



GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO

TRABAJO FIN DE GRADO

TÍTULO:

**ANÁLISIS JURÍDICO-ECONÓMICO DE LOS NUEVOS
CONTRATOS FORMATIVOS Y EL DESEMPLEO JUVENIL**

TITLE:

**LEGAL-ECONOMIC ANALYSIS OF NEW TRAINING
CONTRACTS AND YOUTH UNEMPLOYMENT**

AUTOR/A

María del Mar Ruiz García

DIRECTOR/A

Ana María Gómez Gómez

FECHA

24 de septiembre de 2023

RESUMEN

El estudio del paro juvenil en España es un hecho de actualidad que nos persigue desde hace años. Este hecho ha traído consigo una serie de reformas laborales por las que se han tratado de corregirlo.

El presente trabajo consiste en analizar la reforma laboral de 2022, mediante la cual se han modificado los contratos formativos, y en estudiar cómo a través de un análisis jurídico-económico de los instrumentos que ofrece la Unión Europea, si España consigue alcanzar el objetivo que refiere a los contratos formativos, consistente en reducir la tasa de temporalidad.

ABSTRACT

The study of youth unemployment in Spain is a current fact that has haunted us for years, this fact has brought with it a series of labor reforms by which they have tried to correct it.

This work consists of analyzing the labor reform of 2022 through which training contracts have been modified, and studying how, through a legal-economic analysis of the instruments offered by the European Union, if Spain manages to achieve the objective that refers to training contracts, reduce the rate of temporary employment.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO ACERCA DE LA REFORMA LABORAL	5
2.1. REFORMA LABORAL 2022.....	6
2.2. COMPARATIVA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL.....	8
2.2.1. Contratos formativos previos a la reforma laboral	9
2.2.2. Contratos formativos posteriores a la reforma laboral	11
3. ANÁLISIS JURÍDICO-ECONÓMICO.....	15
3.1. ANÁLISIS JURÍDICO	15
3.1.1. Fondo Social Europeo:	16
3.1.2. Plan de Garantía Juvenil Plus:.....	17
3.1.3. Plan de Recuperación para Europa NextGenerationEU	17
3.2. ANÁLISIS ECONÓMICO	19
3.2.1. Tasa de paro por grupos de edad	19
3.2.2. Evolución de los contratos iniciales formativos.....	20
3.2.3. Conversión de contrato formativos iniciales en indefinidos.	22
3.2.4. Análisis de los principales problemas que afectan a los hogares españoles.....	24
4. CONCLUSIONES	26
5. BIBLIOGRAFÍA	28

1. INTRODUCCIÓN

La tasa de paro juvenil, población con edad comprendida entre los 16 y 30 años, es uno de los grupos que más sufren el desempleo tanto a nivel nacional como a nivel europeo; este no se trata de un hecho puntual, sino que se viene observando esta tendencia durante décadas.

Este hecho ha llevado a analizar la nueva reforma laboral de 2022, mediante la cual se reformulan los contratos que afectan a este sector. Dos de los puntos más destacados de esta son, como se viene buscando desde hace tiempo, la simplificación de los contratos y la corrección de deficiencias que tiene el mercado laboral español como es la temporalidad.

En concreto, se ha reducido en dos las modalidades de los contratos formativos. Este y el resto de los cambios que vienen recogidos en esta reforma se han conseguido en el marco del diálogo social, elemento diferenciador con las anteriores reformas que otorga mayor estabilidad a la hora de alcanzar las medidas propuestas en esta.

El objetivo que persigue este trabajo es observar si las iniciativas que se toman desde Europa y que se gestionan en España (análisis jurídico) son adecuadas, y estudiar si estas están llevando a cabo su objetivo principal, que es la reducción de la tasa de desempleo y de la temporalidad, lo cual se corroborará mediante datos (análisis económico).

El análisis jurídico consiste en analizar cómo se encuentra la tasa de paro de España respecto a los países de la Unión Europea, ya que, como veremos, es el país que encabeza la mayor tasa de paro juvenil. Es por ello, que desde la Unión Europea se ha establecido el Plan de Garantía Juvenil, mediante el cual se espera mejorar a través de instrumentos económicos esta situación, en concreto, por medio de ayudas económicas establecidas en el “Fondo Social Europeo +”.

Por otro lado, el análisis económico consiste en estudiar a través de diversos gráficos, apoyado de datos numéricos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (en adelante, “EPA”) y del Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, “SEPE”), cómo han evolucionado los números de contratos según tipo de contrato y la de la tasa de paro. Además, ha sido interesante analizar los resultados obtenidos en una de las preguntas objeto de la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante, “CIS”), a través de la cual se observa cómo ha evolucionado la preocupación de los españoles acerca de diversos problemas, de los cuales, en concreto, me centraré en el paro.

Por último, se ha realizado la conclusión acorde a la pregunta en la que se basa el trabajo: ¿son las iniciativas propuestas desde la Unión Europea efectivas para

lograr el objetivo de la reforma laboral 2022 de la reducción de la temporalidad, y con ello el paro, para los jóvenes españoles?

2. CONTEXTO ACERCA DE LA REFORMA LABORAL

Una reforma laboral consiste en la modificación de la normativa española laboral, que se efectúa habitualmente a través instrumentos normativos, como las leyes¹, el Real Decreto-Ley, que sirve para dar solución a problemas urgentes en circunstancias extraordinarias, o incluso el Real Decreto, el cual dicta los reglamentos más relevantes que establecen las leyes. El objetivo principal de las reformas laborales es mejorar y transformar las relaciones laborales de un país y con ello poder poner solución a los problemas que padece el mercado de trabajo de nuestro país. Concretamente, la reforma laboral a la que nos referimos en este Trabajo (que es la realizada en el año 2021) trata de poner fin a los dos grandes problemas que afectan al mercado laboral español, que son la temporalidad y desempleo. La unión de estos problemas deriva en inadecuadas condiciones de empleo y precariedad, puesto que priva al sistema productivo de poder desarrollarse de manera eficiente e impide alcanzar una ciudadanía plena en el trabajo².

Cabe destacar que el establecimiento de normas no es el único método para dar solución a estos problemas, pero es muy importante que el mercado laboral esté correctamente regulado, garantizando así el cumplimiento del artículo 9.2 de la Constitución Española, en cuya virtud se establece que son los poderes públicos los encargados de promover que las condiciones de igualdad y libertad de la sociedad sean reales y efectivas, y, son ellos los encargados de resolver los problemas que no permitan que los ciudadanos participen en la vida política, económica, cultural y social.

En 1977, tuvo lugar en España la primera reforma laboral, y desde entonces hasta ahora se han llevado a cabo más de 20 reformas; estas tienen un impacto social, ya que se ve afectado el papel de dos agentes sociales fundamentales en el Derecho del Trabajo, que son los trabajadores y los empresarios.

En el nuevo marco político en el que se encuentra España desde la entrada en vigor de la Constitución Española (en adelante “CE”) el 29 de diciembre de 1978, se contempla la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”) como norma reguladora básica de los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, en el artículo 35³ de dicha norma fundamental.

¹ Principalmente a través de las leyes, puesto que es la propia Constitución Española en su art. 35.2 la que dispone que la norma básica reguladora del Derecho laboral, esto es, el Estatuto de los Trabajadores, se aprobará mediante Ley. Y ello lo hace en los siguientes términos: “La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

² Preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

³ Artículo 35 de la CE: “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

El Estatuto de los Trabajadores ha dado lugar, desde su establecimiento en 1980, a una mejora en las relaciones del mercado laboral; sin embargo, actualmente, no ha conseguido solventar el problema de la temporalidad, lo que ha ocasionado, por un lado, que gran parte de los trabajadores no haya podido ejercer sus derechos reconocidos legalmente, por otro lado, que se haya reducido el crecimiento de las empresas y su productividad. Por este motivo, el concepto de reforma laboral persigue no sólo mejorar las condiciones de empleo para ambas partes estableciendo seguridad jurídica, sino también crear empleo⁴.

2.1. REFORMA LABORAL 2022

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante “RD-Ley”) entró en vigor el 31 de diciembre de 2021 y tiene por objeto *garantizar la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. La entrada en vigor de esta norma tiene la particularidad de desarrollarse de forma escalonada, de manera que, no todo su contenido entra en vigor en el mismo momento, siendo la Disposición Final 8^a de este RD-Ley la que marca el inicio de la vigencia de los diversos preceptos que contiene la norma.

