coord.: coordinador

Ed.: editor

EPA: Encuesta de Población Activa

INE: Instituto Nacional de Estadística

Núm.: número

P.: página

Pp.: páginas

Vol.: volumen

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo de fin de grado que realizaremos tiene por objeto el estudio del desempleo juvenil y, el contrato único como solución al problema.

Nos encontramos en un momento económico en el que, a la vista de los últimos indicadores económicos, parece que estamos abandonando la crisis económica y financiera que se originó en 2007. Ahora bien, si analizamos nuestro país, encontramos todavía graves problemas que todavía no parecen resolverse. Entre ellos se encuentra el desempleo juvenil.

El problema resulta especialmente relevante. En primer lugar, cualquier situación de desempleo de cualquier individuo que pertenezca a cualquier colectivo es, ya de por sí, algo trágico que debe ser solucionado. Pero además, el desempleo juvenil tiene una gravedad especial. Para comprenderla, es suficiente con mirar a qué edad los jóvenes tienden a abandonar su hogar, o darse cuenta de que el sistema de pensiones en España se sustenta en las aportaciones que realicen los jóvenes. Si a esto añadimos que España muestra una pirámide de población envejecida, el problema del sistema de pensiones se agrava aún más.

Si queremos avanzar tanto económicamente como socialmente, si queremos lograr una recuperación económica de calidad, que ofrezca unas garantías de estabilidad y crecimiento en el futuro, deberemos crear unas reformas que solucionen aquellos problemas que afrontamos en la actualidad, y que, a la vez, sean capaces de construir unos cimientos lo suficientemente sólidos como para resistir aquellos problemas que persisten y que España acarrea desde hace mucho tiempo. Uno de ellos es el desempleo juvenil.

Políticos, economistas y abogados buscan la respuesta a este problema. Muchos de ellos sostienen que el contrato único es la medida que España necesita para afrontar la cuestión. Mantienen, a su vez, que el contrato único solventaría un obstáculo que ha impedido durante años mejorar la tasa de desempleo juvenil: la dualidad laboral. Al acabar la universidad, muchos jóvenes no encuentran trabajo. Otros muchos, en cambio, encuentran un trabajo temporal con un coste de despido muy bajo y, lo que es peor, con unas perspectivas de continuidad en la empresa muy bajas. Otra consecuencia que

deriva de esta situación es la denominada “fuga de cerebros” por la que jóvenes talentos ante la situación que aquí planteamos emigran al extranjero en busca de oportunidades de trabajo.

En nuestro trabajo, por tanto, partimos de una pregunta: ¿es el contrato único una solución necesaria al desempleo juvenil?

Responder a esa pregunta nos llevará a analizar, en primer lugar, el contexto económico en el que nos encontramos actualmente para poder ponernos en situación y aterrizar en el problema del paro en los jóvenes. Una vez ahí, examinaremos los factores explicativos que existan y las medidas que se han tomado para tratar de solucionar el problema. Posteriormente, estudiaremos el contrato único como solución que está en el aire en la actualidad, así como otras medidas que pudieran ayudar a que España disminuyera su tasa de desempleo juvenil.

El trabajo no tiene por objeto una mera exposición de datos o estadísticas. Tampoco se trata de recabar la opinión de diversos autores acerca del problema del paro juvenil en general. Se pretende, a través de un proceso de revisión bibliográfica estudiar en profundidad las causas relevantes y las respuestas autorizadas al problema del desempleo juvenil, de manera que podamos llegar a una respuesta a nuestra pregunta.

2. APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

Antes de sumergirnos en el problema del paro juvenil en España, creemos que es conveniente dedicar esta primera parte del trabajo a analizar las principales notas que caracterizan el mercado de trabajo español. Ello nos permitirá aterrizar en el contexto en el que vamos a desarrollar el núcleo del problema que aquí se tratará.

El análisis que realizamos en este apartado nos permitirá concluir si el paro y, concretamente el paro juvenil, es una cuestión estructural o coyuntural. Si es coyuntural, la recuperación económica traerá consigo la corrección de la negativa tasa de desempleo juvenil. Si, por el contrario, es estructural las medidas que aborden el problema deberán modificar el modelo o sistema que tenemos en España.

2.1. Situación actual

En el momento en el que se redacta este trabajo, la tasa de desempleo alcanza el 23,70%, a tenor de los últimos datos publicados en la página web del Instituto Nacional de Estadística el 22/01/2015. Esto implica, una variación del -2,03% respecto a la tasa del último trimestre del año 2014. La página web del INE nos proporciona también el número de parados en España, que asciende a 5.457.700. Es conveniente precisar que estas cifras resultan más elevadas y alarmantes en algunas Comunidades Autónomas.

Una mirada rápida a los datos presentados nos permite fácilmente concluir que el problema del paro en España es un problema que requiere una intervención inmediata que trate de solucionarlo. La cuestión ha tratado de abordarse internacionalmente, como explican Merino Llorente, Somarriba Arechavala y Negro Macho (2012) desde la Estrategia de Lisboa (2000) y posteriormente por la Estrategia Europa 2020 aprobada en junio de 2010, cuya meta será proponer una serie de objetivos e iniciativas que tratarán de favorecer el crecimiento del empleo y alcanzar mayores niveles de cohesión económica.

De Espínola (2014) señala que la Estrategia Europa 2020 persigue un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Inteligente porque debe apoyarse en dos pilares

fundamentales, como son el conocimiento y la innovación. Sostenible porque en los objetivos que establece la Estrategia subyace el propósito de alcanzar mayor competitividad internacional, al mismo tiempo que se respeta el medio en el que se ejercen las actividades económicas. Por último con integrador se refiere a la reducción de las diferencias sociales, económicas y regionales que continúan existiendo en Europa.

2.2. La crisis económica y el mercado de trabajo

Al analizar el problema del paro juvenil, y, previamente, el mercado de trabajo y el paro en España, debemos situarnos en el contexto actual de crisis económica que se vive en estos momentos. Ahora bien, siguiendo a Mingorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo (2015) un primer mensaje que queremos transmitir y, en respuesta a la pregunta que planteábamos al principio del apartado, es que las cifras que hemos mencionado en el apartado anterior relativas al desempleo en España no son exclusivos de una cuestión coyuntural, sino estructural. En el período comprendido entre 1996 y 2007, España se configuraba como el país con la tasa media de desempleo más elevada de aquellos países que fueron objeto de estudio por la OCDE (2014). De este modo España tenía una tasa de media de paro que ascendía a un 13,48%, mientras que países como Reino Unido (5,64%), Estados Unidos (4,95%), Italia (6,05%) o Francia (8,54%) tenían una tasa de empleo menos, siendo la diferencia significativa en algunos casos como Austria (4,28%).

Una vez comprendido que la tasa de desempleo viene determinada, en gran medida por una cuestión estructural, Mingorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo (2015), también señalan que el componente coyuntural tiene peso en la determinación de la tasa de empleo. Vemos en la Tabla 1 (Mingorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo, 2015: 225) que la tasa media de paro en España entre los años 2008 y 2012 alcanza el 19,29%.

Tabla 1
Tasa media de paro en diferentes países
(Datos en porcentajes)

	1996-2007	2008-2012	1996-2012
Alemania	9,24	6,77	8,51
Austria	4,28	4,3	4,29
Bélgica	8,96	7,57	8,55
Dinamarca	4,87	6,4	5,32
España	13,48	19,29	15,19
Finlandia	9,83	7,72	9,21
Francia	8,54	8,48	8,52
Grecia	10,08	13,57	11,1
Irlanda	6,05	12,32	7,89
Italia	9,51	8,5	9,21
Luxemburgo	3,18	5,42	3,84
Holanda	3,95	4,06	3,98
Portugal	6,06	11,31	7,61
Reino Unido	5,64	7,33	6,13
Suecia	7,12	7,77	7,31
Estados Unidos	4,95	8,34	5,95
Japón	4,42	4,6	4,47

Fuente: Mignorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo, 2015

2.3. Características del mercado laboral español

De Espínola (2014) plantea el paro en España como uno de los problemas más relevantes que España debe hacer frente en términos macroeconómicos. El inicio de la crisis actual en el 2008 supuso un freno a tres años en el que el PIB por habitante crecía a un ritmo elevado. Una de las principales consecuencias que derivarán de esto será un profundo impacto en el nivel de empleo del país.

Continúa De Espínola (2014) señalando que el paro es un problema no solo por la alta tasa de desempleo, sino también porque existen ciertos grupos de edades (jóvenes y mayores de 45 años) que están afectadas en mayor medida. Además, también es un problema que encontramos con mayor facilidad en personas con poca formación. Por último, De Espínola apunta que el paro tiene una mayor incidencia en el sur del país.

A continuación, vamos a destacar algunas de los caracteres señalados por Mignorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo (2015) al hablar del mercado laboral español:

- Mayor empleo masculino. Desde 1996 hasta 2012 se constata una tendencia en la que los hombres gozan de una tasa media de empleo superior a la de las mujeres. La distribución del empleo quedaría 60% frente a un 40%.

No obstante, una de las consecuencias de la crisis es un cierto reequilibrio en estos términos. Una explicación de este hecho es que uno de los sectores más afectados por la crisis y que más empleo había generado era el sector de la construcción, en el que hay una mayoría de hombres trabajando.

- Elevada tasa de paro en el grupo de edad más joven. Uno de los problemas más relevantes, centro del propósito de nuestro trabajo, es este. Como se ve en la Tabla 2 (Mingorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo, 2015: 230), España tiene una tasa media de paro para el grupo de edad comprendido entre los 15 y los 24 años entre 1996 y 2012 que alcanza el 30,11%. Esto contrasta con países como por ejemplo Suecia o Dinamarca, que arrojan una tasa media de paro juvenil del 18,70% y el 9,50%. En la tabla encontramos que España es el país con la tasa media de paro juvenil más elevada después de Grecia (30,11%).

