

# LOS ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE EMPRENDEDORES: PROMOVEDORA DEL EMPLEO “SIN DERECHOS”

PUBLICADO EN: *Revista Jurídica Castilla La Mancha*, Nº 55, 2014, p.65-101.

**Juana María Serrano García**, Profesora Titular de Universidad, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina, UCLM.

**1. INTRODUCCIÓN. 2. EL ORIGEN COMUNITARIO DE LA LEY DE EMPRENDEDORES. 3. ¿ERA NECESARIO EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO O “TRABAJO AUTÓNOMO”? 3.1. La “vieja conocida” medida de reducción de cuotas a la Seguridad Social. 3.2. La compatibilización de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia. 3.3. Posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo: restringida a aquellos que no denuncien su despido. 3.4. La posibilidad de suspender la prestación por desempleo tendrá escasa efectividad por sí sola. 4. LAS PRECARIAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA INCENTIVAR EL TRABAJO ASALARIADO ENTRE LOS JÓVENES. 4.1. Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. 4.2. Contratos indefinidos realizados por microempresas o trabajadores autónomos. 4.3 Fomento de la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. 4.4. Contrato de “primer empleo joven”. 4.5. Contrato en prácticas. a) Requisitos de la contratación en prácticas. 5. CONCLUSIONES**

## RESUMEN:

La Ley de Emprendedores nace vinculada a una iniciativa comunitaria sobre “Garantía Juvenil” que se ocupa de buscar vías de solución al elevado índice de desempleo juvenil. De las diferentes fórmulas propuestas en la Unión Europea unan de ellas es el fomento del trabajo autónomo o “emprendimiento”, a la que la Ley objeto de este estudio se dedica fundamentalmente, pero no exclusivamente, en tanto que introduce otras vías para la reducción del desempleo juvenil basadas en el fomento del trabajo asalariado. Sin embargo, en el año de vigencia de esta Ley sus efectos prácticos no han sido muy significativos ni en el incremento del número de autónomos ni en número de contratos, continuando el empleo siendo fundamentalmente temporal y aumentando de forma exponencial los tiempos parciales.

**TERMINOS CLAVE: emprendedor, autónomo, empleo, joven, desampelado.**

## 1. INTRODUCCIÓN

Tres importantes normas han sido publicadas en el año 2013 en relación a los emprendedores, primero fue el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que dio paso, a posteriori, a la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y, por último, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Las dos últimas leyes se encuentran claramente vinculadas entre sí, hasta el punto de que pueden considerarse complementarias, en ellas se contemplan una serie de medidas de estímulo dirigidas a incentivar la incorporación de los trabajadores más jóvenes al mercado de trabajo, ya sea, como trabajadores por cuenta propia, ya sea, como trabajadores por cuenta ajena.

Las citadas leyes son de contenido muy heterogéneo –mercantil, fiscal, laboral, etc.-, sin perjuicio de que la Ley 11/2013 regule más aspectos laborales y de Seguridad Social que la Ley 14/2013, que se ocupa, fundamentalmente, de otras materias. Por este motivo, nos detendremos básicamente en la primera Ley, cuyos efectos sobre el mercado de trabajo han justificado que la doctrina más relevante de nuestra disciplina –Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- se haya ocupado de su estudio<sup>1</sup>.

La Ley 11/2013 se estructura en cinco títulos, de los cuales nos detendremos, fundamentalmente en el primero. En el Capítulo I del Título I se adoptan medidas para fomentar el emprendimiento o, lo que es lo mismo, el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes menores de 30 años entre las que destacan la implantación de una cuota inicial reducida a la Seguridad Social, la compatibilización de la prestación por desempleo con el

inicio de una actividad por cuenta propia, o la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo.

De forma complementaria, en el Capítulo II del mismo Título se establece un marco fiscal más favorable para el que decide emprender una actividad a fin de incentivar la creación de empresas y reducir la carga impositiva durante los primeros años del ejercicio. El Capítulo III contiene medidas destinadas a incentivar la incorporación de jóvenes a las empresas de la economía social, así como, estímulos a la contratación de jóvenes menores de treinta años en situación de desempleo. Entre estos últimos, destacan los incentivos destinados a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos o a la contratación en prácticas.

El Capítulo IV del Título I incorpora medidas relacionadas con la mejora de la intermediación laboral, cuya eficacia hace necesario eliminar cualquier traba que obstaculice la rápida cobertura de los puestos de trabajo disponibles, permitiendo que cualquier persona tenga conocimiento de las ofertas de empleo. Para ello, se prevé que los servicios públicos de empleo registren todas las ofertas y demandas de empleo en la base de datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo regulado en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, garantizándose así la difusión de esta información a todos los ciudadanos, empresas y administraciones públicas, como garantía de transparencia y unidad de mercado.

## **2. EL ORIGEN COMUNITARIO DE LA LEY DE EMPRENDEDORES**

La Ley 11/2013 tiene su antecedente inmediato y recoge con escasos cambios el contenido del RDL 4/2013, de 22 de febrero, que desarrolla algunas de las medidas previstas en la llamada "Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016"<sup>ii</sup>, nacida tras el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, de 28 de Febrero de 2013<sup>iii</sup>. El objetivo declarado de la citada estrategia es mejorar la empleabilidad de los jóvenes desempleados, algunos sin formación, otros sin experiencia profesional y otros muy cualificados, fomentando entre ellos el autoempleo e incentivando su contratación asalariada.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la que tiene su justificación la Ley objeto de este comentario viene a dar cumplimiento a otras exigencias comunitarias, como la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de Abril de 2013 (DOCE de 26 de Abril de 2013), sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil<sup>iv</sup>, concebida para que todas las personas menores de veinticinco años reciban una buena oferta de trabajo, educación continua, una formación como aprendices o un período de prácticas en el plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleadas. Este tema se venía tratando en Europa años atrás, de hecho, la Resolución del Parlamento Europeo de 6 de julio de 2010 sobre el fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del período de prácticas y del aprendiz, ya hizo un llamamiento para que el Consejo y la Comisión propusieran un instrumento de Garantía Juvenil a nivel europeo.

La Unión Europea introduce medidas para reducir las cifras de desempleo juvenil<sup>v</sup>, en tanto que 5,4 millones de jóvenes, menores de 25 años, se encuentran en esta situación en la UE- 28 (marzo de 2014). Esto representa una tasa de desempleo del 22,8%, es decir, más de uno de cada cinco jóvenes europeos demandantes de empleo no puede encontrar trabajo; en Grecia y España es más alto aún. La tasa media de desempleo juvenil duplica con creces la tasa de desempleo de los adultos en la mayoría de los Estados miembros (en marzo de 2014, la tasa global de desempleo en los 28 Estados miembros de la UE 28 era del 10.5 %). La cifra es más desoladora todavía cuando nos referimos a los jóvenes entre 15 y 24 años que no trabajan, ni estudian, ni se forman (los llamados «ni-nis») en esta situación están 7,5 millones de jóvenes.

La propia Unión Europea apunta en su Recomendación de 22 de Abril de 2013 algunas de las razones de esta elevada cifra de desempleo juvenil, como, el abandono escolar prematuro sin cualificaciones, la falta de las capacidades pertinentes, así como, de experiencia laboral, el empleo precario seguido por períodos de desempleo, escasas oportunidades de formación e insuficientes o inadecuados programas activos del mercado laboral y a fin de erradicar estas situaciones se propone a los Estados una serie de objetivos a alcanzar<sup>vi</sup>, algunos de ellos se los propone nuestra Ley de Emprendedores.

En nuestro país también se acusa del elevado índice de desempleo juvenil a nuestro modelo de relaciones laborales y ello le sirve al legislador para justificar su reforma. Pero

culpabilizar a nuestro sistema de relaciones laborales es una constante en los gobiernos, sin tener en consideración que España fue el país que más empleo creó de Europa en el período 1995-2007. De forma que sería importante que se entendiera que el modelo no es el problema, que el desempleo juvenil es un problema estructural, propio de nuestro modelo productivo y que, por lo tanto, sólo se puede aliviar con reformas estructurales, en especial, del mercado de trabajo y del sistema educativo<sup>vii</sup>. Es cierto, que así lo reconoce el legislador en el Preámbulo de nuestra Ley de Emprendedores, pero no por ello adopta más que medidas de tipo coyuntural.

Sólo se han incluido medidas circunstanciales frente a las preocupantes tasas de desempleo de los jóvenes entre 16 y 19 años del 75,16%, o del 51,09% para los que están entre los 20 y 24 años y del 33,29% para los jóvenes entre 25 y 29 años, sin tratar de combatir las debilidades estructurales de este colectivo, como son: las altas cifras de abandono escolar, la polarización del mercado de trabajo entre jóvenes sin estudios y sin cualificación y otros subempleados pese a su alta cualificación, el escaso peso de la formación profesional de grado medio, la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros, la alta temporalidad y contratación parcial no deseada y la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social.

Esta Ley debería haber empezado diferenciando medidas según los caracteres de las personas jóvenes desempleadas y no abordar la problemática como si todos los menores de 30 años fueran un grupo homogéneo<sup>viii</sup>. A estos efectos, hubiera sido fundamental distinguir a los jóvenes que no encuentran su primer empleo, que buscan insertarse en el mercado laboral en las mejores condiciones y en algunos casos extienden su periodo de formación o de prácticas no laborales como vía de escape ante la imposibilidad de encontrar un trabajo, de los jóvenes que pierden su puesto de trabajo, que, o bien, pasan a acabar sus estudios (los jóvenes de menor edad), o bien, deciden mejorar su nivel de formación.