El mercado laboral español se caracteriza por la volatilidad, especialmente en las crisis económicas, dando lugar a la pérdida de empleo y otorgando una menor oportunidad a la extinción de las relaciones laborales y a las medidas basadas en la flexibilidad interna⁵; sin embargo, ha sido la crisis sanitaria de la COVID-19 la que ha dado lugar, debido a sus repercusiones económicas y laborales, a esta reforma, teniendo como objetivo principal la corrección de la temporalidad. Un papel fundamental para llevar a cabo esta reforma ha sido el diálogo social, ya que han sido las organizaciones sociales y patronales junto con el Gobierno de la Nación⁷ los autores del Acuerdo Social Tripartito, medida que contiene el RD-Ley tras un largo proceso negociador.

El diálogo social es entendido por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”) como cualquier tipo de interacción entre los representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores acerca de políticas económicas y sociales, pudiendo ser este diálogo tripartito o bipartito (esto es, entre los sindicatos y las organizaciones elevadas de los empleadores), según el número de partes que intervengan en el diálogo.

⁴ Punto I del Preámbulo del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

⁵ Disposición Final 8^a del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre: “2. Entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» los siguientes preceptos: a) El apartado uno del artículo primero, de modificación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

⁶ Artículo 47 del ET: “Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”.

⁷ Concretándose en el Preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que han sido “las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, (...), acordaron junto con el Gobierno de la Nación las medidas contenidas en este real decreto-ley”.

La corrección de la temporalidad y el respaldo del diálogo social son medidas poco comunes en las reformas laborales, es por ello, que nos encontramos ante un marco normativo diferente.

Estas medidas cumplen también los requerimientos de la Unión Europea establecidas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por las instituciones europeas, en concreto a través del ECOFIN (El Consejo de Asuntos Económicos y Financieros) en julio de 2021, adoptado con el fin de reparar los daños provocados por la crisis sanitaria y *construir un futuro más sostenible*⁸ del mercado laboral español, este, fue adoptado por el Consejo de Ministros en abril de 2021.

El texto sobre el que pivota el proceso de reforma laboral de 2021 es el Componente 23 de dicho Plan (“titulado “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”), que abarca un conjunto de nuevas políticas públicas mediante las cuales se espera, como hemos dicho antes, promover a través el diálogo social, el crecimiento sostenible e inclusivo.

Derivado de estas políticas, se ha adoptado un paquete de reformas, entre las que se encuentra la aprobación de las siguientes normas: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

El RD-Ley introduce medidas relativas al Componente 23 para hacer efectivas cuatro reformas recogidas dentro de éste, y que son la reforma 4, la cual establece una simplificación de los contratos, («Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»); la reforma 6, que establece un mecanismo permanente de flexibilidad del empleo («Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»); la reforma 8 (referida a la «Modernización de la negociación colectiva») y la reforma 9 (relativa a la «Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»).

En lo relativo a la reforma 4, dado que España presenta una tasa de temporalidad superior a la media europea, se ha requerido la revisión de los tipos de contrato con el objetivo de que estos se adapten a las necesidades que presenta actualmente la

⁸ Objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

sociedad para reducir la temporalidad y con ello erradicar la precariedad, es por ello que se han tomado medidas como:

- **El reforzamiento del contrato indefinido**, puesto que se ha producido a lo largo de los años un aumento de los contratos temporales para desempeñar una labor indefinida y esto se llevaba a cabo mediante la renovación de este contrato; es por ello que, mediante esta medida, se espera devolver a este la causalidad correspondiente, para prevenir así el abuso del uso incorrecto de este tipo de contrato y evitar la rotación de los trabajadores.
- **El refuerzo de la creación de empleo** mediante mecanismos internos que permitan a las empresas adaptarse a situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o cambios en el modelo productivo a nivel sectorial; es decir, una adaptación al contexto económico y a las transiciones productivas. En el último año se ha visto cómo el uso de expedientes de regulación temporal de empleo ha fomentado el desarrollo de un mecanismo permanente enfocado en la formación de los trabajadores y su recualificación.
- **La incorporación de jóvenes al mercado laboral** mediante la regulación de los contratos formativos; actualmente y como fruto de la reforma llevada a cabo en 2021, este contrato formativo cuenta con dos nuevas modalidades en las cuales nos vamos a centrar en profundidad más adelante.

Mediante estas medidas se espera que el proceso de simplificación de los contratos persiga la protección laboral, la seguridad jurídica y el aumento de la productividad favoreciendo la atracción de inversión extranjera, la inversión en el *upskilling*⁹ y la oportunidad a las empresas de incrementar su valor añadido.

La norma que incorpora esta reforma contiene cinco artículos de modificación de leyes, seis disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

En concreto me voy a centrar en la Disposición Final octava fija, que ha supuesto modificaciones y adiciones en el Estatuto de los Trabajadores de las cuales, en concreto, en este Trabajo nos hemos centrado en la modificación en la normativa del ET que ha supuesto un cambio en los contratos formativos.

2.2. COMPARATIVA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL

Como hemos dicho anteriormente (en el apartado relativo a la reforma laboral 2022), el RD-Ley fue establecido para que su entrada en vigor se produjese de forma escalonada, es por ello, que en lo que se refiere a los contratos formativos, el art. 11.1 ET entró en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE, es decir, el 30 de marzo de 2022. (Disposición Final 8ª).

A continuación, se ha realizado una comparativa del contrato formativo para así poder observar cuáles han sido las modificaciones para esta materia, en concreto, tras

⁹ Inversión en la formación profesional de los trabajadores

la entrada en vigor el 30 de marzo de 2022 del nuevo artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores; para ello, se ha presentado la regulación antes de la reforma laboral y después.

Dado que el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores recoge toda la regulación e información relacionada con este tipo de contrato, vamos a ver cómo la reforma establece un cambio de modelo instaurando un contrato formativo con dos modalidades, mientras que su precedente contaba con tres modalidades.

Entendemos por contrato formativo aquel que tiene por objeto la inserción al mercado laboral de los jóvenes recién graduados¹⁰.

2.2.1. Contratos formativos previos a la reforma laboral

En cuanto a la normativa anterior, relativa a lo establecido antes de la modificación del ET, los contratos formativos se dividían en:

2.2.1.1. Contrato de trabajo en prácticas

El contrato en prácticas, cuyo objetivo era formar trabajadores adecuando dicha formación al nivel de estudios cursados, quedaba regulado por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los requisitos que este precepto recogía eran los siguientes:

- Se debía aplicar a personas con título universitario, formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad u otra formación equivalente, siempre que estuviese recogido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habilitasen para el ejercicio profesional.
- Este tipo de contrato se podía concertar en un período de 5 años desde la obtención del título, con la excepción de que se tratase de una persona con discapacidad, en cuyo caso hubiesen sido 7 años.
- El trabajador no podía haber estado contratado en ese puesto por un tiempo superior a 2 años.

En cuanto a la forma, este contrato debía realizarse por el modelo oficial en el cual se hacía constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar, pudiendo ser la jornada completa o parcial.

Este contaba con un período de prueba, siendo de un mes como máximo para titulaciones de grado medio o certificados de profesionalidad y de dos meses para titulaciones universitarias.

¹⁰ En base al art. 11.1 del ET, el contrato formativo es aquel contrato de trabajo que tiene por objeto facilitar al trabajador una adecuada capacitación profesional mediante la adquisición de los conocimientos prácticos o teórico prácticos necesarios para el desempeño de su profesión (definición extraída del Diccionario panhispánico del español jurídico).

Su duración era de entre 6 meses y 2 años, cabiendo la posibilidad de que los convenios colectivos estableciesen la duración en función del sector y las prácticas a realizar.

En cuanto a la retribución, esta se determinaba en el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, no pudiendo ser menor al 60% del salario de un trabajador con el mismo puesto en el primer año, ni menor al 75% en el segundo año.

Este contrato se extinguía por expiración del tiempo convenido con la previa comunicación de la empresa, denuncia previa de 15 días.

El trabajador contaba con el derecho a una indemnización de 12 días y a que el empresario le expidiese un documento con la duración de las prácticas y el puesto desempeñado.

2.2.1.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tenía por objeto proporcionar cualificación profesional a los trabajadores a través de una combinación de la actividad laboral en una empresa de forma retribuida y la formación recibida en el sistema educativo o de formación profesional, quedando regulado en el artículo 11.2 del ET.

Los requisitos que debían cumplir los trabajadores eran los que se exponen a continuación.

