

Las medidas de fomento de empleo juvenil

Desde la derogada Ley de Contrato de Trabajo de 1944 que preveía el contrato de aprendizaje, se han promulgado diversas medidas complementarias sin ninguna relevancia hasta el Real Decreto 41 de 1979 sobre Promoción de Empleo Juvenil.

Posteriormente, y dentro ya del marco de la Ley 8 de 1980 Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 51 Básica de Empleo del mismo año, se promulgaron medidas para la contratación en prácticas y para la formación. Estas modalidades de contrato de trabajo tienen por objeto estimular la contratación de titulados y jóvenes a fin de que, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo, sirva para perfeccionar y adecuar los conocimientos del interesado al nivel de estudios cursados o se le proporcione una capacitación práctica y tecnológica al joven.

JOSE MATEOS*

Los contratos de esta naturaleza actualmente en vigor, se rigen por el R.D. 1445 de 25 de junio de 1982, desarrollado para el contrato de trabajo en prácticas por la O.M. de 9 de mayo de 1983 interpretando en cuanto al plazo de dos años inmediatamente siguientes a la obtención del título en los cuales se podrá celebrar este tipo de contrato, que su cómputo se inicia desde la finalización de los estudios correspondientes, cualquiera que fuera la fecha de solicitud del título, debiéndose acreditar la expedición de dicho título o, en su defecto, la terminación de los estudios mediante el oportuno certificado académico.

- **Las características de estas modalidades de contrato son las siguientes:** El contrato de trabajo en prácticas será escrito y registrado en la Oficina de empleo por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, pudiéndose establecer un período de prueba según regula el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Su retribución será la fijación en el contrato o convenio colectivo no podrá ser inferior al 80 por 100 de la base mínima de cotización a la Seguridad Social que corresponda al trabajador o el salario mínimo interprofesional si aquella fuera inferior a este, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada.

Referente al contrato de trabajo para la formación, podrán concertarse este contrato los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores. El contrato será escrito y registrado en la Oficina de empleo con una duración máxima de dos años. La jornada podrá ser completa o parcial y deberá distribuirse en un período de enseñanza (comprendido entre un mínimo de un tercio y un máximo de dos tercios de la jornada laboral) y en otro de trabajo efectivo. La remuneración será la estipulada en contrato o convenio colectivo, tomando como base de cálculo el salario mínimo interprofesional que corresponda en proporción a la jornada total convenida en el contrato, sin perjuicio de las becas y otras ayudas económicas que se pudieran percibir cuando la remuneración sea inferior al 60 por 100 del salario.

La base de cotización a la Seguridad Social para los contratos en prácticas y formación será el salario realmente percibido por el trabajador sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional para el contrato en prácticas. En los contratos celebrados con trabajadores menores de veintiocho años se aplicará el coeficiente reductor a la cotización de la Seguridad Social del 45 por 100.

El trabajador tendrá derecho a la expedición de un certificado por la empresa que especifique la duración del contrato y las tareas realizadas. Sin embargo, para la obtención de tal certificado no es necesario el superar una prueba o examen a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos.

En desarrollo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y para una mayor eficacia de este tipo de contratos se establece un concierto entre la CEOE y el INEM, concretado en la Orden de 2 de abril de 1982 por la que se aprueba el Acuerdo General sobre el programa de contrato de trabajo en prácticas y de formación laboral, todavía en vigor.

En otro orden de ayudas, el Ministerio de Trabajo a través de la unidad administradora del F.N.P.T. financia unas ayudas a las empresas que contraten jóvenes con titulación académica superior o media en busca del primer empleo, con objeto de contribuir a especializarles en funciones directivas o gerenciales, estas ayudas se regulan por la Orden de 6 de julio de 1983, mediante la cual se puede alcanzar una bonificación hasta la totalidad del coste de la contratación por un año.

Por último, también en vigor, se hace mención al R.D. 2705/81 de 29 de octubre que desarrolla el R.D.L. 14/81 de 20 de agosto sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años y que afecta a los jóvenes en cuanto que busca simultanear estas jubilaciones con la contratación de perceptores del seguro de desempleo o jóvenes demandantes del primer empleo a través de contratos de idéntica naturaleza a los que se extinguen por jubilación y en número igual.

- Cambios que se pretenden introducir en esta modalidad de contratos, consecuencia del proyecto de modificación del Estatuto de los Trabajadores. Los cambios van en el sentido de flexibilizar la legislación vigente (R.D. 1445/82). Así, en el contrato de trabajo en prácticas se amplía la duración máxima hasta tres años; se amplía el período dentro del cual se puede celebrar el contrato hasta cuatro años después de obtenida la titulación académica correspondiente; se permite que la retribución se pacte en convenio colectivo; y el Gobierno determinará las peculiaridades en materia de Seguridad Social aplicables a este tipo de contratos.