Asimismo, debería diferenciarse entre los jóvenes desempleados que buscan activamente un empleo con bajos niveles de formación, que han sufrido la pérdida de su empleo y que tienen mayores dificultades a la hora de incorporarse nuevamente al mercado, de los jóvenes con un nivel formativo alto, que han perdido su empleo y han mostrado importantes desajustes entre su nivel de cualificación y el puesto de trabajo que han desempeñado.

Pero el legislador no introduce diferencias entre los distintos tipos de jóvenes menores de 30 años desempleados ni tampoco soluciones que aborden el fondo del problema, sólo pone algún parche, sin ni siquiera atender correctamente la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de Abril de 2013, hasta el punto de alejarse sustancialmente de algunas de sus propuestas<sup>ix</sup>. A estos efectos, sólo hay que comprobar que una de las propuestas comunitarias es eliminar la segmentación del mercado laboral y los efectos desfavorables que puede tener para los jóvenes, mientras nuestra Ley de Emprendedores no sólo no la elimina sino que incluso podremos ver que la agrava, atendiendo a las medidas contractuales adoptadas en ella, fomentando la temporalidad y el tiempo parcial; otra propuesta de la citada Recomendación es estrechar los vínculos entre trabajo y formación, mientras que nuestra Ley ha bonificado un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa de dudosa legalidad; también se propone apoyar la creación de empresas y nuestro legislador se ha limitado a hacer una apuesta fuerte por el auto-empleo.

Tras estas primeras apreciaciones respecto al origen comunitario de la Ley de Emprendedores y a su vinculación con el establecimiento de la Garantía Juvenil, abordaremos detalladamente cada una de las fórmulas desarrolladas en esta Ley para la reducción del desempleo. Entre ellas encontramos medidas externas a la legislación laboral, en sentido estricto, aunque no a la Seguridad Social que es el instrumento utilizado para fomentar el auto-empleo, el trabajo autónomo o la iniciativa empresarial de los jóvenes, es decir, el emprendimiento, y medidas de carácter estrictamente laboral de fomento del empleo asalariado de los jóvenes, que abordaremos de forma separada.

### **3. ¿ERA NECESARIO EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO O “TRABAJO AUTÓNOMO”?**

Antes de adentrarnos en las fórmulas legales introducidas para el fomento del emprendimiento vamos a cuestionarnos la necesidad o no, de esta nueva ley abordando una materia que ya estaba regulada en nuestro ordenamiento, como era el Régimen Especial del Trabajo Autónomo (RETA).

En primer lugar, hay que decir que la Ley objeto de este estudio regula el trabajo autónomo pero utilizando un término más europeo que lo hace más atractivo, como es el de “emprendedor”, término que cuando lo escuchamos nos lleva a pensar en una persona entusiasta, apasionada, idealista, romántica, visionaria, aventurera. Efectivamente, esta nueva denominación introduce ciertos matices, incluso cierto romanticismo en el hecho de trabajar por cuenta propia, en tanto que si te haces emprendedor te conviertes en “tu propio jefe”, “estableces tus propios horarios”, “decides cuando disfrutar las vacaciones”, “cuando descansar”, etc., pero, ¿introduce esta Ley modificaciones de fondo que afecten al régimen especial de trabajadores autónomos más allá de una mera diferenciación dialéctica?, es decir, ¿qué aporta esta Ley a los ciudadanos más allá de una denominación nueva a una institución antigua en nuestro país?. ¿Por qué razón los ciudadanos tendrían que tener más interés en ser autónomos ahora que antes?, ¿consigue esta Ley, quizás, mayor protección frente a los abusos que venían sufriendo algunos denominados “falsos autónomos”?, o ¿le otorga más facilidades al emprendedor para competir en el mercado frente a las grandes empresas?, estamos, por tanto, ¿ante una verdadera fórmula de empleo digno que permite huir del desempleo o ante una salida de “urgencia” del desempleo de carácter precario, dada la falta de expectativas de ingreso en el mercado de trabajo asalariado?. Estas son algunas de las preguntas que trataremos de responder en este trabajo.

Empecemos recordando la justificación del legislador en el Preámbulo de la Ley 11/2013 en torno a la necesidad de promover la figura del trabajador autónomo, ahora llamado emprendedor, refiriéndose a la importancia cuantitativa y cualitativa en nuestro tejido empresarial de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y de los trabajadores autónomos, como motores principales para dinamizar la economía y generar empleo, y como se está reduciendo la iniciativa emprendedora. Por estas razones, la Ley se dispone a facilitar la actividad micro-empresarial y el trabajo autónomo con medidas de apoyo a la iniciativa emprendedora y a la creación y desarrollo de proyectos empresariales, al favorecer la financiación empresarial, reducir la morosidad, fomentar su competitividad o facilitar el inicio de la actividad.

Estas afirmaciones del legislador las hemos contrastado con la realidad empresarial de nuestro país y nos hemos encontrado que a 31 de Diciembre de 2013 en España existen 3.029.164 afiliados por cuenta propia en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de los cuales 1.923.955 son autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores)<sup>x</sup>. Las cifras se han incrementado en los tres primeros meses de 2014 en 17.569 autónomos más, entendemos que por la entrada en vigor de la Ley mientras que, curiosamente, el número de trabajadores asalariados no deja de descender, ¿se estará produciendo un trasvase de trabajadores de un régimen a otro?. La respuesta a esta cuestión la daremos más adelante.

<b>EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN POR RÉGIMENES</b>		
<b>AÑOS</b>	<b>Régimen General</b>	<b>Régimen Especial Trabajadores Autónomos</b>
2013	13.204.321	3.029.164
2014 (enero-marzo)	13.117.046	3.046.733

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Según los datos publicados por Eurostat en 2013, España es el quinto país europeo en número de autónomos sin asalariados, solo por detrás de Italia ( 3.697.400), Reino Unido (3.614.400), Alemania (2.374.600) y Polonia (2.219.600)<sup>xi</sup>. Desde el primer trimestre del año 2010 España venía perdiendo en términos acumulados anuales permanentemente su número de autónomos sin asalariados hasta el primer trimestre de 2013, en el que se produce una débil subida del 0,09%, seguramente, por la entrada en vigor de la rebaja de cuotas que introduce la Ley 11/2013.

El perfil mayoritario es el trabajador autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo (63,51%), con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 años o más en su negocio.

<b>AUTÓNOMOS (propiamente dichos)</b>	<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>% DEL TOTAL</b>
1.392.877	SERVICIOS	72,4%
198.335	CONSTRUCCIÓN	10,3%
241.680	AGRICULTURA	12,6%

91.063	INDUSTRIA	4,7%
TOTAL	1.923.955	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Atendiendo a los cuadros anteriores, ¿es la reducción de las PYMES y de los autónomos en nuestro país una razón de peso suficiente para justificar una nueva ley de fomento de esta figura?. A nuestro juicio, la reducción del número de autónomos no debería ser la principal preocupación de un país en el que se critica, precisamente, el excesivo porcentaje de pequeñas empresas, ello teniendo en consideración que la experiencia internacional demuestra que las microempresas generan entornos productivos poco estructurados, los proyectos emprendedores son de bajo valor añadido, baja cualificación del capital humano y elevada mortandad, especialmente en sus primeros años de desarrollo<sup>xii</sup>.

Así pues, si las cifras de autónomos que tenemos en nuestro país son bastante elevadas, las micro-empresas generan poco valor añadido y un porcentaje muy elevado es auto-empleo, que no crea más empleo de tipo asalariado, quizás la reforma debería haber ido en otra dirección y fomentar el empleo autónomo que cree trabajo asalariado a su cargo, y no hacerlo de forma separada, como si fueran fuentes estancas, por un lado, el trabajo autónomo sin asalariados a cargo y, por otro, el trabajo asalariado.

Otro desatino del legislador lo encontramos en la limitación de la edad de los desempleados entre los que fomenta el emprendimiento -jóvenes menores de 30 años-, sin atender las diferentes circunstancias formativas y profesionales de éstos, extendiendo después alguna medida a los mayores de esta edad en la Ley 14/2013. Es cierto, y en el cuadro siguiente así lo podemos comprobar, que el peso que tienen los trabajadores autónomos menores de 30 años en nuestra economía es muy pequeño (7,62%), en tanto que el arco de edad entre 40 y 54 años es donde encontramos el mayor porcentaje de autónomos (45,3%).

CLASIFICACIÓN DE AUTÓNOMOS POR EDADES (2013)		
POR EDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
16-19 años	6.337	7,62%
20-24 años	62.626	
25-29 años	163.618	
TOTAL MENORES DE 30	232.581	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

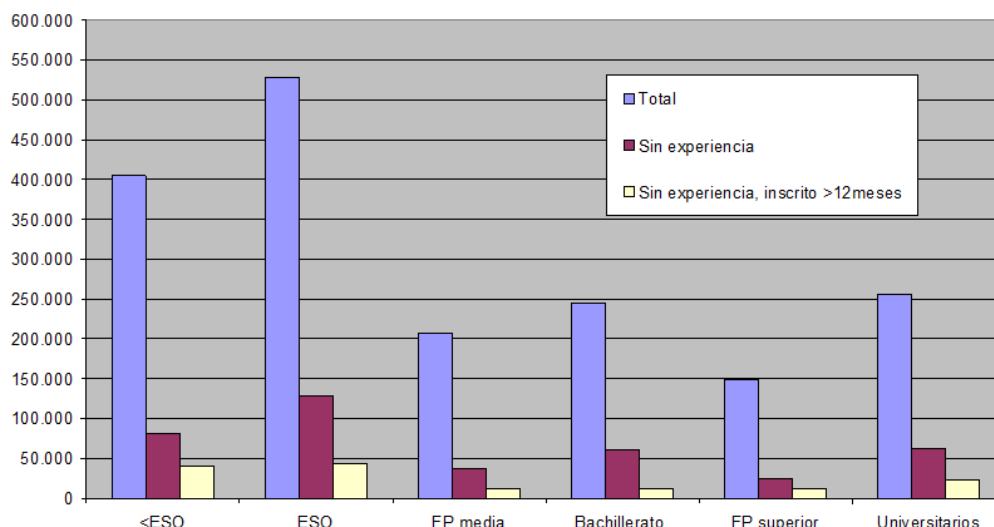
La pregunta siguiente es ¿ha conseguido esta Ley realmente incentivar el trabajo autónomo entre los menores de 30 años?, ¿tiene sentido que en un país con un índice de más de un 26% de desempleo se limite el fomento del empleo autónomo a los menores de 30 años?.