Este contrato debía concertarse con jóvenes de entre 16 a 24 años que careciesen de cualificación profesional.

En cuanto a la forma, este contrato se debía establecer de acuerdo con el modelo oficial del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y cualquier incumplimiento de las formalidades era considerado como infracción social, pudiendo dar lugar a sanciones administrativas. Este no podía ser a tiempo parcial.

El período de prueba de este tipo de contrato no podía ser superior a 2 meses y su duración variaba entre 1 y 3 años, con posibilidad máxima de dos prórrogas dentro del tiempo permitido.

En cuanto a la retribución, esta se fijaba en proporción al tiempo de trabajo efectivo y no podía ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Este contrato se extinguía por expiración del tiempo convenido con la previa comunicación de la empresa, denuncia previa de 15 días.

Si una vez finalizado el contrato el trabajador hubiese continuado desempeñando su trabajo, se entendía prorrogado tácitamente el contrato por tiempo indefinido.

2.2.1.3. Contrato para la formación dual universitaria

El contrato para la formación dual universitaria cuyo objeto era favorecer que los estudiantes universitarios o de formación profesional de grado medio o superior o de títulos reconocidos oficialmente adquiriesen cualificación profesional, alternando la actividad laboral retribuida en una empresa suscrita a convenio con la universidad en el marco de la formación universitaria, y, la formación de este.

Estos se podían concertar una vez terminada la formación en un período de 5 años desde la obtención del título o 7 años en el caso de que la persona tuviese alguna discapacidad, el contrato quedaba recogido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2.2. Contratos formativos posteriores a la reforma laboral

Actualmente, tras la entrada en vigor de la reforma laboral, nos encontramos ante la nueva normativa, según la cual se modifica el ET, y, con ello, se reestructuran los contratos formativos, dando lugar a dos tipos de modalidades, quedando entonces suprimidas las modalidades contractuales vistas. Estos dos tipos de modalidades introducidas en la modificación del artículo 11.1 del ET son:

2.2.2.1. Contrato de formación en alternancia (art. 11.2 ET)

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto que los trabajadores puedan compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación en el marco de formación profesional, ya sean estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Para que pueda tener lugar este contrato cabe destacar que son parte sustancial de ello la formación teórica, que proporcione ya sea el centro de estudio o de formación o la misma empresa cuando así quede establecido, y, la formación práctica proporcionada por la empresa o el centro de estudio (art 11.2.f). El trabajador contratado tendrá un tutor designado tanto por parte de la empresa que lo contrate y otra por el centro de estudios (art. 11.2.d).

A continuación, se han detallado las características propias de este tipo de contrato.

- ° Personas que pueden concertar el contrato, recogido en el artículo 11.2.a del ET:

Son aquellas que no cuentan con una cualificación profesional reconocida por titulaciones o certificados profesionales con el que puedan concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio.

También aquellas personas que cuenten con un título universitario o con una formación profesional, siempre que no hayan concertado previamente un contrato formativo en el mismo puesto y en el mismo sector.

- Límite de edad de los trabajadores, recogido en los artículos 11.2.b y 11.4 del ET:

Si el contrato se encuentra en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 o en programas de formación en alternancia de empleo-formación recogida en el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se llevará a cabo con personas de hasta treinta años.

Existen excepciones tanto para el límite de edad del trabajador como la duración del contrato, por lo que, de este modo, no existirá límite de edad en este tipo de contrato si la persona cuenta con una discapacidad o se encuentra en situación de exclusión social, recogido en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, y, únicamente, si la empresa es de inserción calificada y registrada. Estos límites se adaptarán dependiendo de los estudios, planes formativos, grado de discapacidad y características de las personas.

Cabe destacar que, según lo establecido en la Disposición final segunda del Real Decreto, que modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se incluye una nueva Disposición adicional novena relacionada con los contratos vinculados a programas de activación para el empleo, según la cual, las personas mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación podrán ser contratadas mediante este tipo de contrato.

- En cuanto a la forma, recogido en el apartado 4 del artículo 11 del ET:

Este se deberá formalizar por escrito de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del ET, por el cual se incluye en este el plan formativo individual, especificando su contenido y las actividades de tutoría para alcanzar los objetivos. También deberán incorporar los acuerdos y convenios de cooperación creados por centros de formación profesional, entidades acreditadas o inscritas y centros universitarios, en colaboración con la empresa.

Solo podrá celebrarse un contrato de este tipo por cada título formativo recibido; por otro lado, se podrán formalizar con varias empresas en relación con un mismo título de formación siempre que estén relacionados con diferentes actividades dentro del programa formativo, y, siempre que no supere la duración de este tipo de contrato (art 11.2.h del ET).

No podrá concertarse un contrato de esta modalidad cuando la persona a contratar haya estado en el puesto a desempeñar con anterioridad en la misma empresa y por un tiempo superior a 6 meses.

- La duración del contrato, recogido en el apartado 2.g. del artículo 11 del ET:

Tendrá una duración de entre 3 meses a dos años, se podrá llevar a cabo un contrato de manera no continuada, en diferentes períodos anuales coincidentes con

los estudios, sólo en el caso de que estuviese contemplado en el plan o programa formativo.

- ° En cuanto a la retribución, recogido en el apartado 2.m. del artículo 11 del ET:

Esta se fija en el convenio colectivo de aplicación y no puede ser menor al 60% del salario en el primer año, ni menor al 75% en el segundo año, según lo establecido en el convenio para el grupo y nivel salarial que corresponda a las tareas a realizar; se retribuye en proporción al trabajo efectivo y no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

- ° Período de prueba, según lo recogido en el apartado 2.l. del artículo 11 del ET:

Este se prohíbe para la realización de periodos de prueba.

2.2.2.2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 ET)

Este tipo de contrato tiene por objeto que el trabajador desempeñe una actividad laboral con el objetivo de adquirir práctica profesional adecuada a los niveles de estudio que corresponda. Al igual que ocurre en la modalidad anterior, el trabajador contará con un tutor dentro de la empresa para el correcto seguimiento de lo establecido en el contrato (art. 11.3.f).

A continuación, y al igual que con el anterior, se detallan las características propias de este tipo de contrato.

- ° Personas que pueden celebrar el contrato, recogido en el artículo 11.3.a del ET:

Se podrá llevar a cabo este contrato para las personas que posean un título o certificado de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, como personas con un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el desempeño de la actividad laboral.

- ° Límite de edad de los trabajadores, recogido en los artículos 11.3.b y 11.4 del ET:

Para que pueda celebrarse este contrato este se deberá concertar dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios mencionados o bien si es una persona con discapacidad dentro de los 5 años.

También según lo recogido en el artículo 11.4 del ET, mencionado en la modalidad anterior.

- ° En cuanto a la forma, recogido en el apartado 4 del artículo 11 del ET, este presenta las mismas características que la modalidad anterior.

- La duración del contrato, recogido en el apartado 3.c. del artículo 11 del ET:

Tendrá una duración de entre 6 meses y un año, sin embargo, dentro de estos límites serán convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico o, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior quienes determinen la duración.

- En cuanto a la retribución, recogido en el apartado 3.i. del artículo 11 del ET:

Esta se fijará según lo establecido en el convenio colectivo aplicable en la empresa o en la del grupo profesional y nivel retributivo que corresponda a las funciones desempeñadas; el trabajo se retribuye en proporción al trabajo efectivo y no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, ni a la retribución mínima establecida para la formación en alternancia.

- Período de prueba, recogido en el apartado 3.e. del artículo 11 del ET:

Se establece que este no podrá ser superior a un mes.

2.2.2.3. *Normas comunes entre ambas modalidades*

Hemos visto cómo algunas normas han sido mencionadas en ambas modalidades, en este apartado únicamente se enunciarán aquellas que no han sido presentadas y vienen recogidas en el apartado 4 del artículo 11 del ET; estas son:

- La Seguridad Social protegerá a todas las personas que estén suscritas a un contrato formativo, que recogerá las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Social. (art. 11.4.a)
- En situaciones de vulnerabilidad se interrumpirá del tiempo de la duración del contrato. (art.11.4. b)
- Aquellos contratos que se celebren en fraude de ley o aquellos en los que la empresa incumpla las labores formativas serán concertados como contratos indefinidos de carácter normativo. (art. 11.4.h)
- Mediante acuerdos estatales, autonómicos o convenios colectivos sectoriales de menor alcance se determinarán cuáles son los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que van a poder desempeñarse a través de este tipo de contrato. (art. 11.4.e)
- Aquellas empresas que apliquen medidas de flexibilidad interna recogidas en los artículos 47 y 47 bis del ET podrán concertar este tipo de contratos siempre que la persona contratada no lleve a cabo tareas que hubiese realizado la persona afectada por dichos artículos. (art. 11.4.f)
- Se establecerán, mediante una consulta con la Administración competente de los contratos formativos, los requisitos de dichos contratos. (art. 11.4.i)
-

3. ANALISIS JURÍDICO-ECONÓMICO

En este apartado se ha realizado por un lado un análisis jurídico a través del cual se enuncian cuál es el instrumento que se utiliza para poner solución al problema que nos acomete en este trabajo, que es la elevada tasa de paro juvenil, y también mediante qué organismos concretos de la Unión Europea es a través de los cuales se llevan a cabo.