Al tratarse de una tasa media de paro, que engloba el periodo comprendido entre 1996 y 2012, permite, respondiendo a la pregunta que nos hacíamos al comienzo del apartado, concluir que el paro juvenil es un problema estructural más que coyuntural.

Esta situación resulta más alarmante si analizamos la tasa de NEETs¹ (“neither in employment, education nor training”). Siguiendo a Dolado, Jansen, Felgueroso, Fuentes y Wölfl (2013), España, antes de la crisis, tenía una tasa NEET, para los jóvenes entre 15 y 19 años, significativamente más alta que países como Francia (su tasa NEET era la mitad que la española), Alemania u Holanda.

Posiblemente, dado que la posibilidad de combinar formación y trabajo facilita la inserción en el mercado laboral, el elevado porcentaje de españoles que no consiguen esto puede ser una de los factores más relevantes que explican la elevada tasa NEET de adolescentes y jóvenes en España (Jansen et al, 2013). Además, el

¹ En el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España se especifica que, a tenor de lo establecido por Eurostat, “la tasa NEET se calcula en proporción a todos los jóvenes que se encuentran en una franja de edad y no sólo teniendo en cuenta a los activos (como ocurre en la tasa de desempleo juvenil EPA)”

hecho de que la gran mayoría de NEETs sean jóvenes, está relacionado con la alta tasa de abandono escolar.

Tabla 2
Comportamiento de diferentes variables vinculadas al mercado de trabajo en diferentes países (1996-2012)
(Datos en porcentajes)

	Tasa de paro LP	Tasa de temporalidad	Tasa de empleo parcial	Participación en el empleo		Tasa de paro	
				Hombres	Mujeres	15-24 años	55-65 años
Alemania	50,5	13,08	19,63	55,05	44,95	10,29	10,97
Austria	25,47	8,13	15,07	55,1	44,9	7,59	3,88
Bélgica	51,87	8,14	17,84	56,45	43,55	19,86	4,29
Dinamarca	21,19	9,67	17,21	53,42	46,58	9,5	4,65
España	35,9	31,27	1,69	60,34	39,66	30,11	9,64
Finlandia	24,97	16,3	11,06	51,83	48,17	19,74	8,99
Francia	39,11	14,17	13,7	53,08	46,92	22,15	6,39
Grecia	52,33	11,75	7,4	61,8	38,2	30,37	4,73
Irlanda	41,57	7,17	19,74	57,4	42,6	15,3	4,59
Italia	54,99	10,76	13,8	61,21	38,79	27,36	3,91
Luxemburgo	28,13	4,8	13,39	59,37	40,63	12,18	1,52
Holanda	37,03	14,96	34,07	55,92	44,08	7,82	3,34
Portugal	45,63	19,07	9,85	54,04	45,96	16,78	5,99
Reino Unido	28,04	6,34	23,39	53,78	46,22	14,22	4,24
Suecia	21,61	15,06	14,15	52,2	47,75	18,7	5,49
Estados Unidos	13,31	4,48	13,13	53,4	46,6	12,62	4,02
Japón	29,97	12,84	19,11	58,68	41,32	8,52	4,63

Tasa de paro a largo plazo frente a total de parados

Los datos de Finlandia y Suecia comienzan en 1998, los de Luxemburgo en 1997 y de Estados Unidos sólo se dispone de datos para los años (1996, 1998, 2000, 2002 y 2006)

Los datos de Japón comienzan en 2002

Fuente: Mignorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo, 2015

- Tasa de paro a largo plazo (superior a un año). España tiene un 35,9% de tasa de paro a largo plazo. Cifra que, aparentemente no parece demasiado elevada en comparación con el resto de los países recogidos en la Tabla 2.

Sin embargo, la crisis ha golpeado fuertemente la tasa de paro a largo plazo. Se ha duplicado alcanzado casi un 50%. Esto resulta especialmente grave, uno de cada dos personas en paro lleva más de un año en esta situación, lo cual dificulta la tarea de encontrar un nuevo trabajo.

3. FACTORES EXPLICATIVOS DEL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

Para comprender y valorar las reformas legislativas, que se han tomado por el legislador en relación al problema que nos ocupa, debemos comprender cuáles son las raíces del problema, ¿qué explicación tienen los datos negativos que arrojan las estadísticas? Además, solamente si comprendemos las causas del problema, estaremos en disposición de emitir una opinión razonable acerca de la justificación del contrato único.

3.1. Introducción

De acuerdo con los últimos datos publicados en la página web del INE, España tiene la tasa de desempleo más elevada de Europa para los hombres menores de 25 años (56,2%). Las mujeres menores de 25 años en España tienen una tasa de paro del 54,6%, solo superada por Grecia (63,8%)

DOLADO et al (2013) apuntan que los negativos datos presentados no son una novedad. En cada recesión económica de los últimos treinta años los trabajadores más jóvenes se han visto gravemente afectados. Además, España no tiene una tasa media de paro juvenil excesivamente elevada en comparación con el resto de países (ver Tabla 2). Esto quiere decir que las bajas cifras de empleo juvenil pueden ser explicadas en gran medida por circunstancias generales de la economía, más que por un problema de un grupo de edad.

3.2. Factores relacionados con la formación

En primer lugar, es necesario investigar qué problemas existen en nuestra oferta de trabajo. Si existen problemas que no estén relacionados con la demanda de trabajo o con la normativa legal; sino con los pasos previos mediante los cuales los jóvenes acceden a los puestos de trabajo, es preciso conocerlos.

3.2.1. Abandono escolar

El BBVA (2011) al analizar el problema del paro juvenil comienza llamando la atención sobre la elevada tasa de abandono escolar que España tiene en comparación con los demás Estados integrantes de la Unión Europea. El término abandono escolar temprano consiste en “el porcentaje de población entre 18 y 24 años que no ha completado la educación secundaria superior (o segunda etapa) y no sigue formación alguna”. Sin duda, como explican los autores de la investigación citada, el abandono escolar supone para los jóvenes una mayor complejidad para acceder al mercado laboral.

También varios autores (Ahn y Ugidos Olazabal, 1995; García, 2011 y Garrido Medina, 2012, citados por Mignorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo, 2015: 232) llegan a concluir la importancia de esta variable para explicar el desempleo. En estos estudios se concluye que cuanto menos formación haya recibido un trabajador, más difícil tendrá encontrar un empleo. De este modo hay quien considera que “las causas del desempleo juvenil hay que buscarlas en las deficiencias existentes en el sistema educativo y en la rigidez del mercado de trabajo”. (García, 2011, citado por Mignorance-Arnáiz y Pampillón Olmedo, 2015: 232)

En 2012, de acuerdo con los datos del INE, la tasa de paro de los jóvenes menores de 25 años, que habían cursado estudios universitarios, era un 43%. Por otro lado, aquellos jóvenes menores de 25 años que tan solo tenían estudios básicos tenían una tasa de desempleo del 63%, es decir, 20 puntos porcentuales de diferencia entre los dos grupos.

En esta línea, hay autores (Casquero, García y Navarro, 2010, citados por BBVA, 2011: 5) que explican que la crisis ha puesto de manifiesto las negativas consecuencias del abandono escolar de cara a acceder al mercado laboral:

La tasa de paro de los jóvenes menos educados creció casi 30 puntos porcentuales (pp) entre 2007 y 2010 hasta situarse en el 49,6%, 15,3pp mayor que la de aquellos que alcanzaron la segunda etapa de secundaria y 20,7pp superior a la de quienes obtuvieron una titulación universitaria.

En España además, durante el boom inmobiliario la tasa de abandono escolar aumentó considerablemente (Dolado y García Pérez, 2014). Esto supuso un problema posteriormente en 2007. La llegada de la crisis trajo el despido de muchas personas que

habiendo abandonado sus estudios, sin terminar la ESO, se vieron sin empleo y sin formación.

Pero, sin duda, lo más grave del abandono escolar es el hecho de que no se trata de un problema puntual, sino que ha sido un problema constante en España durante los últimos 20 años (Dolado et al, 2013)

3.2.2. Sobrecualificación de los jóvenes en España

La otra cara de la moneda del apartado anterior sería la sobrecualificación de los jóvenes en nuestro país. En palabras de Villar (2014) la sobrecualificación consiste en el empleo de un trabajador con una cualificación superior a la que el trabajo, que este realiza, demanda.

El estudio del BBVA (2011) también menciona la sobrecualificación como factor explicativo del desempleo juvenil en España. Nuestro país tiene el “porcentaje de universitarios empleados en ocupaciones que requieren una titulación menor” más elevada de la Unión Europea, alcanzando el “30% desde comienzos de la década de los 90”. Según explica Villar (2014) esto tiene tres consecuencias negativas.

Por un lado, en relación con el concepto de coste de oportunidad la sobrecualificación implica que podría obtenerse un rendimiento mayor; sacar mayor provecho de la oferta del mercado de trabajo que representan los jóvenes cualificados. En segundo lugar, la sobrecualificación conlleva que el trabajador se sienta insatisfecho sabiendo que podría aportar más. Esto trae consigo una caída en la productividad.

Por último, la consecuencia de la sobrecualificación más relacionada con nuestro trabajo es el desplazamiento que los trabajadores con menor cualificación – que deberían ocupar los puestos para los que otros están sobrecualificados al paro o a la inactividad.

3.3. Factores relacionados con la demanda de trabajo

3.3.1. La distribución sectorial del empleo de los jóvenes en España

Atendiendo a la distribución sectorial del empleo de los jóvenes (15-24 años) en España podemos concluir que tradicionalmente ha existido una elevada concentración de mano de obra en el sector de la construcción, especialmente en los años del boom inmobiliario. En el informe, realizado por Dolado et al (2013) se incide en que en 2007, atendiendo a los datos proporcionados por la European Labour Force Survey (Eurostat), el 17,10% del empleo para el grupo de edad comprendido entre los 16 y los 24 años estaba concentrado en el sector de la construcción. Más de cinco puntos porcentuales con respecto a 1995 (11,30% según la misma fuente).