A nuestro juicio, no debería haberse restringido tanto el ámbito subjetivo de esta Ley, a menos que el legislador introduzca medidas eficaces que aborden las razones de fondo que provocan esa falta de “espíritu emprendedor” que encuentra entre los jóvenes. De hecho, ese escaso espíritu emprendedor no siempre es cierto<sup>xiii</sup>, existen otras razones, tales como: la falta de recursos, de formación suficiente o de experiencia laboral para el comienzo de un negocio nuevo, a las que no les han aportado soluciones.

En cuanto a la ausencia de recursos, el 52,4% de los encuestados e la I Encuesta de Jóvenes Emprendedores (realizada por ADECO entre más de 1.200 españoles de edades comprendidas entre los 18 y 35 años) reconocen como primer obstáculo para crear una empresa la falta de dinero (65%) y un 12,6% alega falta de crédito bancario o inversores para financiar el proyecto como principal inconveniente. No en vano, el 53,5% de los futuros emprendedores considera necesario aumentar las ayudas económicas para fomentar la creación de empresas.

Por lo que respecta a la falta de formación, sólo hay que revisar el gráfico siguiente para comprobar que el número de parados menores de 30 años que sólo tienen la enseñanza secundaria obligatoria suman casi un millón.

**Parados menores de 30 años (4º trimestre de 2012)**



Por lo que se refiere a la tercera de las causas que pueden justificar la falta de espíritu emprendedor está la falta de experiencia profesional y es que el porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que está buscando su primer trabajo es del 42,4%, descendiendo un poco entre los que están entre 25 y 29 años, para los que sólo el 15,5% sería su primer empleo.

Así pues, parece que el emprendimiento es una de opción frente al desempleo sólo para determinadas personas. En concreto, para los jóvenes con cierta experiencia profesional o con cierto nivel de estudios, que a su vez reúnan recursos económicos, lo que deja fuera a los que no tienen experiencia profesional alguna y están buscando su primer empleo o no tienen recursos.

No en vano, en la I Encuesta de Jóvenes Emprendedores, nos encontramos que el 69% de los jóvenes españoles asegura que estaría dispuesto a emprender su propio negocio, aunque apenas un 20% de ellos está convencido del éxito de su empresa. Un 11,3% no terminan de creer que la idea que tienen en mente tenga recorrido en el mercado, un 8,7% consideran que pagarían su falta de experiencia, casi un 15% dicen desconocer los pasos que deben tomar para poner su empresa en marcha, aunque la mayoría creen que tendrían problemas por la falta de recursos económicos (65%).

Como ya hemos señalado, esta Ley no ha diferenciado los caracteres de los jóvenes afectados y la mayoría de sus medidas de impulso al emprendimiento están pensando en un futuro emprendedor que sea perceptor de la prestación por desempleo, con medidas como la capitalización del desempleo o la compatibilización de esta prestación con el inicio de la actividad, sin tener en consideración que el número de jóvenes beneficiarios de la prestación contributiva de desempleo es muy bajo, sólo hay que comprobar el siguiente cuadro para observar que entre 16 y 19 años sólo perciben esta prestación 4.900 jóvenes, entre 20 y 24 años 83.600 y sólo se incrementa el número para los que superan los 25 años, reduciéndose aún más éste número en los primeros meses de 2014.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO															
AÑOS (media anual)	TOTAL(miles)					VARONES(miles)					MUJERES(miles)				
	Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años	Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años	Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años
2013	2.731,8	4,9	83,6	2.042,1	601,2	1.500,0	3,0	42,3	1.094,6	360,1	1.231,8	2,0	41,3	947,5	241,0
2013: (ENE-MAR)	2.882,2	5,7	99,0	2.179,3	598,2	1.601,8	3,5	50,8	1.186,6	361,0	1.280,4	2,2	48,2	992,7	237,2
2014: (ENE-MAR)	2.616,7	4,5	74,6	1.926,4	611,2	1.429,6	2,7	37,5	1.024,0	365,5	1.187,1	1,8	37,1	902,4	245,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Así pues, nos preguntamos, ¿es el emprendimiento una opción para los jóvenes sin formación, con una reducida o nula experiencia profesional, que, en muchos casos, no son perceptores de la prestación por desempleo y, por tanto, tampoco tienen recursos

para destinarlos al inicio de la actividad?, y ¿para los jóvenes con formación suficiente pero sin experiencia laboral, y por tanto, sin posibilidad de acceder a las medidas económicas vinculadas a la prestación por desempleo?. La respuesta es claramente negativa.

Parece, por tanto, que esta ley no podrá cumplir uno de sus objetivos principales, como es reducir el desempleo juvenil, ni quizás, sea necesario, atendiendo al tejido empresarial de este país, fomentar o promover más el trabajo autónomo. Ello, a menos, que: 1) no se fomente sólo el auto-empleo sino que detrás esté el incremento del empleo asalariado, 2) diferencie las necesidades de los jóvenes con situaciones en el mercado de trabajo muy variadas, 3) se proteja al emprendedor en sus relaciones mercantiles con otras empresas de mediano y gran tamaño, donde interactúan y compiten con sus mismas reglas, lo que, en muchas ocasiones, convierte al autónomo en trabajador “sin derechos” con unas condiciones de trabajo duras –jornadas largas, sin descansos, sin vacaciones, etc.- para poder obtener unas ganancias mínimas y, 4) se controle y evite el fraude al que se ven sometidos muchos de estos auto-empleados convertidos por las empresas en “falsos autónomos”.

Antes de la entrada en vigor de esta Ley ya encontrábamos al “falso autónomo”, trabajador formalmente autónomo y de alta en el RETA, aunque en la práctica prestaba sus servicios en el marco de una única empresa sometido a horario, órdenes, etc. de un empresario. Se trataba, en definitiva, de un trabajador “deslaboralizado”, es decir, sin derechos y fuera del paraguas del Estatuto de los Trabajadores y de las normas convencionales. Esta es una realidad de nuestro mercado de trabajo de la que la Ley de Emprendedores no se hace eco ni trata de evitarla o controlarla, teniendo un efecto inverso, porque la rebaja en las cuotas a la Seguridad Social está fomentando el recurso por parte de las empresas a los “falsos autónomos”, basta con revisar algunas ofertas de empleo para comprobarlo. Si revisamos la página de “infojob” nos sorprende la cantidad de trabajos que ofertan en el sector de la telefonía, inmobiliario, educativo, asegurador, etc., para los que requieren la inscripción en el RETA, eso sí, entre las condiciones de trabajo encontramos un horario, un salario fijo o una jornada que nos hacen entrever que tras la máscara del “autónomo” se esconde un verdadero trabajador asalariado del art. 1.1. ET.

### **3.1. La “vieja conocida” medida de reducción de cuotas a la Seguridad Social**

La Ley 11/2013 aprueba importantes ayudas económicas en forma de bonificaciones y reducciones en la cuota de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que, si bien son más intensas durante los primeros seis meses de actividad, se prorrogarán a lo largo de los primeros 18 meses de ejercicio profesional.

Los trabajadores autónomos menores de 30 años o de 35 si son mujeres, siempre que no empleen trabajadores por cuenta ajena, podrán aplicarse las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- b) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b)

Los citados porcentajes de reducción sólo se aplican sobre la base mínima de cotización (875,70 €/año para el 2014). El porcentaje a aplicar sobre esa base de cotización y, por lo tanto, la cuota a pagar mensualmente, es del 29,8% para los trabajadores que opten por dar cobertura a las prestaciones por incapacidad temporal. Es decir, si se desea cotizar por 1.500 euros para tener mejores coberturas por desempleo, incapacidad temporal o acumular cotizaciones para la jubilación, la reducción del 80% sólo se aplica sobre los primeros 875,70 €. Por lo tanto, la cuota reducida, sólo se tendrá si se cotiza por la base mínima, cotizando según la escala legal para el resto.

A posteriori, el art. 29 de la Ley 14/2013, contempla una cuota reducida de cotización al RETA de la que podrían beneficiarse los autónomos mayores de 30 años que causen alta

inicial en el RETA, o que no hayan estado en situación de alta durante los últimos cinco años.

Por otra parte, con el fin de reducir los gastos fijos que los jóvenes autónomos deben asumir para poder desarrollar lícitamente su actividad en el mercado, se establece que tendrá carácter voluntario para los trabajadores por cuenta propia -menores de 30 años- la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, –cobertura que actualmente incluye también la protección por cese de actividad (art. 6 Ley 11/2013)–. Dado que tal tipo de cotización es por el momento voluntaria con carácter general, salvo para los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y para aquellos que estén obligados a formalizar su cobertura por desempeñar una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad, se infiere de la redacción del precepto, que serán precisamente éstos dos grupos de trabajadores autónomos, los únicos que, mientras sean menores de 30 años, podrán beneficiarse de esta medida, sumándose así, a la regla general.