Por otro lado, el análisis económico ha consistido en el estudio de si a través de este instrumento, las organizaciones han logrado sus objetivos.

3.1. ANÁLISIS JURÍDICO

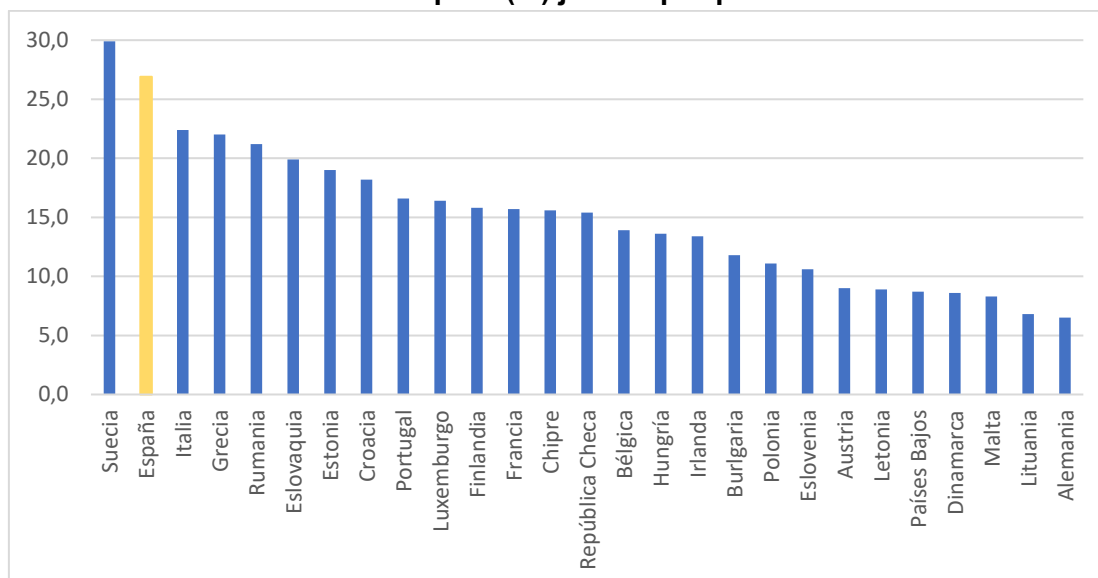
En este apartado, dado que el tema principal que se trata en este trabajo son los contratos en relación con la reforma laboral de 2022, en concreto, los contratos de formación en alternancia y los contratos para la obtención de la práctica profesional, que son aquellos que afectan a la población joven; y, dado que uno de los objetivos de esta reforma es la reducción de la temporalidad, y, por ende, el paro, se va a realizar un análisis de cómo se encuentra la situación del desempleo juvenil de España respecto a los países de la Unión Europea, ya que, es una realidad que los jóvenes son unos de los grupos más vulnerables en este ámbito.

Según la OIT, el desempleo es entendido como la situación en la que la demanda de empleo excede la oferta de este, es decir, que la cantidad de personas que buscan trabajo excede el número de empleos que se encuentran disponibles¹¹.

Entendido este concepto, podemos observar en el gráfico 1 cómo Eurostat, de acuerdo con esta definición, establece la tasa de paro juvenil (en este caso, para los menores de 25 años) por países de la Unión Europea. Estos datos corresponden a julio de 2023, los últimos que están disponibles de forma completa.

¹¹ Nota orientativa 1 Analizar el desempleo y el subempleo de la OIT, 2014.

Gráfico 1: Tasa de paro (%) juvenil por países de la UE



Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de Eurostat.

Podemos observar cómo todos los países de la Unión Europea presentan tasa de desempleo juvenil, sin embargo, a simple vista se observa cómo unos presentan un porcentaje mayor que otros.

Leyendo el gráfico de izquierda a derecha, se observa cómo Suecia es el país europeo con mayor tasa de desempleo juvenil con un 29,9%, mientras que España ocupa el segundo lugar con un 26,9%. A partir de España, podemos observar cómo el resto de los países presentan una tasa de paro por debajo del 23%, siendo Alemania el que menor tasa presenta; se concluye entonces que España presenta un problema de inserción laboral juvenil.

Es debido a este problema que la Unión Europea decide tomar medidas para poder reducir esta tasa de desempleo y temporalidad juvenil, y por ello, se utilizan instrumentos económicos, como son las subvenciones:

3.1.1. Fondo Social Europeo:

El Fondo Social Europeo (en adelante “FSE”) es un instrumento mediante el cual Europa da apoyo mediante la creación de empleo, la proporción de ayuda a los trabajadores para obtener mejores puestos de trabajo y garantizar oportunidades laborales justas para los ciudadanos europeos, a través de la inversión en capital humano que son los trabajadores, jóvenes y personas que se encuentren en búsqueda de empleo, es decir, se trata de unos fondos estructurales en los que la Unión Europea promueve la cohesión social y económica de Europa.

Actualmente nos encontramos con el FSE+, que se trata de un nuevo fondo social que abarca el período 2021-2027, y que tiene por objetivos recuperar y superar los niveles de empleo previos a la crisis sanitaria del COVID-19. En España, el organismo

intermedio que actúa como unidad administradora de este es el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante “SEPE”).

El FSE + abarca tres programas que son la Educación, Formación, Empleo y Economía Social (ÉFESO); Empleo Juvenil (EJ); e Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha Contra la Pobreza (INCLUSIÓN) cada uno de ellos cuenta con unos costes totales de 1.301.598.089 €, 789.807.168 €, y 632.093.960€ respectivamente.

3.1.2. Plan de Garantía Juvenil Plus:

A través del FSE+ se liberan fondos destinados al empleo juvenil, en concreto, al “Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno de las personas jóvenes”. Este cuenta con unos objetivos que persiguen la mejora de la cualificación de las personas jóvenes mediante la cual, estos adquirirán las competencias tanto profesionales como técnicas necesarias que les permitan acceder al mercado laboral. En concreto, el FSE+ destina 3.263.000.000 € para lograr estos objetivos durante el período 2021-2027¹².

3.1.3. Plan de Recuperación para Europa NextGenerationEU

El programa NextGenerationEU fue aprobado el 21 de junio de 2020 por el Consejo Europeo debido a la crisis sanitaria provocada por el coronavirus; este es un instrumento de estímulo económico financiado por la Unión Europea que cuenta con la mayor inversión económica realizada, tratándose esta de 750.000 millones de euros. Su objetivo es formar una Europa que presente una mayor digitalización, sostenibilidad y sea más ecológica¹³.

De este programa surgen dos instrumentos financieros que son el Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia (en adelante, “MRR”) y Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (“REACT-UE”). El primero de ellos es en el que nos vamos a centrar, ya que de este surge el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español, que se explicará a continuación; mientras que el REACT-UE se trata de una iniciativa que cuenta con unos fondos para tratar de continuar y ampliar las medidas llevadas a cabo para la reparación de la crisis a través de distintas iniciativas.

El MRR se trata de un mecanismo que, mediante transferencias directas y préstamos, da apoyo a los estados miembros de la UE para que incrementen la inversión pública y lleven a cabo reformas que mejoren la situación económica y laboral que han tenido lugar debido a la crisis sanitaria. España, en concreto, recibirá un total de 140.000 millones de euros de los 672.000 millones de euros que pertenecen a este instrumento.

¹² Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

¹³ Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Plan de Recuperación para Europa: NextGenerationEU

Como hemos dicho, de este programa surge el Plan de Recuperación, transformación y Resiliencia español, sustentado por 4 ejes, que son transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género. A su vez, estos quedan proyectados en 10 políticas centradas en la recuperación económica a corto plazo y en el aumento de la productividad y crecimiento de la economía española a largo plazo. Estas recogen los 30 componentes que conforman el Plan, que contienen las inversiones y reformas que se van a llevar a cabo en el país para su modernización.