Estas cifras denotan una clara exposición del mercado de trabajo de los jóvenes al sector de la construcción. Al llegar la crisis en 2008, Dolado et al (2013) explica que las empresas del sector reducen sus contrataciones. Además, los contratos temporales preexistentes a la crisis de jóvenes trabajadores finalizarán sin ser renovados. Con esto se explica el hecho de que “la caída en el empleo juvenil sea mayor que la caída total en todos los sectores, con reducciones del 72% y del 61% en el sector de la construcción y manufacturero (sectores con mayor empleo juvenil), respectivamente.

3.3.2. Combinación de estudios y trabajo

Compaginar la formación y trabajo aumenta las posibilidades de encontrar un empleo (Dolado et al, 2013). En España existe un porcentaje muy pequeño de jóvenes que combinan sus estudios universitarios con experiencias laborales. Así lo afirman Dolado y García Pérez (2014).

Si estudiamos la proporción de jóvenes que combinan un empleo con estudios formales en los dos sectores con mayor empleo juvenil (vemos que en España solamente hay un 12,40% en el sector manufacturero y un 14,30% en el de la construcción. Por su parte, en base a unas muestras anuales de la Eurostat, países de nuestro entorno como Francia

(28,70% y 35%), Alemania (51,10% y 58%) u Holanda (82,10% y 56,80%) tienen una proporción de jóvenes que combinan empleo y estudios formales sensiblemente superior en estos sectores. (Dolado et al, 2013)

3.3.3. Dificultad para emprender

Muchos jóvenes españoles, bien por su carácter emprendedor, bien por la dificultad de acceder al mercado laboral, toman la decisión de iniciar su propia empresa. Conde-Ruiz, García Pérez, Jansen y Jiménez (2013) señalan que, a tenor de la última información que proporcionó la EPA al tiempo de publicación de su artículo, el colectivo al que la crisis había golpeado con mayor dureza eran los jóvenes y dentro de ellos, los emprendedores menores de 30 años.

En una comparación internacional que realizan Conde-Ruiz, García Pérez, Jansen y Jiménez (2013) se puede observar cómo el porcentaje de autónomos entre 15 y 24 años en España cae drásticamente como consecuencia de la llegada de la crisis. Así, en 2007 el porcentaje se encontraba cercano al 2%, mientras que en 2011 disminuye alcanzando cuotas por debajo del 1%.

Con la intención de favorecer a este colectivo, algo que sin duda incrementaría el nivel de ocupación de España, el 22 de febrero se aprobó el Real Decreto-ley 4/2013, de medidas de Apoyo al Emprendedor y de Estímulo del Crecimiento y de la Creación de Empleo. Entre estas medidas se encuentran, además de incentivos fiscales, la bonificación a la seguridad social durante los primeros seis meses para nuevos autónomos o la posibilidad de capitalizar el 100% del desempleo (en su momento ya se aumentó del 60% al 80%).

Conde-Ruiz, García Pérez, Jansen y Jiménez (2013) se muestran conformes con el espíritu de fomento del empleo que tiene el Real Decreto. Ahora bien, advierten que a España le queda todavía mucho camino por recorrer si observamos el Ranking Doing Business. Proponen para recorrer ese camino: reducir los trámites administrativos que obstaculizan la creación de negocio así como el coste de notarios y registradores, instaurar el silencio positivo en la concesión de licencias y “eliminar todas las

exigencias de cualificación profesional que no estén justificadas para la apertura de nueva actividad y flexibilizar las existentes”.

3.4 Factor cultural: El proceso de exploración del mercado laboral

Recio (2009) llama la atención sobre otro aspecto que conviene estudiar: la incidencia del factor cultural en el desempleo de los jóvenes. En la actualidad, podemos percibir que existe una corriente de pensamiento en los medios que empuja con dureza a la sociedad a buscar un trabajo que hayan elegido libremente, un trabajo que lo entiendan como personal o propio. Esto lleva a muchos jóvenes a cambiar de trabajo varias veces hasta encontrar aquello que es lo que realmente quieren, o bien, que tienen que aceptar porque ya no tienen otra opción.

A esta situación hay que añadirle que en la cultura española, los jóvenes mientras están explorando el mercado laboral permanecen bajo el cuidado de sus familias, que, por regla general, constituye una fuente de ingresos constante que permite al joven trabajador mantener una situación estable mientras está buscando trabajo.

4. LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA DUALIDAD LABORAL EN ESPAÑA: CONTRATO TEMPORAL VS CONTRATO INDEFINIDO

Una primera conclusión que enunciábamos al comienzo del trabajo es que el paro juvenil es un problema principalmente estructural. Por tanto, si queremos solventar el problema del paro juvenil deberemos analizar el problema estructural más importante al que se enfrentan los jóvenes cuando acceden al mercado de trabajo: la segmentación laboral que existe entre los contratos temporales y los contratos indefinidos

Por ello, el problema que comenzamos analizando, el desempleo juvenil, nos va a llevar a tratar en profundidad otra cuestión directamente relacionada: la dualidad laboral. Muchos jóvenes son despedidos al poco tiempo de haber sido contratados por una empresa mediante un contrato temporal. Otros no están en paro, pero su empleo es

temporal con lo que hay muchas posibilidades de que se encuentren en una situación de paro en el corto plazo. Entendemos que la dualidad laboral tiene una gran incidencia en este aspecto y esto es lo que vamos a estudiar en este apartado.

Lo que queremos averiguar es en qué medida afecta a los jóvenes la dualidad laboral y el papel que se le ha otorgado al contrato temporal en el mercado de trabajo. ¿Es el contrato temporal un paso intermedio que permite llegar a un contrato indefinido?, o por el contrario, ¿es simplemente un callejón sin salida? La realidad es que el contrato temporal se ha convertido en una figura cada vez más generalizada en nuestro mercado de trabajo adoptando diversas formas (contrato interino, contrato de obra, contrato formativo...). En este punto queremos analizar cuáles han sido las consecuencias de esa generalización.

Es cierto que podíamos haber englobado este punto en el apartado anterior, las causas del desempleo. Sin embargo, atendiendo a la relevancia del factor y su vínculo directo con el contrato único, cuestión esencial en nuestro trabajo, nos lleva a examinar el factor de la dualidad laboral en un punto aparte y con detenimiento.

4.1. Planteamiento del problema

Siguiendo a Conde-Ruiz, Felgueroso y García Pérez (2010) a partir de 1984 la figura del contrato temporal quedaría completamente abierta a su uso por los agentes económicos de España. De esta forma, esta modalidad de contratación comenzaría a extenderse cada vez más. Tanto es así, que desde el año siguiente al de la reforma y hasta 1993 los contratos temporales aumentaron en un 73%, llegando a representar un 30% del total de empleados. La contratación temporal solamente ha experimentado una caída significativa con la crisis más reciente de nuestro país. La razón de este hecho no es que se haya solucionado el problema, sino que el golpeo de la crisis ha afectado en primer lugar y de manera más severa a aquellos trabajadores con un empleo temporal.

Por tanto, consideramos que este consideramos que es uno de los mayores obstáculos que se deberán esquivar si queremos solucionar el problema del desempleo en la población más joven. Conscientes de esta situación, las reformas laborales de los

últimos años han tenido como objetivo, todavía sin éxito, reducir el número de contratos temporales y promover la contratación indefinida.

España es el país de la Unión Europea en el que el contrato temporal toma mayor protagonismo, de forma que se producen los encadenamientos de contratos temporales más prolongados. De esta manera, lo que debería ser un impulso o un escalón (*stepping stones*) para acceder a un contrato indefinido, se convierte en una barrera u obstáculo difícil de superar para muchos jóvenes en nuestro país. (Dolado y García Pérez, 2014).

Sobre los efectos perniciosos del contrato temporal los investigadores García Pérez, Marinescu Y Valls realizaron un trabajo estudiando las consecuencias de la dualidad laboral. Para ello realizaron un estudio en el que tomaron dos muestras de trabajadores.

La primera muestra estaba formada por trabajadores que se insertaron en el mercado laboral en 1984², una vez se introdujo la figura del contrato laboral en el mercado. La segunda estaba formada por trabajadores que se habían accedido a un empleo meses antes de la aprobación del contrato laboral, por lo que se introdujeron en el mercado laboral a través de un contrato indefinido (Izquierdo, 2014). Los investigadores estudiarían en 2006 qué repercusiones tendrían en los niveles salariales de los trabajadores haber comenzado a trabajar a través de un contrato temporal o de un indefinido.

El estudio arrojó un resultado negativo. Si bien es cierto que, en cierta medida, con la creación del contrato temporal se facilitó la entrada al mercado laboral de los más jóvenes, por otro lado existieron grandes diferencias salariales entre los dos grupos. El grupo formado por trabajadores contratados mediante un contrato temporal obtuvieron: “rentas salariales desde su entrada al mercado de trabajo hasta finales del año 2006 un 22% inferiores a los que entraron al mercado de trabajo unos meses antes que ellos” (Izquierdo, 2014)

Los autores de la investigación señalan dos causas a la hora de explicar estas divergencias salariales. La primera de ellas es que los trabajadores, que se incorporaron tal mercado tras la aprobación de la reforma, estuvieron más tiempo parados. Esto es debido a que el contrato temporal favorecía empleos con bajo nivel de estabilidad.

² El contrato temporal fue introducido por el Gobierno de Felipe González en 1984. El propósito de esta figura sería alcanzar 800.000 nuevos empleos, a los que Felipe González se había comprometido en su programa electoral

Tanto es así, que como sostienen Dolado et al (2013) las masivas reducciones de empleo, que se produjeron como consecuencia de la crisis, comenzaron afectando principalmente a aquellos trabajadores que tenían un contrato temporal. De hecho, en 2009 si comparamos los trabajadores que perdieron su empleo y que tenían un contrato temporal, frente a aquellos que lo perdieron y que tenían un contrato indefinido, vemos una gran diferencia. Las pérdidas de empleo del primer grupo fueron de un 22%, mientras que del segundo grupo solo fueron un 9%.