Esta medida es una “vieja conocida” del sistema de Seguridad Social bastante criticada por la doctrina más reconocida<sup>xiv</sup> dados sus negativos efectos sobre la caja de la Seguridad Social, en tanto que esta reducción de cuota se soporta con el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, y sus escasos efectos sobre el empleo asalariado, en tanto que sólo es de aplicación a los autónomos que no empleen trabajadores por cuenta ajena. Ello significa que esta Ley estimula el autoempleo, pero se frena en la primera fase sin incluir más estímulos a la contratación.

### **3.2. La compatibilización de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia**

Exceptuando la medida citada de reducción de cuotas a la Seguridad Social que podrá disfrutar cualquier persona que desee convertirse en emprendedor, el resto de medidas a las que nos referiremos están dirigidas a un colectivo específico, en concreto, a perceptores de las prestaciones de desempleo del nivel contributivo, siempre que no tengan trabajadores a su cargo y sean menores de 30 años.

La compatibilización de la prestación de desempleo con la actividad por cuenta propia podrá hacerse por un periodo máximo de 270 días.

Esta medida permite que los jóvenes autónomos que acaben de iniciar su actividad y tuviesen derecho a percibir una prestación contributiva por desempleo derivada de la pérdida de un trabajo anterior, tengan garantizados unos ingresos mínimos, mientras ponen en marcha su nueva actividad profesional. Y es que permitiéndoles conservar la prestación por desempleo durante los primeros meses de ejercicio, se eliminan también los principales obstáculos que, en la práctica, lastraban las iniciativas de autoempleo que pudiesen tener los nuevos emprendedores, con miedo a perder el soporte económico que hasta ese momento recibían en forma de prestación por desempleo, por el mero hecho de intentar iniciar una actividad profesional de futuro incierto.

### **3.3. Posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo: restringida a aquellos que no denuncien su despido**

La capitalización de la prestación contributiva por desempleo será posible cuando los beneficiarios sean perceptores de la prestación por desempleo, hombres menores de 30 años de edad o mujeres menores de 35 años (art. 4 Ley 11/2013). A posteriori, la Ley 14/2013 la extendió a los mayores de 30 años, hombre o mujeres.

La regla general es permitir capitalizar hasta el 60% de la prestación por desempleo pendiente de percibir a fin de sufragar los gastos iniciales de puesta en marcha de una actividad, así como, el pago de las tasas, cargas tributarias y los servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender, ahora bien, si los beneficiarios son jóvenes, menores de 30 años, la cantidad capitalizada podrá elevarse hasta el 100% de la prestación pendiente de recibir.

Hasta aquí parece una buena medida, pese a la limitación del colectivo –perceptores de desempleo contributivo-, pero el legislador añade un requisito más que reduce considerablemente el número de futuros beneficiarios, como es, no haber impugnado la decisión extintiva. La imprecisión con la que se ha redactado este requisito deja en el aire algunas cuestiones como: ¿cuál será la resolución con la que se considere resuelto el despido?, es decir, ¿basta con qué esté resuelto en primera instancia por parte del Juez Social para poder solicitar la capitalización o hay que esperar hasta que tengamos una



resolución en última instancia?, hay que tener en cuenta que si se recurre ante todas las instancias posibles la resolución judicial final puede tardar un largo periodo de tiempo. Si esta última opción es la que debe considerarse, la extensión del proceso judicial en el tiempo impedirá la capitalización efectiva, porque cuando el desempleado tenga la resolución final ya habrá agotado prácticamente la prestación por desempleo. Este último requisito convierte en papel mojado esta medida para un número considerablemente de posibles beneficiarios porque ha aumentado el número de despidos que se judicializan. Las últimas reformas han suprimido el poder autorizador de la Administración Pública en materias tan importantes como el despido colectivo y ello ha incrementado el número de despidos que se recurren ante las instancias judiciales.

De hecho, si comprobamos las estadísticas observamos que apenas se han incrementado el número de personas que han capitalizado el desempleo en este último año, si en 2012 capitalizaron 145.935 personas, en 2013 fueron 151.465, advirtiendo una tendencia al alza en el número de capitalizaciones en Enero y Febrero de 2014. Hay que destacar que la mayoría de los desempleados capitalizan para convertirse en autónomos frente a la figura de socio de cooperativa o de sociedad laboral.

CAPITALIZACIÓN PRESTACIONES POR DESEMPLEO						
Beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo acogidos al sistema de capitalización (pago único) según tipo de autoempleo, días capitalizados e importe por trabajador (1).						
AÑOS	TOTAL	AUTOEMPLEO			Número medio de días capitalizados por trabajador	Importe líquido en euros por trabajador
		Autónomos	Socios de Cooperativas	Socios de Sociedades Laborales		
2012	145.935	138.155	3.453	4.327	164	4.881
2013	151.465	143.482	3.679	4.009	172	4.955
2013:						
(ENE-FEB)	89.051	84.965	1.666	2.420	48	1.400
2014:						
(ENE-FEB)	97.952	93.757	1.703	2.428	47	1.337

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social.

### 3.4. La posibilidad de suspender la prestación por desempleo tendrá escasa efectividad por sí sola

Habida cuenta, que la realización de una actividad bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena, como regla general, y a excepción de los supuestos expresamente previstos en nuestro ordenamiento jurídico, resulta incompatible con el percibo de la prestación por desempleo, se prevé la suspensión de las prestaciones que ante esta contingencia tuviera derecho a percibir un trabajador, siempre que la actividad realizada tenga una duración inferior a 12 meses si es por cuenta ajena, o inferior a 24 meses si es por cuenta propia y la extinción de la prestación anteriormente reconocida, si la duración de la actividad realizada es mayor (arts. 212.1.d y 213.1.d LGSS).

La Ley 11/2013 amplía las posibilidades de suspender el percibo de la prestación por desempleo por parte de los sujetos menores de 30 años, que decidan iniciar una actividad profesional por cuenta propia. Ahora bien, el art. 5.3 de la citada Ley introduce una corrección a esta regla e incluye una novedad destinada exclusivamente a los menores de 30 años que inicien una actividad por cuenta propia. De tal forma que, únicamente para ellos, se amplía el periodo de actividad en el que es posible suspender el devengo de la prestación por desempleo anteriormente reconocida *hasta los 60 meses* siempre que conlleve "alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar".

A través de esta fórmula, se permite que los sujetos más jóvenes que hayan perdido su puesto de trabajo tomen la iniciativa de iniciar cuanto antes una experiencia de autoempleo sin perder (al menos durante los primeros 60 meses de ejercicio profesional) la protección por desempleo que hubiesen generado en virtud de una relación laboral anterior, que hasta ese momento permanecerá suspendida.

#### **4. LAS PRECARIAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA INCENTIVAR EL TRABAJO ASALARIADO ENTRE LOS JÓVENES**

Ya nos hemos referido al carácter heterogéneo de la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor, que afecta a diferentes disciplinas como el mercantil o el fiscal, pero también a la Seguridad Social, a la que ya nos hemos referido, faltando el estudio de las medidas estrictamente laborales, como son las de fomento del trabajo por cuenta ajena.

Las medidas destinadas al fomento del empleo asalariado se encuentran en el Capítulo III del Título I de la Ley 11/2013, consisten en la reducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social, recurso “viejo” que ha demostrado ser poco eficaz en nuestra experiencia<sup>xv</sup>. Las evaluaciones realizadas sobre las políticas de incentivos a la contratación han puesto de relieve su escaso impacto macroeconómico –en términos de creación de empleo o reducción del paro– y su escasa eficacia cuando su población objetiva es excesivamente amplia, como es el caso.

También se favorece la incorporación de jóvenes a las empresas de la economía social y se estimula la contratación de jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo, fomentando la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación indefinida por microempresas o trabajadores autónomos, el contrato de primer empleo joven o el contrato en prácticas. Además, se estimula la contratación por jóvenes autónomos de parados de larga duración de mayores de 45 años.

Las medidas citadas van dirigidas a jóvenes desempleados menores de 30 años, teniendo en cuenta que la Encuesta de Población Activa del 1º trimestre de 2014 indica que actualmente tenemos 1.649.400 parados de menos de 30 años. De todos estos, 427.400 no tienen experiencia laboral porque están buscando su primer empleo y 515.300 son parados de larga duración que llevan más de dos años inscritos en la oficina de empleo.

La reducción de ingresos que sufre la Seguridad Social con estas medidas es importante y los efectos sobre el empleo son escasos porque la mayoría de las figuras contractuales que se bonifican son temporales y a tiempo parcial. Hubiera sido conveniente una política de incentivos, que en caso de las personas jóvenes se centrarse en el impulso al empleo estable (contratación inicial indefinida o conversión de contratos temporales).

A nuestro juicio, esta Ley va en la dirección de la precariedad y el gasto, por un lado, incentiva los contratos temporales<sup>xvi</sup> y establece una vinculación a la formación más que dudosa, por otro lado, ninguna de las medidas está condicionada al nivel educativo de los trabajadores. Hay que reconocer el interés de las medidas que estimulan la obtención de primeras experiencias laborales pero para los jóvenes con un nivel educativo adecuado, con al menos, el título de educación secundaria post-obligatoria, ahora bien, teniendo en consideración que según la Encuesta de Población Activa el 10,8% de los desempleados menores de 30 años que buscan su primer empleo sólo han alcanzado los estudios de educación primaria y que un 4,5% no ha llegado ni a finalizarlos, éstos deberían recibir fundamentalmente estímulos para completar su formación.