El componente en el que nos hemos centrado es el 23, ya que este queda recogido en el RD-Ley 32/2021; este se encarga de impulsar la reforma del mercado laboral español, mediante la reforma 4 que tiene como objetivo impulsar la contratación indefinida, a cuya consecución cuenta con una inversión de 2.363 millones de euros.

A continuación, se enunciarán los incentivos económicos que reciben las empresas dependiendo de la modalidad de contrato formativo que se utilice:

1. Contrato para la formación en alternancia.

Se tendrá derecho a una reducción de las cuotas empresariales al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores; cuenta también, en el caso de que los trabajadores se encuentren inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo con los mismos porcentajes consistirá en una bonificación.

Se establece un sistema de financiación para la formación de trabajadores que incluye bonificaciones en las cuotas empresariales en función de la duración del contrato, concretamente, el primer año una bonificación del 35% de la jornada laboral y en el segundo año se reduce al 15% de la jornada laboral.

Se establece una bonificación adicional para cubrir los costes de tutorización en la empresa con un máximo de 1,5 euros por hora de tutoría por alumno, limitado a un máximo de 40 horas al mes por alumno. Para aquellas empresas con menos de 5 trabajadores, la cuantía máxima puede aumentar a 2 euros por hora.

2. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social aquellas empresas de menos de 50 trabajadores en el momento en que tiene lugar el contrato de 500 euros/año si se trata de un hombre y de 700 euros/año si es una mujer, durante tres años.

Esta conversión de contratos formativos en indefinidos tras la finalización ya sea desde la duración inicial o la prorrogada, dará lugar a una bonificación, por parte del estado a la empresa. Se tendrá derecho a una bonificación en la cotización de una cuantía de 128 euros/mes si se trata de un hombre, o 147 euros/mes en el caso de que sea una mujer; siendo la duración de esta bonificación de tres años, no teniendo las empresas en esta bonificación límite en el número de contratos bajo esta modalidad.

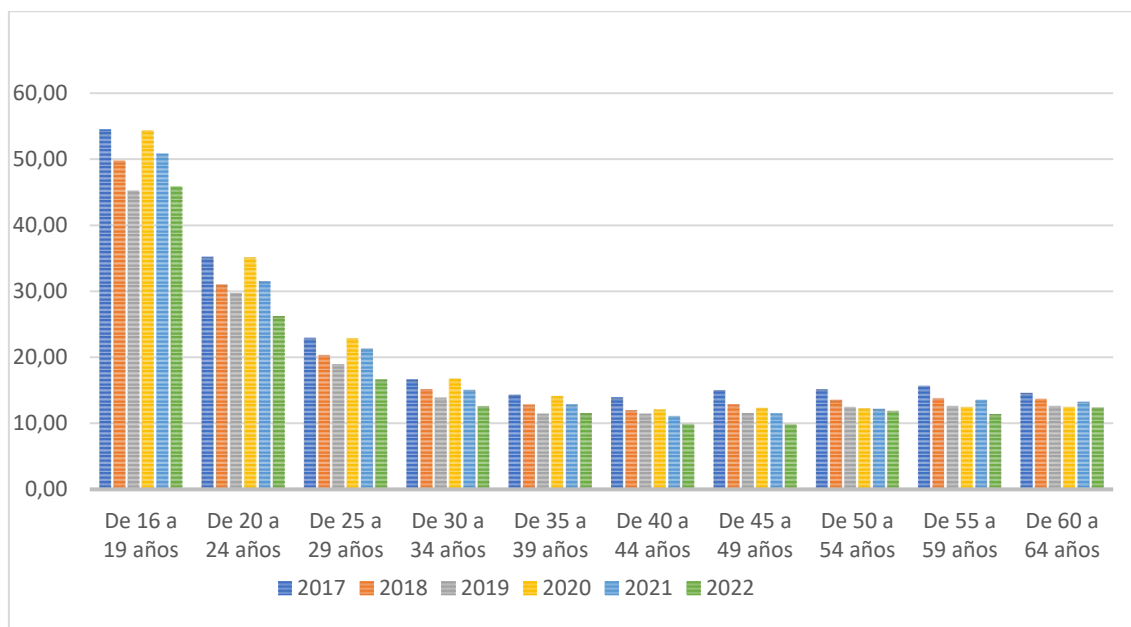
3.2. ANÁLISIS ECONÓMICO

El análisis económico ha consistido en analizar cómo han evolucionado diversas variables económicas que se han anunciado a continuación a la implantación de los instrumentos económicos por parte de las empresas.

3.2.1. Tasa de paro por grupos de edad

En el gráfico 2 se analiza la tasa de paro para los individuos por grupos de edad en los años 2017 al 2022, habiéndose obtenido estos datos a través de la Encuesta de Población Activa (en adelante “EPA”).

Gráfico 2: Tasa de paro (%) por grupo de edad



Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de EPA.

A simple vista, se pueden observar dos cosas a medida que los individuos van teniendo más edad; la primera es cómo la tasa de desempleo se va reduciendo, y la segunda es cómo esta no tiene grandes cambios a lo largo de los años como si ocurre, por ejemplo, con los individuos de 16 a 19 años.

Podemos observar cómo la tasa de paro para los grupos de edad de 30 en adelante sigue una misma dinámica. En el año 2017 presentan una tasa de paro entorno al 16%, para los años 2018 y 2019 se reducen de forma escalada y pasan de una tasa del 13% al 11% aproximadamente, y para el año 2020 vemos como todos ellos presentan un aumento sobre todo para las edades comprendidas entre 30 y 45 años. Es a partir del 2021 cuando se empiezan a elaborar las medidas que se están llevado actualmente a cabo debido a la crisis sanitaria, y es efectivamente en 2022 cuando realmente se ve

una reducción de la tasa de paro entre el 12 y el 9%, es decir, se recupera para este año los niveles previos a la pandemia mundial.

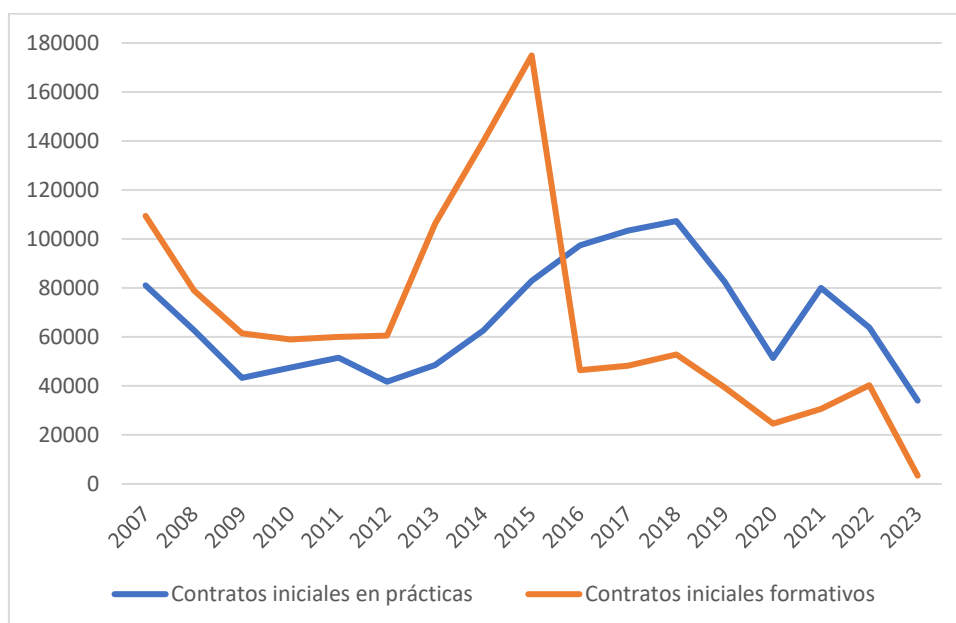
En cuanto a los jóvenes (personas de entre 16 y 30 años), podemos observar cómo estos presentan una tasa de paro muy superior a los demás. Estos siguen la misma tendencia enunciada para los casos anteriores, esto es, una reducción hasta el 2019, con la posterior subida debido a la crisis sanitaria en 2020 y la posterior bajada; en este último escalón, se puede entender que los instrumentos establecidos por la Unión Europea están teniendo el efecto deseado, consistente en la reducción del paro en general, pero sobre todo en el de los jóvenes, el cual en 2021 era de un 50,83% y en 2022 de un 45,88%.