La segunda causa que explica la diferente evolución salarial de los dos grupos proviene, en cierto modo, de la primera causa. La retribución salarial de un trabajador es considerablemente menor si el trabajador proviene de una situación de desempleo, en lugar de un empleo estable de otra empresa, donde “consolidan un nivel de renta” (Izquierdo, 2014).

El problema más importante que deriva de la dualidad laboral es la baja tasa de conversión de un contrato laboral en otro indefinido. Por tanto, el mercado laboral que encontramos en nuestro país está claramente dividido entre trabajadores con un contrato temporal y trabajadores con contrato indefinido (Dolado y García Pérez, 2014).

La situación es especialmente preocupante y gravosa en los jóvenes. Un informe del BBVA (2011) afirma que de los contratos temporales pueden derivar largos periodos de tiempo en las que el trabajador permanezca estancado, sin la posibilidad de crecer profesionalmente. De este modo, se consigue un resultado opuesto a lo que se pretende con el contrato temporal; un medio para dar los primeros pasos en el mercado laboral y un paso previo al contrato indefinido. El dato que refleja el problema nos lo proporciona el informe cuando al referirse al conjunto de los jóvenes que acceden al mercado laboral con un contrato temporal “una década después todavía un 35% continúan como temporales”.

En línea con este problema Dolado et al (2013) explica que aunque sea normal en los países de la OECD que los primeros pasos de un joven en el mercado laboral sean a través de un contrato temporal, en España el tránsito de los jóvenes al contrato indefinido es significativamente superior. En palabras de los autores el contrato temporal en el resto de los países de la OECD es “más un escalón de impulso en lugar de un callejón sin salida”.

Si observamos los datos de la Tabla 3 (Dolado et al, 2013: 25). La idea expuesta en el párrafo anterior puede parecer contraria a lo que muestran los datos. Si tomamos el grupo de edad comprendido entre los 16 y los 24 años, España tiene una tasa de transición de una situación de desempleo a una situación de empleo del 3,60%, mientras que su tasa de transición desde una situación de empleo temporal a una situación de empleo estable es del 17%. Es decir, que a la luz de los datos parecería que los contratos temporales sí que podrían considerarse escalón de impulso (*stepping stones*) y no callejones sin salida (*dead ends*), constituyéndose un vehículo para la creación de empleo.

Tabla 3

Tasa de conversión en empleo estable en el año t,
de una situación de desempleo o de una situación de empleo temporal en el año t-1 (2006-09)

Edad	Desde desempleo			Desde desempleo temporal		
	España	Francia	Holanda	España	Francia	Holanda
16-24	3,6	17,8	51,8	17	12,4	38,3
20-24	12,2	19,5	-	23,4	18,1	32,8
25-29	10,3	24,2	61,1	22,2	17,7	27,3
30-34	7,6	23,6	26,3	22,7	14,5	20,6

Fuente: Dolado et al, 2013

Sin embargo, Existen estudios (García Pérez y Muñoz Bullón ,2007; citados por Dolado et al, 2013) que advierten que, si bien las posibilidades de acceder a un empleo estable aumentan conforme aumenta la duración de una relación laboral temporal, varios contratos temporales de corta duración propician el efecto inverso y reducen, en gran medida, las posibilidades de posteriormente acceder a una relación laboral estable.

Aunque el contrato temporal como se utiliza en todos los países de nuestro entorno, las razones que llevan a su uso varían en España con respecto al resto. De este modo, en Alemania o Francia la mayoría de los adolescentes (entre 15 y 19 años) afirman que emplean contratos temporales para realizar un período de prácticas. En Holanda y Reino Unido, muchos adolescentes utilizan contratos temporales porque, simplemente, los prefieren a un contrato indefinido. En cambio, en España, en 2010 de los adolescentes que emplearon un contrato temporal, un 66,20% afirma haberlo empleado porque no pudieron encontrar un empleo estable con contrato indefinido (Dolado et al, 2013)

4.2. Causas de la dualidad laboral en España

Para poder plantear, entender y valorar las distintas soluciones que proponen los expertos es necesario que examinemos qué factores tienen mayor incidencia en la alta tasa de contratación temporal en nuestro país. Para profundizar en este punto vamos a seguir a Polavieja (2006).

La dualidad laboral en España ha sido uno de los temas más recurridos en la literatura sociológica de los últimos tiempos. En ella podemos identificar varias teorías que tratan de explicar este fenómeno. Un primer conjunto de teorías podríamos identificarlo como teorías clásicas de la segmentación. Como señala Polavieja (2006): “una idea clave en estos argumentos es que hay una relación causal entre la estructura de la demanda de productos y los requerimientos tecnológicos de las empresas, incluidos los relativos a la organización y características del factor trabajo”.

En base a esta teoría, la alta tasa de temporalidad española podría ser explicada, en gran medida por el tamaño considerable que el denominado sector secundario tiene en España.

Para los autores que se postulan a favor de las teorías clásicas el segmento secundario se caracterizaría por dos notas definitorias: por un lado, la volatilidad de su demanda y, por otro, el escaso nivel de cualificación que es requerido para poder trabajar en este segmento. Ante estas dos notas definitorias, parece que tiene sentido que los empresarios apuesten y empleen en mayor medida por una contratación temporal, en lugar de comprometerse mediante contratos indefinidos, ya que es un segmento en el que no se sabe cuánto mano de obra necesitarán y dicha mano de obra no será difícil de encontrar en el mercado de trabajo puesto que los trabajadores que se necesitan no necesitan tener una alta cualificación.

No obstante, estos argumentos no van a ser suficientes y la alta tasa de temporalidad no puede ser explicada por el papel del segmento secundario en nuestro país. Así se desprende de los análisis de Polavieja (2006). A través de sus cálculos estudiando la tasa de temporalidad desde una perspectiva comparada, llega a la conclusión de que la relación que ésta tiene con el peso del segmento secundario es muy débil, y, en España, esa baja relación es más extrema si cabe.

Otros factores, difieren de las teorías de segmentación clásicas y van a buscar explicar la marcada dualidad laboral española a través de la oferta laboral. Tratan de argumentar que existe un exceso de oferta que provoca saturación del mercado laboral. Esta teoría puede ser muy apropiada para el caso de España. La denominada generación del baby-boom accede al mercado laboral coincidiendo “en el tiempo con la reforma laboral que extiende el uso de los contratos temporales” (Polavieja, 2006). Por tanto el contrato temporal pudo ser utilizado para gestionar todo ese exceso de oferta.

Sin embargo, Polavieja (2006) realiza una serie de cálculos de los cuales se desprende que esta situación demográfica, que provocaría un exceso de oferta presenta una correlación muy baja con la tasa de temporalidad. Ahora bien, de su estudio sí que se desprende que una de las causas que sí podría incidir en la elevada tasa de temporalidad consistiría en la ventaja educativa que tendrían las cohortes al acceder al mercado de trabajo.

Es decir, el exceso de oferta por sí mismo no consistiría un factor explicativo de la alta tasa de temporalidad, pero si a ese exceso de oferta le añadimos una ventaja en cuanto a formación, que podrían adquirir mediante una prolongación de sus estudios, sí que podría ser relevante para explicar el problema que nos ocupa. Los empresarios se encontrarían por un lado unos trabajadores, ya contratados, con una elevada protección y, por otro lado, estaría un exceso de oferta de trabajo con formación y preparación más elevada que la de los trabajadores que ya están dentro del mercado laboral.

Un tercer grupo de factores serían aquel referido a los factores institucionales. Dentro de este grupo, nos vamos a referir al más relevante: el coste de despido de trabajadores con un contrato indefinido.

Cuanto mayor sea el coste que un empresario tenga que afrontar para extinguir la relación laboral que tiene con su trabajador, menos se querrá atar las manos el empresario contratando trabajadores mediante el contrato indefinido. De los cálculos de Polavieja (2006) se puede llegar a la conclusión que este factor mantiene una fuerte correlación con la tasa de temporalidad. Así el autor expresa

La correlación entre protección en el empleo indefinido y tasa de temporalidad en los 15 países analizados es la más alta de las encontradas en todos los análisis bivariados realizados y no desaparece si excluimos a España de la matriz de datos

Por último, otra de las causas que, a raíz de nuestro estudio, podemos concluir que inciden en la segmentación del mercado de trabajo es como señalan Conde-Ruiz y García Pérez (2013): “la maraña contractual actual”. Esta maraña consiste en la inmensa complejidad regulatoria que existe en el mercado laboral para regir las relaciones de los trabajadores con la empresa. En España, si atendemos a la última reforma laboral en el año 2012 se pueden distinguir tres modalidades de contrato indefinido y ocho tipos de contrato temporal. Ahora bien, si estas modalidades ya serían suficientes para poder considerar como compleja la forma de regular las relaciones laborales, “si consideramos además las modalidades específicas diseñadas en distintos momentos del tiempo para acomodar circunstancias diversas, se pueden listar hasta 15 modalidades distintas de contratación indefinida (Tabla 1) y 20 modalidades distintas de contrato temporal”

Sin duda esta cuestión puede ser considerada como un factor que favorece la rotación de trabajadores entre una modalidad de contrato laboral y otra, de un sector a otro. Las consecuencias son señaladas por Felgueroso y Medina (2012) al hablar de la “generalización de la temporalidad”. La cual, provoca una caída en el rendimiento del trabajador, así como una disminución en la calidad del trabajo y un tardío acceso a un contrato indefinido.

Un ejemplo que pone de manifiesto que la maraña contractual, que encontramos en España, es ineficiente, lo pone García Pérez (2010) al analizar una muestra de trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo entre 1990 y 2007:

Quando se distingue por sexo, el tiempo esperado de una mujer para obtener un contrato indefinido ha sido de 63 meses (43 con contratos temporales y 20 desempleadas) frente a los 56 meses (36 con contratos temporales y 20 desempleados) de los hombres

5. RESPUESTAS AL PROBLEMA

Analizadas los factores que explican nuestro problema, conviene ahora analizar qué se ha hecho hasta ahora para solucionarlo. Queremos con este punto investigar en qué dirección han caminado las medidas aprobadas y qué resultados han logrado. De este modo, estaremos listos para examinar y estudiar posibles soluciones.