Por lo que se refiere al contrato para la formación se amplía la duración máxima a tres años; se amplía el límite máximo de edad hasta los veinte años, suprimiéndose este límite cuando el trabajador sea minusválido; se reduce el tiempo tanto máximo como mínimo destinado a la enseñanza, en relación con el tiempo destinado a trabajo efectivo, de forma que el mínimo será un cuarto y el máximo un medio correspondiente a recibir enseñanza, siendo el resto del tiempo destinado a trabajo efectivo; la retribución se fijará en función de las horas de trabajo efectivo y el Gobierno determinará las peculiaridades en materia de Seguridad Social aplicables a este tipo de contratos.

- Valoración de los resultados de las medidas de fomento al empleo juvenil.

Los Decretos 41 y 42 de enero de 1979, sobre promoción del empleo juvenil y contratación de trabajadores subsidiados dieron un resultado cuantitativo excelente, llegando a alcanzarse medias mensuales de contratos de 43.000 en 1980 y 51.720 en los seis primeros meses de 1981, fecha hasta la que estuvieron vigentes. Sin embargo, la valoración sindical es muy negativa, ya que el diseño de estos contratos estaba basado en la temporalidad acompañada de cuantiosas bonificaciones además de otros beneficios empresariales como la formación gratuita a los jóvenes, medidas que en conjunto resultaron ser muy ventajosas para los empresarios. Estos Decretos además de introducir una fuerte eventualidad en la contratación evitaron que se contratara a trabajadores que no estuviesen subsidiados, dando lugar a una grave discriminación, todo ello justificado por la Administración con el objetivo de ahorrarse dinero en las prestaciones por desempleo.

Referente a los contratos en práctica y para la formación desde su entrada en vigor en agosto de 1981 sus resultados han sido los siguientes:

Como puede apreciarse en el cuadro, el porcentaje de estos contratos sobre el total de colocaciones registradas en las Oficinas de empleo es muy pequeño, lo que manifiesta su escasa utilización. Sin embargo, hay que tener en cuenta que si bien son los contratos en prácticas y para la formación los específicamente destinados a los jóvenes, existen otras modalidades de contrato de carácter general como son los contratos temporales y los de a tiempo parcial, donde su utilización recae fundamentalmente sobre estos. Así, del total de contratos en la modalidad de contratación temporal, el 50 por 100 se realiza con jóvenes menores de veinticinco años y en lo que se refiere al contrato a tiempo parcial, el 79 por 100 de los contratos de esta naturaleza se realiza con jóvenes menores de veinticinco años.

Además de estas consideraciones, hay que señalar que los contratos en prácticas y para la formación tienen grandes deficiencias y su eficacia, en el sentido de formar y capacitar a los jóvenes es, muy cuestionable, siendo en muchos casos tapadera para conseguir mano de obra barata, manteniéndoles en una situación de eventualidad y descualificación. Así la mayoría de los contratos en prácticas se realizan con categorías de titulados técnicos superiores y los de formación con peones, pinches y vendedores. Es decir, que en lo referente al contrato en prácticas se utiliza oportunamente para conseguir mano de obra cualificada con bajos salarios, y el contrato para formación se utiliza para puestos de trabajo en los que la actividad formativa no tiene ninguna relevancia. Siendo esto lo que ocurre de forma general, lógicamente hay casos en los que no tiene por qué ser así. En cualquier caso, son significativas las conclusiones recogidas en una encuesta realizada por el INEM en 3.782 empresas, en lo que se refiere a la opinión que les merece a los empresarios estos tipos de contratos: las ventajas más importantes para los empresarios son que estos contratos no recargan plantilla; que permiten probar y seleccionar al personal y por último que dan lugar a bonificaciones, incluso el 19 por 100 de los encuestados dicen que habría que elevar estas bonificaciones, así como aligerar los requisitos.

Por otra parte, las modificaciones que pretende introducir el Gobierno en estos tipos de contratos, en principio, no van a garantizar por sí mismos que la situación sea de otra manera, aunque sí van a permitir unas mayores posibilidades para su utilización. Consideramos que una mayor eficacia de los contratos en prácticas y para la formación pasa por una reforma en profundidad del actual sistema de formación profesional, tanto ocupacional como reglada, que permita una mejor adecuación de la enseñanza a las necesidades de la producción y una mentalización del empresariado en el sentido de considerar la formación de los jóvenes como una inversión que a medio plazo dará sus frutos y no como una cuestión oportunista de conseguir bonificaciones y mano de obra barata.

* Gabinete Técnico Confederal