A continuación, dado que esto no tiene porqué significar que la reducción del paro juvenil sea resultado de las inversiones realizadas por la Unión Europea se ha analizado cómo ha sido la evolución del número inicial de contratos formativos según tipo de contrato (en prácticas o de formación)

3.2.2. Evolución de los contratos iniciales formativos

En este gráfico 3, se analiza el alcance de los contratos formativos según tipos de contrato. Estos datos han sido obtenidos del SEPE para los años 2007 hasta los datos de julio de 2023, y los períodos analizados han sido escogidos con la finalidad de poder observar la evolución de ambas modalidades de contratación antes y después de la reforma laboral.

Gráfico 3: Evolución del número de inicial de los contratos formativos por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de SEPE.

Se puede observar cómo ambas modalidades de contrato siguen una misma tendencia hasta 2012: ambos disminuían, aunque en mayor medida los de prácticas. Este período caracterizado por la reducción de ambos tipos de contrato se corresponde con la crisis económica, en la que podemos ver cómo de 2007 a 2009 se produce una gran caída de estos.

A partir de 2012 hasta 2015, el número de contratos crecen para ambas modalidades hasta alcanzar 82.886 los contratos en prácticas y 174.923 los de formación, siendo este el punto máximo histórico que ha alcanzado este tipo de contrato. Más tarde se observa cómo en 2016 se produce una caída muy drástica, y es a partir de este período donde los contratos en prácticas empiezan a coger un mayor peso.

Este hecho se corresponde con un cambio la nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje recogido en el RD-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el que tuvieron lugar cambios en el límite de edad de los trabajadores contratados para esta modalidad; el límite sube a 30 años hasta que la tasa de desempleo se situase por debajo del 15% (recogida en la disposición transitoria novena del RD-Ley 3/2012); se establecía también una nueva duración del contrato mínima de un año y máxima de 3 años. Sin embargo, estos límites se flexibilizaron desapareciendo la prórroga del límite máximo; además, otra reforma que surgió de expiración de la duración del contrato, fue que el trabajador podía ser contratado por la misma empresa siempre y cuando no desempeñase la misma tarea, lo que supuso una contratación en cadena (recogida en el artículo 2 dos 2.3.c); se permitió, asimismo, una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para aquellas empresas que cuenten con menos de 250 trabajadores y del 75% en las demás (art 3.1 del RD-L 3/2012); también se permitió que para llevar a cabo un contrato para la formación no se requería que los trabajadores contasen con un título o certificado de profesionalidad reconocido (Disposición transitoria séptima, apartado 2)¹⁴.

Todo ello supuso una precarización del empleo juvenil y dio lugar a una perversión en la contratación bajo esta modalidad.

Es a partir de 2016, se observa cómo se produce una gran caída en la celebración de los contratos para la formación debido a que no queda prorrogada la disposición que eximía a los trabajadores tener a su disposición un título formativo o certificado de profesionalidad con reconocimiento y acreditación oficial para los mismos.

En el período 2017-2018 se produce un aumento de los contratos en prácticas superior al de formación y una importante reducción del número de contratos formativos. Esto se debe a que queda derogado en este período la medida que establecía que podían ser contratados los jóvenes hasta 30 años a través del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre (Disposición derogatoria única. Derogación normativa 2.a).

En 2019 y 2020 se observa cómo el número de contratos en formación vuelve a caer; esto sigue siendo el efecto que provocó la derogación del límite de edad para esta modalidad de contratos, lo que significa que los jóvenes mayores de 25 años contaban

¹⁴ 2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición

con una experiencia laboral superior a la que puedan tener los menores de 25 que les resultaba atractiva a las empresas. Así pues, tras la desaparición de estos se llevan a cabo menos contratos formativos. Esta caída se ve intensificada por la pandemia que tuvo lugar en 2020; se puede observar cómo para los períodos siguientes, a pesar de que en 2021 ambas modalidades presentan un pequeño repunte, para 2022 no se terminan de recuperar el número de contrato previos a la COVID-19, incluso tras la puesta en marcha en marzo de la reforma laboral por la que modifican estos contratos.

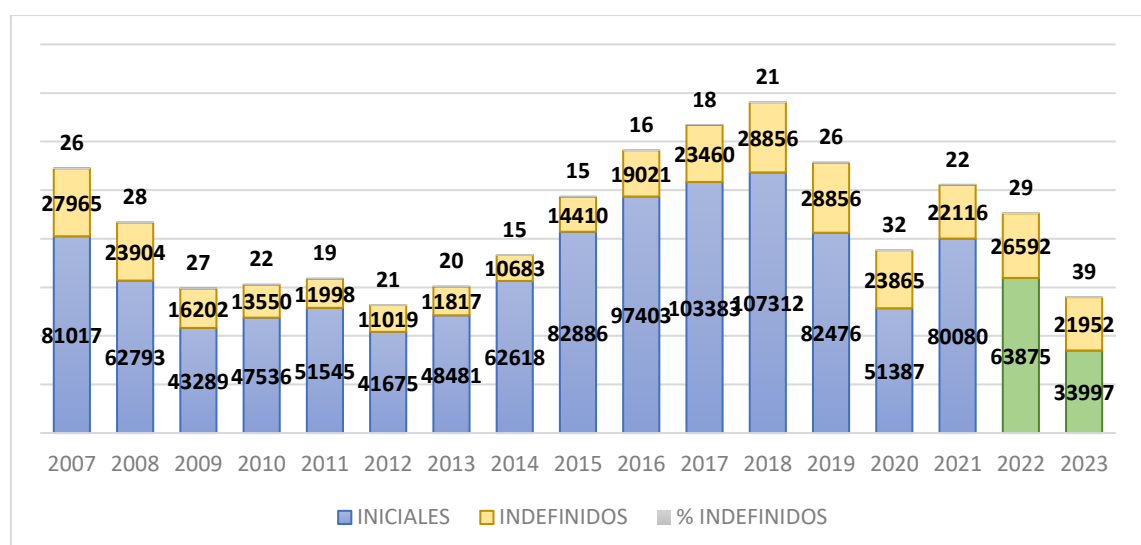
Sin embargo, dado que sólo ha pasado un año desde su puesta en marcha, se necesitan más datos acerca de la evolución de estos para poder realizar una buena conclusión.

3.2.3. Conversión de contrato formativos iniciales en indefinidos.

A continuación, se ha realizado un análisis detallado a través del cual se espera conocer si realmente han sido o no los instrumentos que ha proporcionado la Unión Europea a través de los planes y proyectos que han sido enunciados, y estos a su vez, establecidos por los órganos en las modalidades de contratos formativos para reducir la tasa de paro y la temporalidad mediante el incentivo que se ha dado a las empresas por la conversión en indefinidos de las modalidades efectivos o no.

En el gráfico 4, se ha analizado cuántos de los contratos iniciales en prácticas se han convertido en indefinidos cada año para el período 2007 hasta julio de 2023, estos datos han sido obtenidos del SEPE.

Gráfico 4: Evolución de los contratos iniciales en prácticas que han sido convertidos a indefinidos en el año

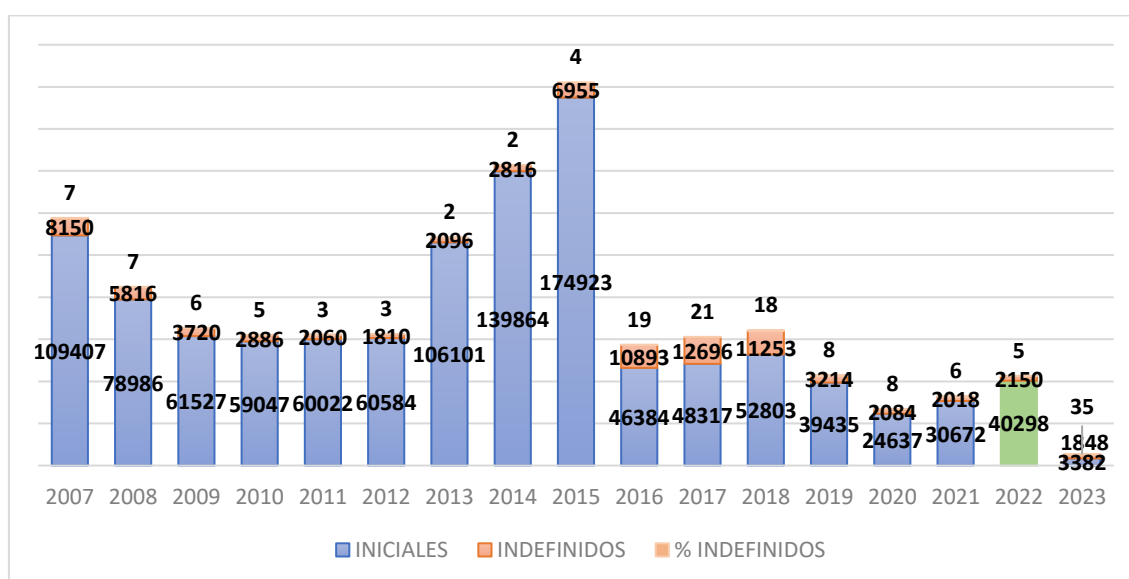


Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de SEPE.