5.1. Las reformas laborales

Una vez analizado qué problema tenemos y cuáles son sus causas, vamos a analizar las medidas con las que se ha tratado de paliar el problema. Vamos a estudiar qué medidas se han recogido en las reformas laborales de los últimos años, sin que para ello nos detengamos a estudiar los aspectos puramente jurídicos, dado que no es el objeto de este trabajo.

Las exposiciones de motivos de las reformas laborales de 2006, 2010 y 2012 manifiestan que estas leyes tienen como objetivo prioritario acabar con la dualidad laboral, que especialmente afecta al colectivo de los trabajadores más jóvenes. Sin embargo, tal y como señala Lahera Forteza (2012) las medidas que se incluyen en esta ley apuestan por una considerable reducción de los costes de despido. En cambio, se muestra inactiva a la hora de modificar la complejidad que presentan todas las modalidades temporales. Por ello, considera el autor, que es una reforma tímida a la hora de solucionar la dualidad laboral.

Siguiendo a Lahera Forteza (2012) vamos a explicar algunas de estas medidas novedosas. En primer lugar, la ley incluye modificaciones que mejoran el régimen de encadenamiento de contratos temporales. La reforma de 2006 permitió mediante el artículo 15.5 ET que “el trabajador que superara 24 meses en 30 meses de utilización sucesiva de contratos temporales de obra o/y eventual en una misma empresa y en un mismo puesto de trabajo se convertía automáticamente en fijo”. La reforma de 2010 extendió el supuesto de hecho del encadenamiento a trabajos realizados en un grupo empresarial y en funciones distintas. No obstante, el régimen que aquí se ha explicado quedaría suspendido en 2010, con posterioridad a la promulgación de la reforma y será reanudado por la ley 3/2012, la reforma laboral.

En segundo lugar, otra medida relevante en la reforma laboral de 2012 será la reducción de la indemnización del despido improcedente. Con la anterior legislación la indemnización ascendía a 45 días de salario por cada año trabajado con un tope de 42 mensualidades. Tras la reducción el número de días de salario por cada año de trabajo quedará en 33 y el límite de esta indemnización serán 24 mensualidades.

Otra medida que puede apreciarse en las diferentes reformas laborales es la bonificación de las contrataciones indefinidas. No obstante, la realidad nos ha mostrado que las empresas han utilizado estas bonificaciones de un modo pernicioso.

Durante años se ha generalizado la práctica de contratar trabajadores a través de un contrato temporal, para, posteriormente convertir la relación en una relación estable mediante un contrato indefinido. El problema radica en que las empresas una vez se beneficiaban de la bonificación, procedían al resolver la relación laboral despidiendo al trabajador (De la Rica, 2010). Igualmente, García Pérez (2010) llama la atención sobre este punto:

La tasa de despido de trabajadores indefinidos con bonificaciones nacionales y subvenciones regionales es hasta un 25% superior durante el primer año de contrato para mujeres de más de 45 años y de hasta un 45% superior para hombres en el mismo tramo de edad, cuando comparamos ambas con la de sus homólogos que no reciben bonificaciones.

Es probable que para eliminar este problema habría que reformar la ley, de modo que solo se pudieran beneficiar de la indemnización aquellas empresas de las que cupiera esperar que no van a emplear estas medidas con un fin dañino para los trabajadores, para así obtener un beneficio propio. Para ello se obligaría a la administración a examinar el “historial previo de contratación y despido de la empresa” (García Pérez, 2010).

Entre las otras medidas relevantes que incorpora la ley serán la desaparición de la necesidad de autorización administrativa en despidos colectivos y el contrato indefinido con período de prueba de un año en empresas de menos de 50 trabajadores. La valoración de Lahera Forteza (2012) de todas estas medidas es que si bien se avanza en términos de flexibilización del despido, no se toman medidas que realmente impulsen acabar con la dualidad laboral y fomentar la contratación indefinida.

En la misma línea, Bentolila y Jansen (2012) señalan que, a pesar de que una bajada del coste de indemnización por despido como la que se establece en la reforma debería disminuir la tasa de paro, si no se disminuyen las facilidades que los empresarios tienen de contratación temporal de acuerdo con el sistema actual. Un país en el que sí se ha tratado de eliminar la temporalidad de la manera que proponen los autores es Francia.

Las últimas novedades relevantes en materia laboral las trajo el Real Decreto-ley 4/2013, que hemos mencionado anteriormente. Se incluyen medidas que persiguen directamente solucionar el problema del desempleo juvenil. En opinión de Conde-Ruiz, García Pérez, Jansen y Jiménez (2013), las medidas aprobadas favorecen situaciones en las que los jóvenes encadenen diversos contratos temporales, retrasando de este modo la capacidad de los mismos de gozar de la estabilidad necesaria. Un ejemplo que refleja esto es la medida de esta nueva ley por la que “ya no hace falta que la titulación se haya obtenido como máximo 5 años antes de firmar el contrato” para ser contratado mediante un contrato temporal.

5.2. Análisis de la garantía juvenil: una nueva medida europea

Una de las últimas medidas que se han puesto en marcha para combatir el desempleo de los jóvenes es la Garantía Juvenil. El estudio de esta cuestión lo abordarán Felgueroso y Jansen (2015).

La garantía juvenil es una nueva medida europea que pretende abordar el problema del desempleo juvenil, y, tiene sus orígenes en los países escandinavos³. Según el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil:

El objetivo de la garantía juvenil será asegurar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados

Se trata, en definitiva, y siguiendo el éxito de los países donde se han implementado medidas similares, de facilitar la transición de los estudios a un trabajo. El motivo que subyace en esta idea son los 7 millones y medio de jóvenes europeos que son NEETs. Representan aproximadamente un 13% de la población joven de Europa.

Ahora bien, parece que esta medida trae consigo un coste muy elevado. Podemos preguntarnos ¿Es rentable y viable? Para Europa los NEETs suponen un coste de 162 billones de euros al año (2,26% del PIB europeo). La Garantía Juvenil llevaría aparejada

³ La primera garantía juvenil fue implantada en Suecia en 1984. Posteriormente la medida llegó a Noruega en 1993. En 1996 la garantía juvenil se implementó en Dinamarca y Finlandia

soportar unos costes de 21 billones de euros anuales (0,22% del PIB europeo). Por tanto, en términos de coste-beneficio, la Garantía Juvenil sí sería una opción rentable y viable.

¿Cómo debe implementarse la Garantía Juvenil? La Recomendación del Consejo Europeo en abril de 2013 trata de definir una respuesta clara a esta pregunta. Se deben crear fuertes lazos entre todos los grupos de interés, desde las autoridades públicas hasta los empresarios y, pasando por las instituciones de formación. De esta forma se garantizaría una intervención a tiempo y proveer a los jóvenes con una buena oportunidad laboral. Además, si bien todos los jóvenes deben tener acceso a la Garantía Juvenil, lo cierto es que la Recomendación de 2013 declara prioritario que la medida llegue a los NEETs.

En base a estas directrices, en 2013, se creó en España un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil de la mano de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

En España, no obstante, la Garantía Juvenil ha encontrado dificultades en su implantación en países como Grecia o Italia. Las altas tasas de empleo temporal; motivadas por los largos periodos que necesitan los estudiantes para encontrar un primer empleo, el abandono escolar, las elevadas tasas de NEETs y la dualidad laboral pueden explicar este hecho.

Para que los países periféricos mejoren su situación deberán hacer unas reformas encaminadas a crear un marco, en el que se desenvuelva el mercado de trabajo, similar a los sistemas paradigmáticos que hemos señalado anteriormente como Alemania o Austria. Conviene señalar que, la implantación de un nuevo sistema, así como el diseño de una Garantía Juvenil eficiente, requerirá mucho tiempo.

6. POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA

Tras haber estudiado y comprendido la gravedad del problema, sus causas y las medidas tomadas, este punto trata de recoger las soluciones que diversas fuentes bibliográficas ponen encima de la mesa para solucionar el paro juvenil. Una vez que hemos confirmado que la alta tasa de desempleo juvenil persiste a pesar de las medidas y reformas que se han llevado a cabo, las nuevas propuestas de solución deberán ser diferentes. Sin duda, plantearán cambios más profundos y sustanciales.

Con este apartado trataremos de acercarnos a una respuesta de nuestra pregunta inicial: ¿es el contrato único una solución necesaria al desempleo juvenil? Deberemos examinar otras medidas y posibles soluciones al problema que nos atañe, solamente así estaremos en condiciones de llegar a concluir si el contrato único es la llave del problema, si no es necesario el cambio o si necesitamos complementarlo con otras medidas.

6.1. Implantación de un contrato único

En el apartado anterior, hemos visto que uno de las cuestiones más relevantes a la hora de afrontar el paro juvenil es la dualidad laboral. Muchos jóvenes trabajan contratados por alguno de los múltiples contratos temporales que recoge nuestro sistema. La escasa protección que otorgan, hace que los jóvenes, y los demás trabajadores temporales, sean los que más posibilidades tienen de ser los primeros en sufrir los despidos. Además existen otras diferencias entre los trabajadores con un contrato temporal (también llamados trabajadores outsiders) y los trabajadores con un contrato indefinido (también llamados insiders), así los insiders tendrán unas remuneraciones menos elevadas o tendrán menos interés en formarse.

La implantación de un contrato único tiene como objetivo acabar con ese problema. El contrato único supondría una nueva modalidad contractual, por la que se regularían la totalidad de las nuevas relaciones laborales que se constituyan. De este modo, se eliminaría la brecha producida por la segmentación que existe en España por contratos temporales y los indefinidos, y se conseguiría equiparar la protección legal de todos los contratos.