La reducción del desempleo juvenil exigiría intervenir en torno a tres ejes básicos: a) el fomento de la estabilidad en el empleo, atendiendo así al doble objetivo de asegurar los requerimientos de seguridad de los trabajadores y dar respuesta, en paralelo, a las exigencias de un nuevo modelo productivo basado en la cualificación profesional y la innovación; b) el impulso de medidas orientadas a promover la reducción de la temporalidad injustificada y un mejor uso de la contratación temporal<sup>xvii</sup>, c) la limitación de los incentivos exclusivamente a la conversión en indefinidos -no a la contratación inicial- para favorecer así, tanto la estabilidad del empleo como la consolidación de la carrera profesional de los jóvenes.

Las medidas a las que nos referiremos a continuación, ordenadas en los arts. 9 al 13 de la Ley 11/2013, tienen fecha de caducidad, de forma que la Disposición Transitoria 1ª prevé que se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15%, momento en el que desaparecerá.

##### **4.1. Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa**

El art. 9 de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor, fomenta la celebración de contratos a tiempo parcial con vinculación formativa –temporal o indefinido- a jóvenes desempleados menores de 30 años. Esta modalidad contractual es un buen instrumento para compaginar los estudios y el trabajo.

La vinculación de la formación al contrato de trabajo hace, inicialmente, interesante esta fórmula de fomento del empleo. No en vano, a esta vía de inserción en el mercado se hace referencia en la Garantía Juvenil, pero nuestro legislador ha reinterpretado esa medida y ha vinculado sólo teóricamente el contrato a tiempo parcial a la formación, ello en tanto que la formación que justifica este contrato no tiene por qué ser profesional y por tanto, relacionarse con el puesto de trabajo que desarrolla la persona, ni siquiera ser coetánea con el trabajo que desempeña. Tal y como ha sido organizado este modelo de contrato, no es necesario que la formación se ofrezca a la vez que se trabaja, también estaría justificada esta modalidad contractual si la persona hubiera recibido formación en los seis meses previos a la celebración del contrato, ni siquiera tiene que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser formación acreditable o procedente de una convocatoria de los servicios públicos de empleo o una formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima equivalente a los certificados de nivel 1 (90 horas).

Se trata de un contrato a tiempo parcial que no puede superar el 50% de la jornada de un contrato a tiempo completo, limitación que tiene sentido cuando trabaja y recibe la formación durante el mismo periodo, pero deja de tenerlo cuando no se simultanea formación y trabajo, en cuyo caso, no debería ser a tiempo parcial sino a tiempo completo. El legislador no lo entiende así y sigue limitando la jornada en el segundo de los casos expuestos, pese a que el contrato pierde su contenido formativo, convirtiéndose en un contrato temporal y a tiempo parcial sin causa.

A nuestro juicio, esta medida está destinada al fomento de la contratación a tiempo parcial (con una jornada máxima del 50% de la jornada ordinaria a tiempo completo), continuando la estrategia seguida en la reforma introducida por la Ley 3/2012 con respecto al contrato de formación. En esta línea, se continúa rebajando la parte formativa del contrato para potenciar la laboral, sólo hay que comprobar que bastaría con recibir un curso sobre idiomas o tecnologías de la información y la comunicación durante 90 horas para poder acceder a las reducciones en las cuotas a la Seguridad Social.

Ahora bien, más allá de la escasa vinculación formación-trabajo a tiempo parcial que encontramos en esta nueva figura contractual, lo que sí está claro es el beneficio del empresario que realice esta modalidad contractual que se podrá reducir de la cuota por contingencias comunes a la Seguridad Social el 75% para empresas de más de 250 trabajadores y del 100% para el resto, durante un máximo de 12 meses. Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses adicionales siempre que se acredite por el trabajador la realización de la formación referida, también en ese segundo año o en los 6 meses inmediatamente anteriores a la renovación.

El trabajador que generará estos descuentos deberá cumplir alguno de los siguientes requisitos: 1) no tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses, 2) proceder de otro sector de actividad, 3) ser desempleado inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses, durante los dieciocho anteriores a la contratación, 4) carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

A fin de evitar la sustitución de trabajadores de la plantilla por otros que disfruten de incentivos, la Ley exige a las empresas y a los trabajadores autónomos que no hayan adoptado en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 24 de febrero de 2013 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Además la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato bonificado durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. Si se incumplieran estas obligaciones la empresa deberá reintegrar los incentivos percibidos.

#### **4.2. Contratos indefinidos realizados por microempresas o trabajadores autónomos**

El art. 10 de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor, no apuesta por la contratación temporal, sino que estimula la contratación indefinida –a tiempo parcial o completo- de desempleados menores de 30 años, por parte de autónomos y empresas con una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores, reduciéndoles el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año. Se trata de un incentivo por el primer contrato que realicen tras la entrada en vigor de la

norma, que exige que la duración efectiva del contrato supere los 18 meses, salvo extinción procedente del mismo.

De la igual forma que en el anterior supuesto, se trata de evitar la sustitución de unos trabajadores por otros y se incluyen las mismas medidas.

### **4.3 Fomento de la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven**

El art. 11 de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor, potencia que sean precisamente, los menores de 30 años, los que den lugar a la iniciación de nuevas relaciones laborales, actuando ahora como empresarios, ello a fin de incentivar la primera contratación laboral en lo que ahora se denominan “nuevos proyectos de emprendimiento joven”.

Se trata de una medida destinada a las unidades de actividad empresarial de dimensiones más reducidas, es decir, a aquellas constituidas únicamente por un trabajador autónomo, sin empleados a su servicio, que oferta por sí mismo su actividad profesional al mercado. Ello en tanto que en el cuarto trimestre de 2013 había en España 875.700 autónomos con trabajadores asalariados a su cargo, mientras que cinco años antes, en el cuarto trimestre de 2008, ese número ascendía a 1.165.300.

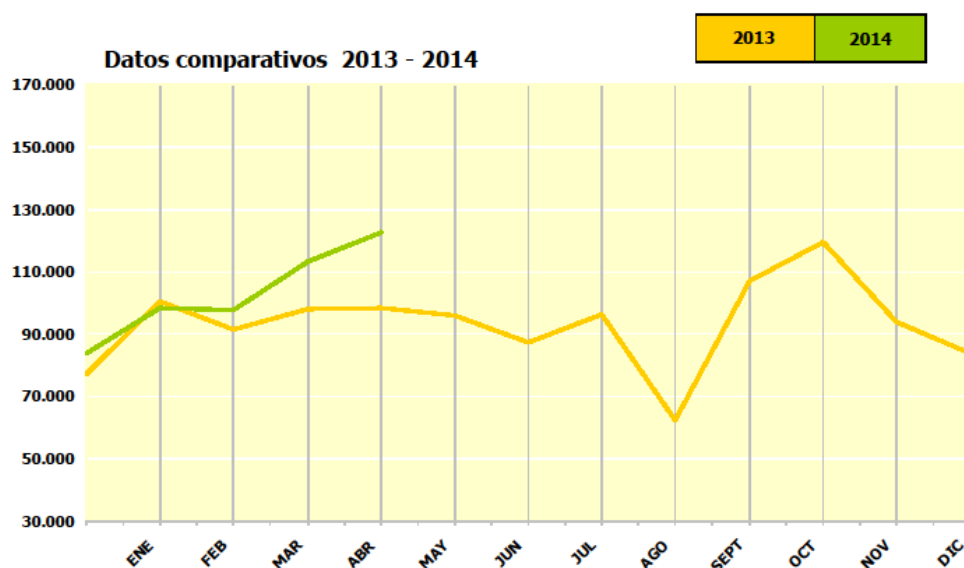
Ahora bien, este nuevo incentivo tiene un estricto ámbito de aplicación que dificulta su disfrute, en tanto que la norma exige que: 1) el solicitante sea trabajador por cuenta propia, menor de 30 años, sin trabajadores asalariados a su servicio; 2) sólo para la primera contratación siempre que ésta se realice además de forma indefinida, ya sea a tiempo completo o parcial; 3) el contratado tiene que tener una edad igual o superior a 45 años y estar desempleado e inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o haber resultado beneficiario del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; 4) deberá mantenerse en el empleo, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

Si concurren todos los requisitos, el autónomo tendrá derecho a una reducción del 100% de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contratación.

Estas bonificaciones entran en competencia con las ofrecidas por la Ley 3/2012 para el contrato de emprendedores (que tan poco resultado ha dado en sus dos años de vigencia)<sup>xviii</sup>. Frente al citado contrato de emprendedores, aquí se concentran todos los estímulos durante los primeros doce meses (el 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, lo que supone más de 3.300 euros para salarios de 14.000 euros al año, mientras que el contrato de emprendedores ofrece esa cantidad repartida en tres años). Estas bonificaciones pueden tener un fuerte efecto sustitución al final del primer año de contrato, tal y como se ha demostrado que han tenido hasta ahora todas las bonificaciones a la contratación introducidas desde 1997. Si esta bonificación durara al menos 3 años y su cuantía fuera decreciente (y no creciente) con la antigüedad, podría tener un mayor efecto sobre la estabilidad laboral de estos trabajadores.

Tanto esta medida como la anterior –fomento empleo de desempleados menores de 30 años contratados por empresas de 9 o menos trabajadores- fomentan la contratación indefinida, es decir, el empleo estable. Pero, ¿han conseguido estas medidas reducir el empleo temporal?. Siguiendo la gráfica podemos constatar que los contratos indefinidos empiezan a remontar a partir de enero de 2014. En cualquier caso, estamos hablando de un reducido 9,46% de contratación indefinida en Abril de 2014 frente a un 90,54% de contratación temporal, es decir, que pese a las medidas de fomento la estabilidad en el empleo que se van introduciendo, como las citadas, la estabilidad en el empleo sigue siendo un deseo. La crisis justifica este hecho, ya que en períodos de recesión la incertidumbre sobre la demanda futura aumenta y lo que prima es en todo caso la contratación temporal en detrimento de la indefinida.