La conversión a indefinidos de los contratados en prácticas iniciales para los períodos 2007 al 2019 tiene una media de entorno al 25%, sin embargo, para el año 2020 se observa cómo el porcentaje de indefinidos aumenta hasta el 32% a pesar de que se hayan reducido 51.387 respecto a los 82.476 del 2019 debido a los efectos de la pandemia. Esta situación da lugar al Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En 2022, se produce un aumento de un 29% de los contratados inicialmente con contrato en prácticas han sido convertidos en indefinidos.

Dado que para el año 2023 sólo tenemos datos hasta julio de este año, no podemos afirmar nada aún, pero de los 33.997 contratos firmados como en prácticas, un 39% de ellos se han convertido en indefinidos, por lo que se puede ver “a priori” una reducción entonces de la temporalidad.

Gráfico 5: Evolución de los contratos en formación que han sido convertidos a indefinidos en el año



Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de SEPE.

Se puede observar cómo a pesar de lo que hemos visto que ocurre con el número inicial de contratos en formación, que se reducen debido a una falta de experiencia laboral por parte de los jóvenes una vez que se eliminó el límite de contratación a jóvenes de hasta 30 años, la presencia de la pandemia mundial no favorece esta situación.

En 2022 a pesar del aumento en el número de contratos iniciales formativos se observa cómo el porcentaje de estos que se convierten a indefinidos es incluso menor que en el año del COVID.

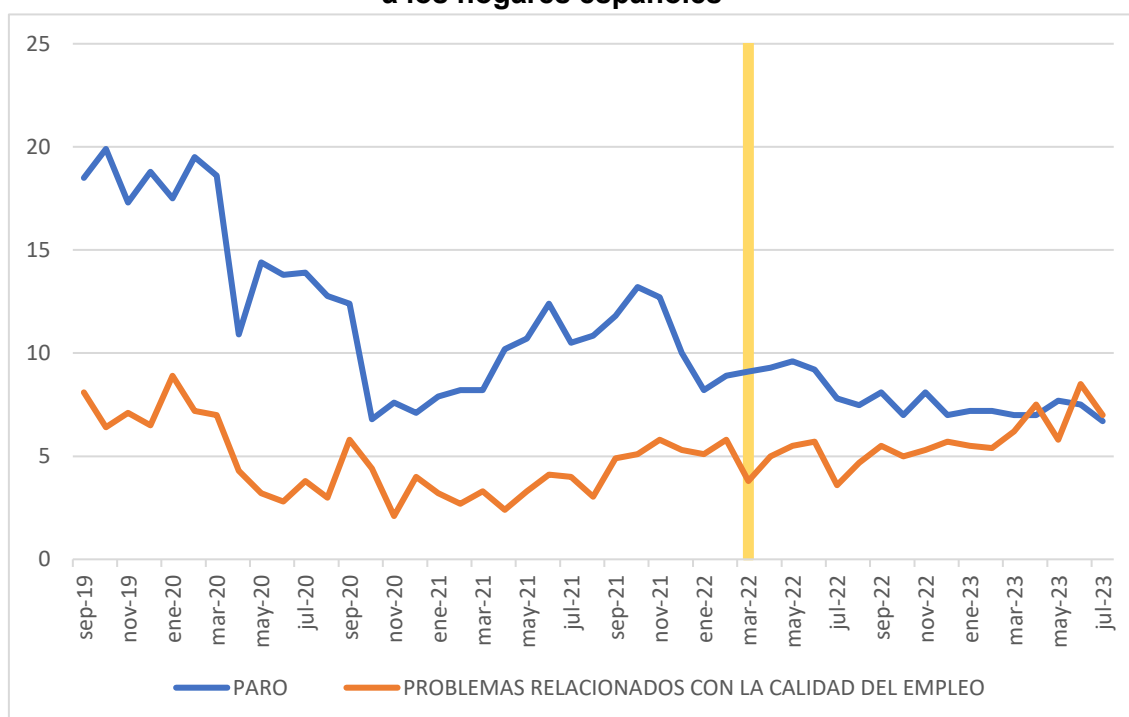
Podemos ver cómo para los pocos datos que tenemos del año 2023, el porcentaje de individuos con este tipo de contrato es muy superior al del año anterior, lo que quiere decir que también para este tipo de contratos se está reduciendo la temporalidad.

Comparando los gráficos 4 y 5 podemos observar cómo el porcentaje de contratos que pasan a indefinidos es mayor para los contratos en prácticas que para los contratos de formación.

3.2.4. Análisis de los principales problemas que afectan a los hogares españoles

En este apartado se han analizado dos de los tres problemas que afectan principalmente a los hogares españoles, que son el paro y los problemas relacionados con la calidad del empleo, concretamente, se ha realizado el análisis comprendido desde septiembre de 2019 hasta julio de 2023.

Gráfico 6: Evolución de los principales problemas que afectan personalmente a los hogares españoles



Fuente: Elaboración propia con datos procedentes del Barómetro del CIS.

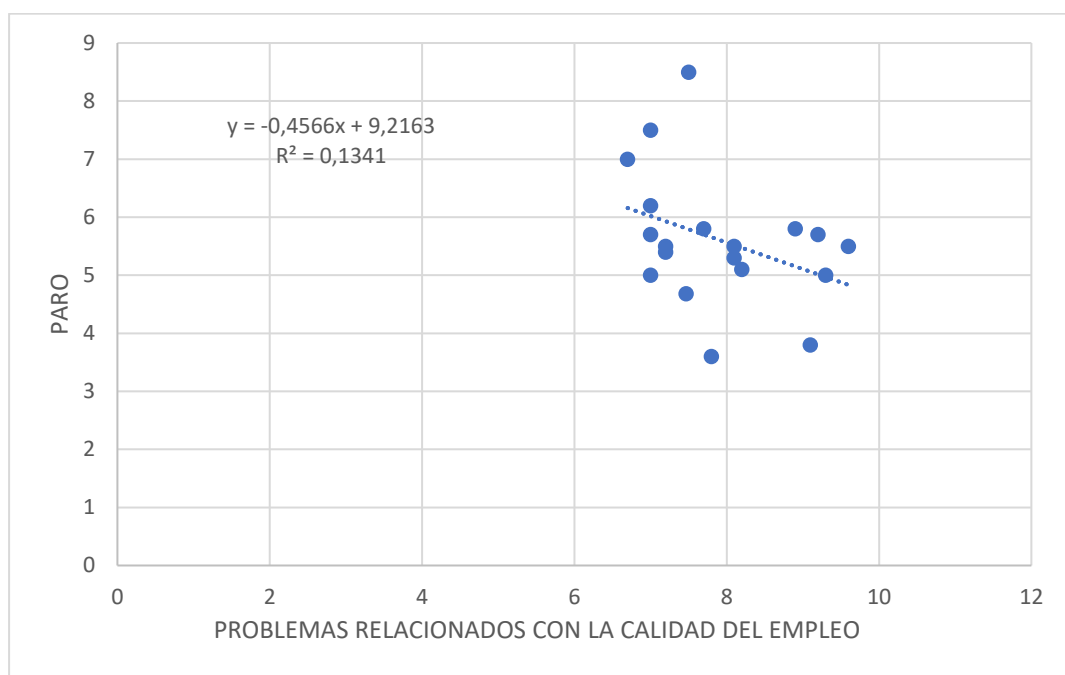
Dado que este trabajo está centrado en el paro juvenil, se ha querido estudiar a través de una de las preguntas del Barómetro del CIS, qué opinan los individuos encuestados acerca de la siguiente pregunta, “¿Y cuál es el problema que, a UD., personalmente, le afecta más? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero?”. Para esta cuestión sólo se ha tenido en cuenta cuál consideran que es para ellos el problema principal, esto nos

va a permitir obtener información sobre cómo han evolucionado los problemas de los hogares desde la puesta en marcha de la reforma laboral.