Para conseguir su objetivo, el contrato único va a incorporar una escala de indemnizaciones por despido, que crezca conforme vaya aumentando la antigüedad del trabajador en la empresa. Como consecuencia de esto, se disminuyen las diferencias en la protección de los trabajadores, manteniendo la misma protección media sin que, para ello, se iguale por abajo las condiciones de todos los trabajadores rebajando su protección.

Por tanto, el contrato único constituye una respuesta al problema del desempleo, basada en la concepción de que se trata de un problema, que puede ser fuertemente explicado por cómo está diseñado el sistema laboral español.

Es preciso, por ello, estudiar en qué consistiría y sus problemas. Así, podremos llegar a responder a la pregunta que nos hemos hecho al principio del trabajo.

6.1.1. Planteamiento de la solución y ventajas

El BBVA (2011) anuncia varias propuestas para combatir el desempleo juvenil. Entre ellas destaca la creación de un contrato único, sin efectos retroactivos, que acabe con la dualidad laboral y favorezca el acceso de los jóvenes a un empleo estable. ¿Qué características debería tener este contrato? El banco sostiene que deberá tener una escala con diferentes indemnizaciones por despido, que se incrementará a medida que el trabajador acumule experiencia y años de trabajo en la compañía.

García Pérez (2010) en la línea que argumenta el BBVA (2011), sostendrá que el contrato único eliminaría la complejidad del entramado contractual que el ordenamiento jurídico presenta, reduciendo la incertidumbre. Además, señala que debido a su carácter irretroactivo (no se aplicaría a contrataciones realizadas con anterioridad a la implantación de la nueva figura) supone una ventaja para los trabajadores que actualmente están contratados temporalmente.

Esto es así porque el nuevo contrato único disminuiría el coste que le supondría a la empresa seguir contando con el trabajador, ya que no tendría que ofrecerle un contrato indefinido con una indemnización elevada, sino que le contrataría a través del nuevo

contrato único que, dado la poca antigüedad del trabajador, tendría un coste muy reducido para la compañía.

En la actualidad, el coste marginal que supone contratar a través de un contrato indefinido a un trabajador al que le acaba su contrato temporal es excesivo. Se pasa de tener que indemnizar al trabajador en caso de despido con 9 días de salario por año trabajado hasta los 33 días.

García Pérez (2009), al que seguimos en este apartado, va a realizar un estudio en el que profundiza en esta idea y explica las consecuencias que derivarían de implantar el contrato único. Para ello estudia los efectos que se producirían en “la indemnización media esperada para la población empleada y parada a finales de 2007”. El contrato con el que realizará los cálculos tendrá una indemnización original de 12 días de salario por año trabajado y se incrementará en dos días cada año de antigüedad que adquiera el trabajador en la empresa, situándose el límite en 36 días.

El estudio concluye que la indemnización media esperada aumenta levemente al implementar el contrato único. Del estudio se desprende que el coste que supondría a las empresas la implantación del nuevo modelo de contrato no sería muy elevado e incluso podría disminuir si se reducen los despidos. Por su parte, los jóvenes saldrían beneficiados y tendrían derecho a indemnizaciones por despido superiores. El único colectivo que según los cálculos saldría perjudicado serían los trabajadores, en especial hombres, que ya tuvieran contratos indefinidos con anterioridad a la reforma que se simula. Estos trabajadores podrían sufrir disminuciones en su indemnización por despido del 0,1% al 12% diez años después de que se aprobara la reforma. Ahora bien, frente a los colectivos como los parados y los jóvenes que serían los grandes beneficiarios del contrato único, el grupo perjudicado es aquel que tiene más posibilidades de no ser despedido.

Se demuestra mediante esta simulación que la indemnización media esperada de los trabajadores españoles aumentaría como efecto del nuevo contrato único. Esta conclusión es apoyada por Bentolila y Jansen (2009) cuando indican que la llegada del contrato único no implicaría una bajada de las indemnizaciones por despido con carácter general.

Para estos dos autores el contrato único beneficiaría tanto a la oferta del mercado laboral como a la demanda. A los primeros, les proporcionaría mayor estabilidad ya que eliminaría la barrera que supone pasar de un contrato temporal a un indefinido con motivo de la dualidad laboral. A los empresarios, les beneficiaría en tanto en cuanto se eliminaría la maraña contractual, a la cual nos hemos referido ya en este trabajo y, por tanto, dispondrían de una mayor seguridad jurídica. Además, les proporcionaría “un procedimiento más ágil para los ajuste de empleo en tiempos difíciles”.

6.1.2. Formas de implantación del contrato único

El contrato único no es una figura legal concreta con una forma y un modo de implantación determinados. Es una idea que, en caso de implementarse habría que estudiar cuál es la mejor manera de hacerlo. Lepage-Saucier, Schleich y Wasmer (2013) estudiarán varias posibilidades. La primera consistiría en eliminar del sistema de contratación todos los contratos temporales y mantener los permanentes o indefinidos. Una segunda vía sería sustituir todos los contratos (temporales y permanentes) regulados en un ordenamiento e introducir un nuevo modelo de contrato único.

Esta última solución es la que más acogida parece tener y es la que proponen los autores que citamos en esta parte del trabajo. Sin embargo, sí podemos distinguir dos corrientes dentro de esta postura que se diferencian en un punto. Mientras que unos se muestran partidarios de que el contrato único debería sustituir todas las modalidades contractuales ya existentes (“pure single employment school of thought”), otros abogan por mantener alguna modalidad contractual como los contratos interinos o los contratos de formación (“extended single labour contract school of thought”).

6.1.3. Preguntas y respuestas del contrato único

La figura del contrato único ha gozado de gran aceptación por parte de economistas y juristas. Sin embargo, no han faltado aquellos que han planteado diversos problemas o cuestiones que podrían suscitarse con la llegada de esta nueva modalidad contractual.

Por ejemplo, Banyuls y Recio Andreu (2012) consideran que una reforma laboral, que sustituyera el régimen de contratación actual por un único contrato indefinido, sería ineficaz. Alegan que las empresas podrían seguir despidiendo trabajadores y ajustar su plantilla siguiendo un método LIFO (Last in, First Out). Seguiría suponiendo un coste muy bajo despedir a los trabajadores que llevaran poco tiempo en la empresa.

Lepage-Saucier, Schleich y Wasmer (2013) por su parte, ponen en duda que la introducción de este nuevo contrato resolviera la dualidad laboral. Alega que, si bien la existencia de diferentes modalidades de contratación temporal y permanente pone de un modo visible la existencia de una segmentación en el mercado de trabajo; la llegada de un contrato único no garantiza que este problema se resolviera. Por ejemplo en Estados Unidos, nunca ha existido una dualidad contractual y, a pesar de ello, diversos estudios ponen de manifiesto la existencia de divisiones entre los trabajadores.

Una de las cuestiones que más dudas ha generado es si el contrato único serviría para dar respuesta a todas las relaciones laborales, que en la actualidad son reguladas por los distintos contratos temporales. Así podemos plantearnos preguntas tales como ¿Qué ocurriría si quisiéramos contratar a alguien para alguna actividad de carácter estacional, por ejemplo la vendimia, o por un periodo de tiempo concreto?

La respuesta que dan Bentolila y Jansen (2009) es que se podría contratar a un trabajador para realizar una actividad estacional mediante un contrato indefinido discontinuo. Igual solución proponen para el contrato a tiempo parcial; simplemente habría que establecer el horario del trabajador como en cualquier contrato laboral. Si quisiéramos contratar a un trabajador por tiempo determinado, podría contratársele mediante “el contrato único y terminar la relación laboral al cabo de ese periodo abonando la indemnización prevista, que no es muy alta para periodos cortos”.

Cuatro años después en otro artículo, Bentolila, García Pérez y Jansen (2013) proponen que la implantación de un contrato único que reforme el complejo régimen jurídico de las relaciones laborales debería llevarse a cabo mediante tres modalidades contractuales.

La primera sería el contrato único como lo hemos presentado aquí. Matizan que debería tener “dos escalas de indemnización –para despidos procedentes e improcedentes-“. Una segunda modalidad de contrato consistiría en un contrato de formación que iría

dirigido a los más jóvenes que van a tener su primera experiencia laboral. Por último, el contrato de interinidad permitiría sustituir a los empleados cuando fuera requerido.

Esta concepción de la implantación del contrato único se encuadra dentro de la “extended single labour contract school of thought”, que señalan Lepage-Saucier, Schleich y Wasmer (2013). En esta línea, se encuentra una propuesta del BBVA (2014). Sugiere que junto al contrato único indefinido convivan dos modalidades contractuales: un contrato causal y otro de formación.

Sobre el primero, cabe decir que este no debería durar más de dos años. Se trata de impedir que se configure como una nueva vía para encadenar contratos temporales, lo que impediría que consiguiéramos reducir la brecha laboral entre trabajadores indefinidos y temporales. Sobre los segundos, podrían ser temporales o indefinidos dependiendo de quién promueva la contratación, un tercero (por ejemplo una universidad que firma un convenio de prácticas con una empresa para que emplee a uno de sus alumnos) o la propia empresa, respectivamente.

Dos últimos apuntes debemos realizar siguiendo al BBVA (2014) . En primer lugar, al realizar esta reforma de la compleja estructura que presentan las contrataciones laborales, tratar de investigar cuáles son las razones por las que el contrato parcial tiene una menor utilización en relación con el resto de miembros de la Unión Europea. “el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en España alcanzó el 16,2% en el primer trimestre del 2014, 7,7 puntos porcentuales menos que el promedio de la UE-15”.

En segundo lugar, la reforma del sistema debería traer de la mano nuevas medidas encaminadas a reducir las contrataciones fraudulentas. Es decir, aquellas contrataciones en las que una relación que debería regularse por medio de un contrato indefinido, reviste apariencia de contrato temporal.