## EVOLUCION MENSUAL DE LA CONTRATACION INDEFINIDA



### 4.4. Contrato de “primer empleo joven”

El art. 12 de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor, incluye esta medida para incentivar la contratación de menores de 30 años desempleados sin experiencia profesional o que ésta sea inferior a tres meses.

La medida descausaliza la contratación temporal –a tiempo completo o parcial con un mínimo del 75% de la jornada- para los jóvenes, y convierte la primera experiencia laboral en causa justificadora de la temporalidad<sup>xix</sup>. La duración de este contrato será de 3 a 6 meses (ampliable a 12 meses por convenio colectivo), de forma que se hace algo más fácil la contratación temporal de jóvenes, pero sin garantías para los más desfavorecidos que no consigan este contrato.

Se incluyen además bonificaciones para la transformación de estos contratos en indefinidos de 500€/año durante 3 años para hombres y 700€/año para mujeres durante tres años. Las cuales parecen claramente insuficientes para evitar la captura de estos jóvenes dentro del pernicioso bucle desempleo-temporalidad.

### 4.5. Contrato en prácticas

El objetivo principal del contrato en prácticas es proporcionar a los trabajadores que acceden por primera vez al mercado de trabajo una determinada cualificación profesional, es decir, proveer de la formación profesional práctica a quienes sólo tienen conocimientos teóricos, adquiridos mediante la obtención de un título habilitante para el ejercicio de una determinada profesión. Lo que se trata de lograr no es la comprobación por el empresario de la idoneidad profesional del trabajador (para ello está el periodo de prueba), sino la adquisición por el contratado de una práctica profesional que mejore su nivel formativo y su posición en el mercado de trabajo.

En consecuencia, la finalidad del contrato en prácticas es permitir al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos teóricos facilitándole una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Por ello, si al empresario le consta que posee los conocimientos prácticos de la tarea que se le encomienda ya no tendría sentido este modelo de contrato.

#### a) Requisitos de la contratación en prácticas

La especial finalidad del contrato en prácticas influye en los requisitos de válida celebración del contrato. En particular, se exige que la prestación de servicios se corresponda con la titulación y estudios previos del trabajador, de forma que, a falta de esa correspondencia entre la titulación y el contenido del trabajo el contrato, éste se convierte en contrato ordinario por tiempo indefinido.

El contrato en prácticas sólo puede ser concertado por personas que acrediten una formación previa adecuada, mediante la titulación correspondiente. De ahí que la condición esencial para la válida celebración de esta modalidad contractual sea la posesión del título adecuado; un título que, como característica general, acredite formación previa susceptible de ser objeto de práctica.

Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, entendiendo por cualificación profesional, de conformidad con el artículo 7.4 a) de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”, mientras que se entiende por competencia profesional “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

Por otra parte, conforme al tenor literal del artículo 2 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, el certificado de profesionalidad es “el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo”. La expedición de los certificados de profesionalidad corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. Cada certificado de profesionalidad acreditará una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Asimismo, de conformidad con el artículo 11.1 ET son títulos profesionales habilitantes para la celebración del contrato de trabajo en prácticas: a) los universitarios de grado medio o superior, aspecto este que se ha visto ampliamente modificado como consecuencia de la nueva estructura de las enseñanzas universitarias establecidas con la Ley Orgánica de Universidades ajustándose a las nuevas directrices del Espacio Europeo de Educación Superior. Ello supone que los títulos universitarios se conviertan actualmente en título de Grado (estudios de primer ciclo), Posgrado, Máster (segundo ciclo) y Doctorado (tercer ciclo); b) los de formación profesional de grado medio o superior; c) los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La misma titulación o certificado de profesionalidad no puede dar lugar a varios contratos en prácticas en la misma o distinta empresa. Tampoco puede ser contratado con esa modalidad contractual en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de diferente titulación o certificado de profesionalidad. Ahora bien, si es posible, tras la reforma introducida por la Disposición Final 2ª de la Ley 11/2013, concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Antes de esta reforma de 2013 se trataba de evitar que el contrato en prácticas fuera utilizado abusivamente de forma sucesiva al contrato para la formación y el aprendizaje, dado que el trabajador ya había realizado efectivamente prácticas en la empresa a través de ese contrato de formación; pero tras la última reforma se viene a autorizar la posibilidad de sucesión de esas dos modalidades contractuales, incentivando que un contrato de formación, tendente a obtener el certificado de profesionalidad sea proseguido de un contrato en prácticas, de esta forma, efectivamente, el trabajador conserva el empleo pero en un régimen menos garantista y estable que el del contrato ordinario. Esta posibilidad hace desaparecer el objeto del contrato en prácticas, como es la “obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados”, convirtiéndolo en un contrato temporal más, sin causa.

En tanto que el objeto del contrato es la obtención de la práctica profesional tras haber obtenido una titulación, ésta modalidad contractual se limitaba en el tiempo y sólo podía efectuarse en los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Y si se trata de un trabajador con discapacidad, tras la promulgación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, el plazo en el que se puede concertar este contrato ha pasado de seis a siete años<sup>2</sup>. Ahora bien, tras la última reforma introducida por la Ley 11/2013, si el contratado es menor de 30 años no tendremos en cuenta ese plazo y además el

empresario contratante puede conseguir reducciones en la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato del 50%. Dicha reducción puede ser del 75% si el trabajador contratado en prácticas hubiera estado realizando prácticas no laborales en la empresa que le contrata.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de estos límites, se permite que el convenio colectivo sectorial-estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, determine la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Queda excluida la posibilidad de establecer duraciones diferentes en el convenio colectivo de empresa, al encomendarse esta labor exclusivamente al convenio del sector.

Según el artículo 11.1.e) del ET la determinación del salario del trabajador en prácticas corresponde en primer término al convenio colectivo que puede ser de cualquier ámbito, de empresa o sectorial. Sólo en defecto de convenio, o en el caso de que el convenio nada establezca al efecto, entran en juego los mínimos establecidos por la norma estatal, que varían según que se trate del primero o del segundo año de vigencia del contrato. Así, el salario no podrá ser inferior al 60% el primer año o al 75% el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las partes tienen plena libertad para establecer una retribución superior e incluso que el convenio estableciera retribuciones distintas entre los diferentes contratos en prácticas, atendiendo a las características de los puestos de trabajo y de las titulaciones que respectivamente habiliten la contratación.

## 5. CONCLUSIONES

Desde que entró en vigor el Real Decreto Ley 4/2013, rebajando las cuotas a pagar a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se ha producido un incremento del número de afiliados a este régimen, pasando de 3.008.862 afiliados en marzo de 2013 a 3.062.474 en marzo de 2014.

En el año de vigencia de esta Ley de fomento del empleo autónomo se han producido 53.612 nuevas altas dentro de este régimen de la Seguridad Social. No obstante, hay que tener en consideración que también se ha destruido mucho empleo autónomo, de forma que el incremento neto de este régimen en 2013 ha sido del 0,8%. ¿Estamos ante un aumento real del empleo o parte del incremento se debe a un trasvase de trabajadores del régimen general al de autónomos?, es decir, ¿se han incrementado los “falsos autónomos” en este último año?.

La ausencia de estadísticas que puedan corroborar esta afirmación, sólo puede ser suplida con la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>xx</sup>. En esta encuesta se incluye una pregunta muy concreta a los trabajadores autónomos económicamente independientes (ya que los dependientes, reconocidos como TRADE, está aceptados legalmente) respecto a si trabajan en exclusiva para una empresa, o prácticamente sólo para ella; y según la última encuesta, en esta situación pueden estar unos 250.000 trabajadores, de todos ellos, 160.000 declararon desarrollar su actividad sólo para un único cliente, los otros 90.000 encuestados, casi en exclusiva para una sola empresa. Parece, por tanto, que la crisis ha devuelto al primer plano de la actualidad una figura laboral, de la que ya hemos hablado, como es el “falso autónomo”<sup>xxi</sup>, es decir, los trabajadores por cuenta propia que llevan a cabo su actividad en condiciones más cercanas a las de un asalariado común, trabajando en exclusiva, o casi, para una sola empresa, en muchas ocasiones en las instalaciones de la propia compañía y con horarios que ésta fija unilateralmente<sup>xxii</sup>.

Multitud de empresas del sector servicios pueden recurrir a estas fórmulas con relativa facilidad, se formaliza contrato mercantil (o ni siquiera se realiza) y al trabajador, que se le debería dar de alta en el régimen general se le obliga a darse de alta en el régimen de autónomos. Tanto es así que en relación a 2008, el volumen de vacantes para “Freelance” se ha multiplicado por diez en 2013, convirtiéndose en una vía para seguir formando parte del mercado laboral para miles de personas en situación de desempleo<sup>xxiii</sup>.