El gráfico 6 recoge esta evolución, marcando la línea amarilla el inicio de la entrada en vigor de la reforma laboral que modifica los contratos formativos; se puede observar en el cómo la tasa de paro a lo largo de los períodos sigue una tendencia descendiente, es decir, que el paro va suponiendo cada vez una menor preocupación para los hogares. Vemos cómo en el año 2020, se produce una fuerte caída, debiéndose a que en ese momento se estaba produciendo el punto más álgido de casos de coronavirus y con ello también aumenta el número de fallecidos por esa causa; aunque no aparezca en el gráfico, el COVID el problema en ese momento que más preocupa a los hogares españoles.

Se puede apreciar cómo a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral se produce una paulatina caída de la preocupación por el paro y en la misma proporción una subida de los problemas relacionados con la calidad del empleo. Esto se puede deber a que las medidas tomadas por parte de la Unión Europea y la puesta en marcha de estas por parte de España están tomando el efecto deseado que consiste en la reducción de la tasa de paro y en concreto la juvenil.

Gráfico 7: Preocupación por el paro y los problemas relacionados con la calidad del empleo.



Fuente: Elaboración propia con datos procedentes del Barómetro del CIS.

Para estudiar la posible relación entre las variables de paro y los problemas relacionados con la calidad del empleo se ha usado el gráfico 7, que consiste en un estudio acerca de la dispersión, consisten en el análisis sobre cómo varían los votos obtenidos por el paro debido a cambios en los votos obtenidos por los problemas de calidad de empleo.

En el gráfico se observa una nube de puntos más o menos dispersa que presenta una tendencia negativa, lo que se puede interpretar de la siguiente manera: cuanto mayor sean los votos obtenidos del problema de la calidad de empleo menores serán los votos que obtiene el paro, esto quiere decir que mientras la preocupación por la calidad del empleo aumenta la preocupación por el paro disminuye como problema principal de los hogares españoles.

A través del valor de R-cuadrado, que es el coeficiente de determinación, se explica la proporción de la variable dependiente, que es explicada por la variable explicativa; este se mueve entre 0 y 1, de forma que si el resultado es 0 o próximo quiere decir que existe nula o poca correlación entre las variables, y si es 1 o próximo a 1 querrá decir que la correlación será mayor entre las variables. Como hemos podido comprobar tanto por el gráfico como por el coeficiente, la relación es muy próxima a 0 y por tanto casi nula entre ambas variables.

4. CONCLUSIONES

El paro es un problema que afecta a España desde hace años, no sólo a nivel nacional sino también a nivel europeo, y este se ha visto agravado por la presencia del COVID, provocando una serie modificaciones laborales y económicas.

Es por ello, que a nivel europeo se han llevado a cabo una serie de planes y proyectos cuyo propósito es poder dar solución a los países miembros reestableciendo los niveles previos a la COVID. Estos han sido principalmente basados en instrumentos económicos brindando así su apoyo a la recuperación de estos.

En España uno de los problemas que se viene arrastrando desde hace años y que más se ha visto muy afectado por la pandemia ha sido la elevada tasa de paro juvenil. Es por ello, que en España para poder hacerle frente a esto y a otra serie de problemas se decide presentar una reforma laboral de medidas urgentes, la reforma laboral de 2022.

Esta persigue, entre otras cosas, la reducción de la tasa de temporalidad juvenil y con ello la tasa de paro. Por esta razón se reestablecen las modalidades de contratos formativos, quedando reducidos a dos, los contratos de formación en alternancia y los contratos para la práctica profesional.

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral se ha podido observar cómo la tasa de paro juvenil ha descendido, pasando de un 50,83% a un 45,88%. Se puede concluir entonces que el paro juvenil ha descendido gracias a las medidas tomadas por esta.

En lo que a números de contratos iniciales formativos se refiere, se ha observado cómo actualmente el contrato en prácticas presenta un alcance y un comportamiento más estable que el contrato de formación. Los contratos denominados actualmente de formación en alternancia han sufrido modificaciones a través de distintas reformas laborales y presentan una evolución decreciente: en 2007 existían 109.407 contrataciones mientras que en 2023 tan solo 3.382, a pesar de que no se haya finalizado el año, y todavía faltan contratos por incluir no se espera que llegue a esos niveles, ya que 2022 contó con 40.298 contratos.

Descubrimos que este tipo de contrato se trata de un tema complejo, puesto que detrás de estos existen perversiones por parte de las empresas. Así, los contratos en formación han sido utilizados por empresas de pequeño tamaño para encubrir una actividad laboral que consista en desempeñar un puesto de escasa especialización profesional con jóvenes altamente formados, consiguiendo así ser rentables para estas en términos económicos, por lo que se puede concluir que a las empresas están más interesadas en la experiencia laboral de los jóvenes que en su formación.

Esto supuso a finales de 2016 una gran caída del número de contratos en formación, por lo que se han establecido medidas en esta nueva reforma laboral para así poder controlar la correcta utilización del contrato, cómo ha sido el establecimiento obligatorio de un tutor.

Es por estas razones, que no se puede definir bien actualmente el alcance que puede tener la tasa de empleabilidad de los contratos formativos. Podría resultar interesante realizar más adelante un estudio acerca de la incidencia que tienen estos sobre la competencia profesional.

En cuanto a la tasa de inserción laboral, se ha podido observar cómo en los últimos años ha crecido, mientras que para el contrato de formación tan solo un 7% eran convertidos a indefinidos; en 2023 está siendo del 35%, y para los de prácticas ha supuesto un 39% en 2023 respecto a un 26% en 2007.

Se puede concluir entonces que gracias a las medidas proporcionadas por Europa y a la reforma laboral de 2022, se está cumpliendo el objetivo que viene recogido en esta última que es la reducción de la temporalidad y el paro de los jóvenes.

5. BIBLIOGRAFÍA

Boletín Oficial del Estado (2021). Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Disponible en:

<https://goo.su/fOKR>

Boletín Oficial del Estado (2021). Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Disponible en:

<https://goo.su/PioZq5>

CEF (2022). Resumen y cuadros comparativos de la reforma laboral 2021. Disponible en:

<https://goo.su/qChrNIy>

Fondos Europeos (2023). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Disponible en:

<https://goo.su/UWzw>

Fondos Europeos (2023). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Disponible en:

<https://goo.su/UWzw>

Gobierno de España (2021) Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

<https://goo.su/rE2eQ>

Gobierno de España (2023). La DGIPYME publica el informe "Cifras PYME" de mayo de 2023. Sitio web. Disponible en:

<https://goo.su/rZLkb>

Gobierno de España (2021). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Disponible en:

<https://goo.su/WpjTh>

Gobierno de España (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en:

<https://goo.su/ndR2POM>

Gobiernos de España (2023). Financiación Fondo Social Europeo. Disponible en:

<https://goo.su/kZowkuk>

Gobierno de España (2023). Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes. Disponible en:

<https://goo.su/5qpYG>

Gobierno de España (2023). Plan de Garantía Juvenil. Disponible en:

<https://goo.su/slZU>

Gobierno de España (2023). Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en:

<https://goo.su/wyxaonb>

Gobierno de España (2023). Bonificaciones y Reducciones tras la conversión de un contrato en Indefinido. Disponible en:

<https://goo.su/bcWtS>

Gobierno de España (2023). Contrato Formativo para la Formación en Alternancia. Disponible en:

<https://goo.su/zQKlq>

Gobierno de España (2023). Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional. Disponible en:

<https://goo.su/LBCIp7z>

Gobierno de España (2023). Componente 23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo. Disponible en:

<https://goo.su/izFBa>

Gobierno de España (2023). Plan de Recuperación para Europa: NextGenerationEU. Disponible en:

<https://goo.su/8ZDIkHd>

Gobierno de España (2023). Políticas palanca y componentes. Disponible en:

<https://goo.su/cAZU>

Organización Internacional del Trabajo (2022). 2.1. El diálogo social y tripartismo. Disponible en:

<https://goo.su/Za0M4mN>

Organización Internacional del Trabajo (2014). Analizar el desempleo y el subempleo. Disponible en:

<https://goo.su/oMILP5>