6.2. Constitución de un fondo de capitalización a la austriaca

Para Felgueroso (2012) la mejor manera de combinar este contrato único será con un fondo de capitalización a la austriaca. Consiste en la realización de aportaciones regulares por parte de la empresa que reducirá el coste marginal del despido porque

constituirán una parte (o la totalidad) de la indemnización de los trabajadores. El objetivo de este fondo será atenuar los efectos que se produzcan como consecuencia el ajuste tipo LIFO de trabajadores que realizan las empresas.

Como señalan Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011), esta figura tiene sus orígenes en 2003, en Austria. El modelo tuvo tanto éxito que en 2006 era utilizado en un 40% de las relaciones laborales del país. Siguiendo a estos tres autores el “modelo austriaco puro” sería un modelo por el que:

Se renuncia a las indemnizaciones por despido como un pago único en el momento en el que se produce éste, a cambio de abrir una cuenta individual de ahorro en la que las empresas ingresan una cantidad proporcional al salario por cada año de antigüedad. Se puede acceder a esta cuenta en caso de que estemos en situación de desempleo causada por un despido, o, en cualquier caso, al final de la vida laboral como complemento de la pensión

Sobre cómo debería implantarse el sistema ya se han pronunciado entidades como el banco BBVA (2014). Sostiene que a esta nueva figura deberían acogerse cualquier trabajador que fuera contratado una vez se aprobara la medida. Con respecto a las relaciones que existieran con anterioridad a la introducción del fondo de capitalización, la modificación de la relación laboral, adaptándola a la nueva medida, deberá establecerse de manera consensuada.

Concreta, el banco, que “todos los nuevos asalariados dispondrían de una cuenta de ahorro individual nutrida de aportaciones periódicas por un importe equivalente a 8 días de salario por año trabajado (dsat). Se sugiere un tipo de cotización estable del 2,19% del salario bruto anual”.

¿Qué ocurre con aquellos trabajadores cuyos salarios estuvieran limitados por el salario mínimo interprofesional? Sus contribuciones al fondo de capitalización serían realizadas por el Estado, de forma que éste aportará el 100% de la cuota del trabajador cuando su salario fuera igual al salario mínimo interprofesional y, se producirá una disminución gradual de la aportación hasta llegar a cero en algún punto, por ejemplo, en el momento en el que el trabajador fuera remunerado con 1,25 SMI sin incluir la contribución al fondo.

Las contribuciones realizadas bien por el trabajador, bien por la administración, deberán invertirse en unos fondos de previsión públicos, que hayan sido constituidos para tal finalidad.

Sobre la percepción del fondo de capitalización a la austriaca, debería recibirse una vez el trabajador alcanza la jubilación, o bien, cuando la relación laboral del trabajador con la empresa se extinguiese. Entonces podría introducirse “Un programa de extracción cada vez más decreciente (por ejemplo, en cada año el programa de “desahorro” debe estar diseñado de forma que solo debe poder sacar de la cuenta como mucho la mitad del dinero depositado...)” (según entrada en el Blog Politikon, el 28 de febrero de 2012)⁴

Una ventaja muy significativa de este modelo que destaca Felgueroso (2012) es que favorece la rotación entre puestos de trabajo en diferentes empresas. Con el régimen que encontramos actualmente no se impulsa algo tan necesario en estos tiempos como la “reassignación de los recursos”. El fondo de capitalización a la austriaca camina en la dirección opuesta, debido a que aquello que hayas aportado al fondo austriaco no se pierde como consecuencia de la movilidad entre empresas.

Siguiendo a Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011) vamos a explicar algunas de las ventajas e inconvenientes. Entre las ventajas, además de las que ya hemos señalado (impulso de movilidad y atenuación de ajustes de plantilla tipo LIFO), destaca la mejora financiera que supondría para las compañías (en especial a las PYMES). En momentos de crisis económica, las empresas encuentran más trabas para acceder a las fuentes de financiación. Este problema se complica más si tienen que hacer frente a cuantiosas indemnizaciones por despido. Con el fondo de capitalización austriaco, este problema se solventa dado que la cuantía con la que debería indemnizar la empresa ya se ha ido aportando en los años anteriores.

Una última ventaja podríamos decir sería que se constituiría un fondo atractivo que supondría un impulso para el mercado de capitales; así como una primera piedra para una regeneración del modelo actual de pensiones. Si observamos la pirámide de la población española, veremos que muestra cierto envejecimiento. Esto pone en duda la

⁴ Disponible en <http://politikon.es/2012/02/28/contrato-unico-con-indemnizacion-marginal-decreciente-2/>, última consulta 1/03/2015

viabilidad del sistema y puede que un nuevo modelo basado en un fondo de capitalización pudiera resultar una solución apropiada.

Pero la constitución de un fondo de capitalización a la austriaca también tendría inconvenientes. Por un lado, parece evidente que si a la empresa no le supone ningún coste despedir a los trabajadores, se producirían más despidos de los que se necesitarían para ajustar óptimamente la plantilla. Otro inconveniente sería que la aplicación del fondo implicaría injusticias redistributivas. Es decir, el fondo sería más beneficioso para aquellos que nunca son despedidos.

Si en el apartado anterior hemos señalado que la mejor manera de combinar un contrato único es con este fondo; del mismo modo, Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011) señalan que es imprescindible que el fondo de capitalización se implante en combinación con un contrato único. Si se aplicara solamente a los contratos indefinidos el efecto sería muy perjudicial ya que se incrementaría la segmentación laboral entre contratos indefinidos y temporales. Si se aplicara a ambos tampoco se conseguiría el objetivo perseguido de reducir la dualidad laboral.

6.3. Reforma en el ámbito educativo

Una vez que hemos detectado que los problemas en la educación tienen relevancia a la hora de explicar las bajas cifras de empleo juvenil, debemos plantearnos qué debemos hacer para mejorar en este ámbito.

Siguiendo a las propuestas realizadas por el BBVA (2011), en primer lugar, deberíamos dirigir nuestros esfuerzos a combatir el abandono escolar. Hay autores (De La Fuente Y Doménech, 2010, citados por BBVA, 2011) que resaltan la importancia de que estos esfuerzos deban focalizarse en aquellos grupos con menores facilidades y, principalmente, deben llevarse a cabo en los primeros pasos del alumno en la escuela. Para materializar esta idea se propone un sistema de alerta temprana, así como el establecimiento de clases obligatorias que refuercen lo aprendido en clase a través de una enseñanza más personalizada.

En segundo lugar, se debería impulsar las tareas de asesoramiento e información acerca de los diferentes estudios que se pueden cursar, haciéndolos atractivos y explicando los efectos positivos, “en términos de empleo”, que estudiar proporcionaría a los alumnos.

En cuanto a aquellos alumnos que ya han optado por abandonar sus estudios, proponemos que se impulsen políticas que les permitan retomar su formación. Un ejemplo de este tipo de políticas es el Real Decreto 114/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Por otro lado, anteriormente hemos señalado que España tiene una proporción muy baja de jóvenes que combinan estudios con trabajo. Mejorar en este punto mediante una formación dual, que combinara permitiría preparar mejor a los jóvenes y, así, mejorar sus posibilidades de encontrar trabajo.

Países como Austria, Alemania, Suiza o Dinamarca, todos con bajas tasas de desempleo juvenil, apuestan por la formación dual. Para implantar este sistema se necesitaría la colaboración de muchas empresas e instituciones, que deben tener como meta enseñar a los alumnos y no aprovecharse de su situación encargándoles las tareas que necesitan en su empresa en cada momento.

Si bien las empresas de estos países han optado, por regla general, por participar en el sistema dual, existen ciertos problemas que este modelo educativo puede acarrear. Por ejemplo, en Alemania el sistema perjudica la cohesión social, de modo que cuando se distribuyen los jóvenes en los distintos puestos de trabajo lo hacen de la siguiente manera: “los jóvenes más cualificados –procedentes de las Realschulen- en las ocupaciones de mayor proyección y de los menos educados –procedentes de las Hauptschulen- en las menos valoradas”.

Alemania, al igual que Austria o Suiza son países que han conseguido unos niveles de desempleo juvenil excelentes. Dolado (2015) el éxito de los mismos puede ser explicado en gran medida por el sistema dual y vocacional que tienen.

A continuación, y siguiendo a Dolado (2015) vamos a explicar el sistema austriaco y analizar si sería posible implementarlo en España. Austria es un caso paradigmático, avalado por una tasa de desempleo juvenil (edades comprendidas entre los 15 y los 24 años) inferior al 10%. En 2013, el riesgo de que un desempleado, con una edad comprendida entre los 15 y los 24 años, se convirtiera en un desempleado de larga

duración ascendía a un 16,3%, lo que contrasta con la media de la OECD en 2014 (21,1%).

Pues bien, en Austria tras nueve años de enseñanza obligatoria, los alumnos se incorporarán bien a la vía académica (*academic track*), o bien, a la vía vocacional (*vocational track*), en la que tendrá lugar la formación de aprendizaje (*apprenticeship training*). Los estudiantes que elijan esta vía combinarán estudios y trabajo, dedicando un 80% de su tiempo a trabajar en una empresa, y un 20% de su tiempo a estudiar.

En España el camino alternativo a la vía universitaria sería la formación profesional. No obstante, esta opción no goza de tanta aceptación social como la vía vocacional austriaco. Uno de los indicadores que muestran la gran acogida del sistema en Austria es que para gran parte de la población un certificado de aprendizaje (*apprenticeship certificate*)⁵ es el nivel más alto de estudios que han obtenido. En 2011, el porcentaje de individuos entre los 25 y los 29 años que acreditaban esto era el 38,30% y el 41,20% para aquellos con edades comprendidas entre los 20 y los 24.

Por tanto, para alumnos que no quieran o que no tengan capacidad para continuar con una enseñanza a tiempo completo, este sistema les ayudará a conseguir una entrada en el mercado laboral. Por otro lado, el sistema ofrece a las empresas la posibilidad de reducir su coste de capital humano, puesto que los salarios con los que se remuneran a los alumnos son considerablemente más bajos. Además, las empresas pueden emplear este sistema para reclutar talento.