El fomento del autoempleo puede tener sentido en su caso para colectivos específicos, como las personas con elevados niveles de formación, o las que habitan en zonas no urbanas con objeto de reducir el éxodo rural de la población juvenil. Las medidas de promoción del emprendimiento deberían acompañarse de otras como: el fomento de los servicios de formación, orientación y asesoramiento sobre las oportunidades y riesgos a los que se enfrenta la actividad; el impulso de los servicios de tutoría y financieros

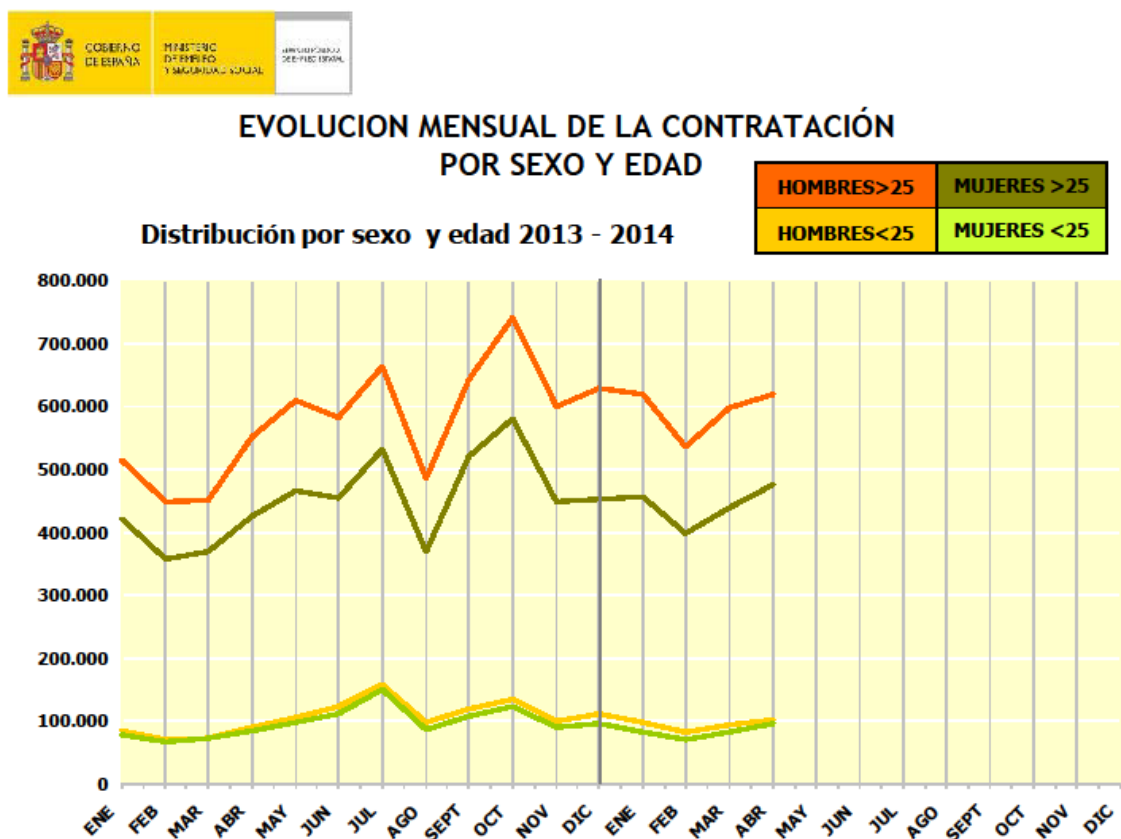
-incluido el acceso al crédito-, y el desarrollo de medidas e instrumentos de apoyo financiero para el inicio de actividades por parte de las personas desempleadas<sup>xxiv</sup>, no vinculadas siempre a la prestación de desempleo contributivo.

En cuanto al trabajo asalariado que se fomenta por parte de la Ley 11/2013, nos encontramos que las medidas incorporadas permiten que diversos contratos temporales y subvencionados se sucedan en el tiempo, de manera que los jóvenes pueden alcanzar los 30 años sin ninguna estabilidad laboral y, lo que es peor, sin un avance sustancial en su capital humano incorporado. No parece el camino correcto, teniendo en consideración las cuantiosas bonificaciones ofrecidas que podrían haberse dedicado al fomento de la estabilidad en el empleo. Los efectos de estas reformas contradicen las exigencias del Comité Económico y Social Europeo (CESE) que en su Dictamen sobre la “Iniciativa de Oportunidades para la Juventud” de 20 de octubre de 2012 (C- 299/18) decía que “el primer empleo debería garantizar una serie de niveles laborales mínimos, que no deben diferir de aquellos ofrecidos a los trabajadores con más antigüedad, a fin de eliminar cualquier tipo de discriminación por razones de edad. Una vez más, el CESE destaca la suma importancia de medidas que ayuden a garantizar que los jóvenes tengan un empleo estable, de calidad y correctamente remunerado, con una garantía de seguridad social, desde el principio de su vida laboral”.

La opción del legislador por subvencionar el empleo temporal continúa dualizando el mercado de trabajo –trabajadores fijos con derechos frente a trabajadores temporales sin posibilidad de exigir derechos- y convirtiendo a los jóvenes, en trabajadores de segunda clase- también se traduce en peores condiciones laborales y peores perspectivas de desarrollo profesional. El CESE advierte, contra el exceso de soluciones inestables y carentes de perspectivas para la integración en el mundo laboral que en lugar de apostar por el empleo precario, deben aplicarse medidas que garanticen que el empleo temporal y los puestos de trabajo mal remunerados y con escasa protección social no se conviertan en la norma para los jóvenes.

Como ya hemos dicho, las medidas de fomento del empleo asalariado basadas en las rebajas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, tampoco tienen un efecto fuerte sobre el empleo de los jóvenes. Sólo hay que revisar la siguiente gráfica para comprobar que la contratación de hombres y mujeres menores de 25 años apenas se ha visto alterada en el año de vigencia del RD-Ley 4/2013, en el que ya se introdujeron las medidas para incrementar la contratación de jóvenes.

El legislador debería evitar que las medidas de fomento a la contratación reduzcan los estímulos a la formación de aquellos jóvenes que no cuentan con un título de educación secundaria superior. No se debería bonificar la contratación a tiempo parcial como hace la Ley, a menos que se garantice la participación del trabajador en cursos educativos o de formación profesional que permitan la obtención de un título reconocido o un certificado de profesionalidad. Asimismo, en el periodo formativo y cuando los individuos son muy jóvenes se deberían referenciar estos contratos al Salario Mínimo Interprofesional y no al convenio (como ya es el caso en el contrato para la formación y el aprendizaje).





Por otra parte, sería fundamental crear medidas específicas para los casi 50.000 jóvenes parados de larga duración cuyo nivel educativo no llega, ni siquiera, al nivel de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Para estos, la principal medida debería ser hacer que volvieran a la escuela o, alternativamente, ofrecerles un puesto de trabajo plenamente compatible con la educación reglada. Un buen ejemplo es la iniciativa del gobierno de Extremadura que ofrece una compensación de 1.000 € a los jóvenes parados para volver al sistema educativo y terminar la ESO en un curso intensivo diseñado para ellos<sup>xxv</sup>. Al contrario, aquellos casos caracterizados por una muy baja probabilidad de volver al sistema educativo y que ya se consideran irrecuperables (quizás por la edad o por la existencia de responsabilidades familiares) deberían ser destinatarios prioritarios de un contrato de formación y aprendizaje o alternativamente del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, aunque incidiendo más acusadamente en el componente formativo.

El CESE coincide en que los contratos de aprendiz, las colocaciones en empresas y los períodos de prácticas son importantes para que los jóvenes adquieran tanto capacidades como experiencia laboral y en que deberían formar parte de las estrategias de responsabilidad social de las empresas. Si una empresa invierte en trabajadores jóvenes y los trata como recursos valiosos, esto puede incrementar significativamente el nivel de compromiso de estos últimos con el funcionamiento de la empresa. Los períodos de prácticas no deben sustituir a los empleos convencionales. Deberían ofrecer a los becarios la oportunidad de adquirir las capacidades necesarias para poderse incorporar fácilmente al mercado laboral. Los becarios deberían recibir una remuneración digna por realizar tareas relacionadas con el trabajo correspondiente a su lugar de trabajo. Una remuneración escasa o inexistente conduce a la segmentación del mercado laboral. Para que los períodos de prácticas sean eficaces y estén adaptados a las necesidades del mercado laboral es necesario que los interlocutores sociales participen en su concepción, organización, aplicación y financiación.

Nuestra evaluación de las medidas contenidas en la Ley de Emprendedores 11/2013 no es muy positiva porque no se fomenta el emprendimiento –la iniciativa empresarial- sino el autoempleo, y no se propician mayores y mejores oportunidades de empleo juvenil, sino que se abre un gran abanico de sub-modalidades de contratos laborales, de todo tipo, cuya razón de ser es única y la misma: insertar en el mercado de trabajo a los jóvenes durante un cierto tiempo, en espera del cambio de ciclo económico.

---

<sup>i</sup> CASAS BAAMONDE, M.E., “El Derecho del Trabajo y el empleo asalariado en los márgenes: de nuevo el emprendimiento y el autoempleo”, *Relaciones Laborales*, nº 11, 2013; CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y VALDEÉS DAL-RÉ, F., “La huida del derecho del trabajo hacia el “emprendimiento”, las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: La L. 11/2013 y el RDL 11/2013, *Relaciones Laborales*, nº 10, 2013.

<sup>ii</sup> Revisada en: [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento.pdf).

<sup>iii</sup> Revisado en: [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/destacados/plannacionalgarantiajuvenil\\_es.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/destacados/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf)

<sup>iv</sup> La Garantía Juvenil contribuye a la consecución de tres de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, a saber, que el 75 % de las personas de veinte a sesenta y cuatro años tengan empleo, que las personas que abandonan prematuramente los estudios representen menos del 10 % y que se rescate a por lo menos veinte millones de personas de la pobreza y la exclusión social.

<sup>v</sup> Esta iniciativa está abierta a todas las regiones que tengan tasas de desempleo juvenil por encima del 25%.

El apoyo para este programa será de 6.000 millones de euros, para los próximos siete años. De este importe, España recibirá:

- 918 millones de euros, procedentes de la partida presupuestaria específica para Empleo Juvenil.
- 932 millones de euros, procedentes del Fondo Social Europeo, con el mismo fin.

<sup>vi</sup> 1) Prevención del abandono escolar prematuro busca reducir el abandono escolar prematuro del 14 % al 10 %. 2) Desarrollo de capacidades que sean pertinentes para el mercado laboral para ello los estudios cursados por los jóvenes deben proporcionarles las competencias requeridas en el mundo laboral. 3) Ayuda para una primera experiencia profesional y la formación en el puesto de trabajo, a este fin es necesario el desarrollo de contratos de aprendiz y períodos de prácticas de calidad en empresas, para que los jóvenes adquieran competencias y experiencia. 4) Conseguir un primer empleo para ello, anima a los Estados miembros a reformar la legislación relativa a la protección del empleo en colaboración con los interlocutores sociales. Además, la Comisión desea fomentar el empleo por cuenta propia entre los jóvenes con el fin de que creen sus propias empresas.

<sup>vii</sup> En este mismo sentido se pronuncia PÉREZ CAMPOS, A.I., “El empleo juvenil en la Unión Europea”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XLVI (2013), P.177, al señalar que “los problemas con los que se enfrentan nuestros jóvenes no surgen con la crisis económico-financiera por la que atraviesa la Unión Europea. El paro, el abandono escolar, la sobre-educación y la precariedad laboral son hechos que caracterizan dicha transición desde hace décadas”.

viii ARAGÓN, J., MARTÍNEZ, A., CRUCES J. Y ROCHA, F.: *Las políticas de empleo para jóvenes en España. Una aproximación territorial*, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2012.

ix Sus propuestas son mejorar la orientación profesional, formación o reciclaje para los jóvenes que no estudian ni trabajan (denominados, “ni-nis”), incluidos aquellos que abandonan la escuela prematuramente; introducir medidas que reduzcan costes no salariales y aumenten la contratación de jóvenes; aumentar las oportunidades para jóvenes aprendices; incrementar los servicios de apoyo a la creación de empresas y sensibilización sobre las oportunidades que brinda el trabajo por cuenta ajena, etc.. El sistema de Garantía Juvenil requiere a los Estados para que los jóvenes reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal

x Un retrato interesante del panorama empresarial en nuestro país puede revisarse en: [http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato\\_PYME\\_2013.pdf](http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2013.pdf).

xi Datos consultados en el Informe de la UPTA revisado en: [http://www.upta.es/images/Estadistica/2013/Eurostat/UPTA\\_Informe\\_Eurostat\\_IV\\_TRIM\\_2013.pdf](http://www.upta.es/images/Estadistica/2013/Eurostat/UPTA_Informe_Eurostat_IV_TRIM_2013.pdf)

xii RUIZ NAVARRO, J., CABELLO MEDINA, C. MEDINA TAMAYO, R., “Valoración de la Ley de Emprendedores Española”, en *Global entrepreneurship Monitor, Informe GEM, España 2013*, Fundación Rafael del Pino, 2013, en <http://www.cise.es/wp-content/uploads/INFORME-GEM-ESPA%C3%91A-20131.pdf> p.119. A juicio de estos autores las respuestas a la crisis deberían haberse dirigido prioritariamente a evitar la destrucción del tejido productivo, especialmente de las empresas de tamaño intermedio y no a fomentar las micro-empresas

xiii Algunas noticias se hacen eco de ese espíritu que trata de fomentar la Ley y dicen al respecto: “La realidad de los emprendedores en España: mucho espíritu, poco conocimiento”, noticia del 15 de Julio 2013 publicada en: <http://www.lainformación.com>. Según se detalla en el citado artículo periodístico se ha realizado una encuesta entre los jóvenes preguntando ¿existe una demanda de jóvenes dispuestos a poner en marcha su propio proyecto empresarial? La agencia de intermediación laboral Adecco ha decidido dar respuesta a esta pregunta y para ello ha realizado la I Encuesta de Jóvenes Emprendedores (realizada entre más de 1.200 españoles de edades comprendidas entre los 18 y 35 años). La conclusión de la misma es que sí, existe una demanda de jóvenes emprendedores, si entendemos como tal la disposición a poner en marcha su propio proyecto. El 2,2% ve imposible que su idea saliera adelante y un gran mayoría, un 77,8%, advierte serias dudas sobre la viabilidad de su proyecto. Según la encuesta de Adecco, sólo un 21% de los encuestados reconoce estar familiarizado con las ayudas públicas para emprendedores, es decir, que hay un 79% que desconoce la red de incentivos y facilidades que ofrecen los poderes públicos a los que quieren poner en marcha su proyecto empresarial. La encuesta ha sido revisada en: [http://www.adecco.es/\\_data/NotasPrensa/pdf/486.pdf](http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/486.pdf)

xiv CASAS BAAMONDE, M.E., “El Derecho del Trabajo y el empleo asalariado en los márgenes...”, op. cit., p. 3 y 28.

xv CASAS BAAMONDE, M.E, VALDÉS DAL-RÉ y RODRIGUEZ PIÑERO, “La huida del Derecho del Trabajo hacia el emprendimiento...”, op. cit., p. 4.

xvi La doctrina más relevante en nuestra disciplina CASAS BAAMONDE, M.E, VALDÉS DAL-RÉ y RODRIGUEZ PIÑERO, “La huida del Derecho del Trabajo hacia el emprendimiento...”, op. cit., p. 4, afirma que la estimulación de la contratación temporal es un recurso “viejo y también poco eficaz” para el mantenimiento del empleo. Estos autores se refieren a los numerosos fracasos que estas medidas han supuesto en esta materia.

xvii Estas son las sugerencias que realiza ROCHA SÁNCHEZ, F., “El desempleo Juvenil en España. Situaciones y Recomendaciones Políticas”, Informe nº 50 de la Fundación 1º de Mayo, 2013, revisado en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe50.pdf>.

xviii El nuevo contrato denominado “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” sólo puede ser utilizado por empresas de menos de 50 trabajadores, siendo a jornada completa<sup>3</sup>. El objetivo de esta medida es promover la contratación estable por parte de las empresas que representan casi el 95% del tejido productivo español. Cabe remarcar su carácter “transitorio” pues su vigencia queda condicionada a que la tasa de desempleo se reduzca por debajo del 15%. Por otro lado, se establece un período de prueba de un año para todos los trabajadores con independencia del nivel de formación, fijando la resolución libre del contrato, gratuita, sin causa ni control judicial de la extinción. No obstante, este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. En definitiva, durante el primer año el nuevo contrato se asemeja más a un contrato temporal que a uno indefinido, especialmente en la modalidad no bonificada. En este último caso pudiera llegar a ser utilizado para cubrir necesidades temporales extinguiéndose el contrato al amparo de una “no superación” de una prueba sólo formalmente utilizada. Además, la norma no exige que la contratación implique creación neta de empleo, lo que sería lógico en medidas de fomento de la contratación, ni impide la sustitución de estos trabajadores con otros a través de la misma modalidad contractual.

xix CASAS BAAMONDE, M.E, VALDÉS DAL-RÉ y RODRIGUEZ PIÑERO, “La huida del Derecho del Trabajo hacia el emprendimiento...”, op. cit., p. 4.

xx En 2009, la EPA introdujo cambios técnicos para detectar esta figura: el INE incluyó nuevas preguntas para averiguar con más exactitud en qué situación se encontraban las personas que aseguraban ser trabajadores independientes. “La idea era delimitar con mayor rigor los trabajadores independientes que, aunque formalmente lo sean (por régimen de cotización, por ejemplo), tienen una relación de facto de asalariado”, explica el INE en una nota explicativa que publicó entonces. Las preguntas añadidas indagaban, por ejemplo, sobre la forma en que esas personas desarrollaban su actividad.

La EPA pasó de considerar a estas personas como asalariados y no como autónomos. Este cambio tuvo un impacto en la estadística que, poco a poco, fue corrigiéndose. Según la Encuesta

---

de Población Activa del segundo trimestre de 2013, en España hay 13,7 millones de asalariados y 2,9 millones de empresarios con o sin asalariados. Los falsos autónomos se contabilizarían, por tanto, en el primer grupo.

<sup>xxi</sup> “La tarifa plana para autónomos genera más falsos autónomos que nuevas empresas o emprendedores”, noticia revisada en <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/la-tarifa-plana-para-autonomos-genera-mas-falsos-autonomos-que-nuevas-empresas-o-emprendedores>, de 29 de Julio de 2013.

<sup>xxii</sup> “Falsos autónomos, ¿un fraude creciente?”, noticia de 17 de Marzo 2014 publicada en <http://www.abc.es>. “Las cifras oficiales detectan a 150.000 falsos autónomos”, noticia de 28 de Octubre de 2013 revisada en [eldiario.es](http://www.eldiario.es).

<sup>xxiii</sup> “La intención de emprender y el empleo como freelance crecen según el Informe InfoJobs ESADE” publicada en *El País*, 12 de Mayo 2014, revisada en: <http://blogs.elpais.com/idearium/2014/05/informeinfojobsesaade2013.html>

<sup>xxiv</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F., “El desempleo Juvenil en España. Situaciones y Recomendaciones Políticas”, Informe nº 50 de la Fundación 1º de Mayo, 2013, revisado en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe50.pdf>

<sup>xxv</sup> Medida incluida en el V Plan de Acción de Empleo Juventud de Extremadura, publicado en [http://www.gobex.es/files/cms/pres/uploaded\\_files/docs/V\\_PLAN\\_JUVENTUD.pdf](http://www.gobex.es/files/cms/pres/uploaded_files/docs/V_PLAN_JUVENTUD.pdf).