Alentados por el éxito de este sistema podríamos tener la tentación de importarlo a España. Ahora bien, existen obstáculos que dificultarían una implantación exacta del sistema. De acuerdo con Eurostat, el tamaño medio de una empresa en España no llega a cinco trabajadores, además el 94% de las empresas españolas tienen menos de diez trabajadores (OECD 2014). En cambio en Alemania o Suiza, países con un sistema dual vocacional como Austria, las empresas con menos de diez trabajadores representan, tan solo, el 18% del empleo, mientras que en España, representan el 42% (Dolado, 2015).

Dado que las empresas de gran tamaño son aquellas con capacidad para formar parte de la formación de aprendizaje (*apprenticeship training*) y contratar alumnos, a la luz de

⁵ Un *apprenticeship certificate* es el certificado que te dan tras finalizar los tres o cuatro años de vía vocacional y superar un examen formal

los datos que hemos expuesto parece complicado implantar un sistema igual que en Austria, Alemania o Suiza.

7. CONCLUSIONES

A lo largo de todo nuestro trabajo hemos tratado de buscar la solución a una pregunta. Para ello hemos partido de un análisis del contexto económico en el que nos encontramos para así poder situarnos correctamente en el tema que nos ocupa: el desempleo juvenil. Era necesario analizar sus causas y las soluciones que el Legislador ha dado para tratar de paliar el problema. Con este contexto nos hemos encontrado en disposición de analizar las distintas propuestas de solución.

Llega el momento de responder a nuestra pregunta inicial y sacar nuestras conclusiones. ¿Es el contrato único una solución necesaria al desempleo juvenil? Sí es necesaria, pero no suficiente.

El problema del paro juvenil en España consiste en un problema relacionado con el modelo que encontramos en nuestro país. Las medidas que se han tomado hasta el momento, si bien en mayor o menor medida han atenuado el problema, no se han dirigido correctamente a la raíz; a la esencia de la cuestión. Solamente si corregimos los defectos que contienen nuestras estructuras del mercado de trabajo conseguiremos solucionar el problema.

Entre estos defectos se encuentra la dualidad laboral, motivada en gran medida, por la complejidad que presenta el sistema al presentar multitud de contratos temporales. Una síntesis de todos ellos en un contrato único resolvería el problema y, por tanto, sostenemos que sí es una solución necesaria.

No obstante, la dualidad laboral no es el único factor explicativo del desempleo juvenil. Hemos estudiado que existen otras causas que hacen que el problema no sea erradicado. Entre estas causas destacan la sobrecualificación, el abandono escolar o la falta de combinación de estudios y trabajo por los estudiantes.

Una alternativa en el modelo escolar que podría solucionar estos problemas sería un sistema vocacional dual como el que hemos estudiado para Austria. Es cierto que una réplica exacta del modelo sería complejo debido al peso significativo que tienen las pequeñas y medianas empresas en nuestro país. Por tanto, para imitar el modelo deberíamos presentar mayores incentivos a las empresas medianas y pequeñas, a las que les costaría más participar en la formación práctica de los alumnos. Rebajas fiscales o

subvenciones podrían ser formas con las que se consiga incentivar la participación de las empresas.

Además, medidas como el fondo de capitalización a la austriaca o una correcta implantación de la Garantía Juvenil, apoyarán al contrato único a disminuir la tasa de paro juvenil.

Por último debemos preguntarnos en qué medida son posibles estas reformas. Es necesario advertir que las medidas que se plantean suponen unas reformas profundas en nuestro país. Una vez que hemos conseguido aproximarnos a una solución de la situación del mercado laboral español, el siguiente paso consiste en hacer llegar esa voluntad de cambio profundo a la sociedad. Creemos que será complicado convencer a los denominados “insiders” o trabajadores con contrato indefinido. Al tener una posición teóricamente ventajosa, un cambio estructural grande puede lógicamente generar reticencias por parte de este colectivo.

En definitiva, reafirmamos la necesidad de abordar el problema, que nos ha ocupado en este trabajo, mediante la implantación de un contrato único que acabe con la dualidad laboral. Ahora bien, esta medida necesitará ser acompañada con otras propuestas como las aquí descritas, para poder conseguir plenamente el objetivo: solucionar el problema del desempleo entre los jóvenes.

BIBLIOGRAFÍA

I. LIBROS

- De Espínola, J.R. (2014). *Las raíces del paro y la deuda en España*. Universitas. Pp. 12, 13, 15

II. ARTÍCULOS

- Banyuls, J., Recio Andreu, A. (2012). Dualismo, segmentación y desigualdades laborales: el debate sobre el contrato único y los problemas del mercado laboral en España. *XIII Jornadas de Economía Crítica*. P. 585
- BBVA. (2011). Desempleo juvenil en España: causas y soluciones. *BBVA Research*
- BBVA. (2014). Medidas para favorecer la contratación indefinida, *BBVA Research*
- Bentolila, S., Jansen, M. (2012). La reforma laboral de 2012: una primera evaluación. *Apuntes FEDEA*. P. 6
- Conde-Ruiz, J.I., Felgueroso, F., García Pérez, J.I. (2011). El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España. *FEDEA; Colección de Estudios Económicos*
- Conde-Ruiz, J.I., Felgueroso, F., García Pérez, J.I. (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. *Colección de Estudios Económicos*. P. 4
- Dolado, J.J., Jansen, M., Felgueroso, F., Fuentes, A., Wöfl. (2013). Youth labour market performance in Spain and its determinants – a micro level perspective. *Economics Department Working Papers*, No. 1039
- Dolado, J.J. (2015). No country for Young People? Youth Labour Market Problems in Europe. *CEPR Press*
- Felgueroso, F. (2012). El empleo juvenil en España: un problema estructural. *Círculo Cívico de Opinión*. Pp.50-51
- Felgueroso, F., Jansen, M. (2015). The Youth Guarantee: Theory or reality? *CEPR Press*. Pp. 129-136
- Felgueroso, F., Medina, G. (2012). El empleo juvenil en España: un problema estructural. *Círculo Cívico de Opinión*. P. 5

- Lepage-Saucier, N., Schleich, J., Wasmer, E. (2013). Moving towards a single labour contract: pros, cons and mixed feelings. *OCDE; Economics Department working paper*, nº 1026. Pp. 18 y ss.
- Merino Llorente, M.C., Somarriba Arechavala, N., y Negro Machado, A. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España, Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 30-1. P. 263
- Mingorance-Arnáiz, A.C., y Pampillón Olmedo, R. (2015). Mitos y realidades del mercado de trabajo español. *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 33-1. Pp. 224-237
- Polavieja, J.G. (2006) ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada”, *Reis*, 113/06. Pp. 77-108
- Recio, A. (2009). La situación laboral de los jóvenes. *Primer Congreso Internacional Juventud y Sociedad*. Pp. 3-9
- Villar, A. (2014). No es país para jóvenes. *Universidad Pablo de Olavide. Panorama social*, núm. 20. Pp. 59, 60

III. RECURSOS ELECTRÓNICOS

- Bentolila, S., García Pérez, J.I., Jansen, M. (2013). Por un nuevo impulso a la creación de empleo en España. *Blog Nada Es Gratis*. Última consulta 2/02/2015, disponible en <http://nadaesgratis.es/invitados/garicano/por-un-nuevo-impulso-a-la-creacion-de-empleo-en-espana>
- Bentolila, S., Jansen, M. (2009). La viabilidad jurídica del contrato único. *Libro Electrónico Propuesta de Reactivación Laboral en España*. Última consulta 11/03/2015, disponible en http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755
- Conde-Ruiz, J.I., García Pérez, J.I., Jansen, M., Jiménez, S. (2013). Las medidas para los jóvenes no convencen (Parte I. Emprendedores). *Blog Nada es Gratis*. Última consulta 25/02/2015, disponible en <http://nadaesgratis.es/editor/j-ignacio-conde-ruiz/las-medidas-para-los-jovenes-no-convencen>
- Conde-Ruiz, J.I., García Pérez, J.I., Jansen, M., Jiménez, S. (2013). Las medidas para los jóvenes no convencen (Parte II. Contratación Jóvenes). *Blog Nada es Gratis*. Última consulta 25/02/2015, disponible en <http://nadaesgratis.es/editor/j-ignacio-conde-ruiz/las-medidas-para-los-jovenes-no-convencen>

- Conde-Ruiz, J.I., García Pérez, J.I. (2013). La maraña contractual: ¿no sería todo más fácil con un contrato único?», *Blog Nada es Gratis*, 2013. Última consulta 24/02/2015, disponible en <http://nadaesgratis.es/editor/j-ignacio-conde-ruiz/lamarana-contractual-actual-no-seria-todo-mas-facil-con-un-contrato-unico>
- Dolado, J.J., García Pérez, J.I. (2014). Las claves del paro juvenil en España (I). *Blog Nada es Gratis*. Última consulta 19/02/2015, disponible en <http://nadaesgratis.es/invitados/dolado/las-claves-del-paro-juvenil-en-espana-i>
- García Pérez, J.I. (2009). ¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo? *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Última consulta 11/03/2015, disponible en http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755
- García Pérez, J.I. (2009). ¿Tienen las subvenciones a la contratación los efectos deseados sobre la estabilidad de los empleos? *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Última consulta 16/03/2015, disponible en http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755
- Instituto Nacional De Estadística. Última consulta 16/02/2015, disponible en http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Izquierdo, L. (2014, 22 de septiembre). La contratación laboral provoca los salarios más bajos a largo plazo. *La Vanguardia*. Última consulta 26/02/2015, disponible en http://www.upf.edu/cres/_pdf/140923_JV_van.pdf.
- Plan Nacional De Implantación De La Garantía Juvenil en España. Última consulta 11/03/2015, disponible en <http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionagarantiajuvenianexo.pdf>

IV. OTRAS FUENTES

- Lahera Forteza, J. (2012). La reforma de la ley 3/2012 en la contratación laboral y despido”, contenido de la intervención del autor en el Foro de debate sobre la reforma laboral celebrado el jueves, 8 de marzo de 2012 y organizado por la Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid