

DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO A LA PRECARIEDAD LABORAL POR LA VÍA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL: LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO COMO PARADIGMA DEL TRABAJO PRECARIO¹

*FROM EMPLOYMENT STABILITY TO PRECARIOUS WORK THROUGH
TEMPORARY CONTRACTS: YOUNG EMPLOYMENT AS TYPICAL EXAMPLE
OF PRECARIETY*

ADORACIÓN GUAMÁN

Universitat de València

Recibido: 10 de septiembre de 2013

Aceptado: 15 de octubre de 2013

Resumen: la tensión político-normativa entre estabilidad en el empleo y precariedad laboral no es algo novedoso, de hecho, las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada. No obstante, es un hecho incontrovertido que la tendencia expansiva del trabajo inestable o precario se ha incrementado en los últimos años. Ante esta situación, el objetivo del presente trabajo es analizar la evolución de las manifestaciones normativas del principio de estabilidad en el empleo a lo largo de las distintas reformas laborales realizadas desde 1984. Para ello, se plantean las diferentes vías de flexibilización de las relaciones de trabajo y en particular la promoción normativa del trabajo temporal, centrando la atención en la regulación de la contratación temporal orientada a la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Palabras clave: estabilidad en el empleo, flexibilidad, flexiseguridad, precariedad laboral, desempleo juvenil, reforma laboral.

Abstract: the regulatory and political tension between employment stability and precarious work is not a new topic; different forms of precarious work have always accompanied the employment relationship. However, it is a fact that unstable work forms have increased in recent years within the Spanish labour market. Regarding this situation, the objective of this paper is to analyse the evolution of the legal expressions of the “job stability” principle throughout the multiple labour reforms carried out in Spain since 1984. To this end, the paper analyses the flexibilisation of labour relations, focusing on the regulation of temporary contracts aimed at integrating young people into the labour market.

¹ Este artículo ha sido realizado en el marco del proyecto de investigación UV_INV_PRECOMP 12-80271, “Crisis económica y reformulación de las normas que regulan las relaciones de trabajo”.

Keywords: *employment stability, flexibility, flexicurity, precarious work, youth unemployment, labour law reform.*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TEMPORALIDAD: LOS CONTRATOS TEMPORALES COMO PUERTA AL EMPLEO PRECARIO. 2.1. Aproximación teórica al principio de estabilidad en el empleo: su vinculación con la duración de la relación laboral. 2.2. El origen normativo del principio de estabilidad en el empleo. 3. LA ENTRADA DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO: INSERCIÓN POR LA VÍA DE LA PRECARIEDAD LABORAL. 3.1. La evolución de la normativa orientada a la inserción laboral de los jóvenes: las cinco etapas de la precarización. 3.2. Las vías de contratación para jóvenes existentes tras las reformas de 2012 y 2013: la consolidación de la inserción laboral por la vía del trabajo temporal. a) El contrato de formación y aprendizaje o el canje de empleo por derechos. b) El formato de la contratación juvenil mediante nuevas formas contractuales precarias y el retorno al contrato temporal de fomento del empleo: el RDL 4/2013 (ley 11/2013). 4. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito *iustlaboral*, pocos conceptos han demostrado tamaño cuestionamiento, y tan dilatado en el tiempo, como el de “estabilidad en el empleo”. En efecto, si analizamos la evolución del Derecho del trabajo español es posible comprobar que, tanto desde el plano político-discursivo como desde el punto de vista jurídico-positivo, la cuestión de la estabilidad ha estado en base de la gran mayoría de movimientos reformistas del marco institucional del mercado de trabajo. Las reformas laborales, desde las caracterizadas por una impronta reguladora y garantista hasta las, más recurrentes, orientadas a la limitación de las garantías de los derechos de los trabajadores, han utilizado como instrumento de justificación el concepto de “estabilidad en el empleo”.

De manera paralela, su contrapunto, la precariedad en el trabajo, se ha asentado, reforma tras reforma, como elemento definitorio en la regulación jurídica del tipo actual de relaciones de trabajo. A efectos analíticos, entenderemos a lo largo de estas páginas que el trabajo precario es un medio utilizado por los empresarios para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Tal trabajo, realizado tanto en la economía formal como en la informal, se caracteriza por las variables de incertidumbre e inseguridad en distintos grados y planos todos ellos interrelacionados: duración del trabajo, indeterminación del empresario, regularidad o irregularidad de la prestación laboral; insuficiencia de ingresos y de protección social e incluso dificultades para la afiliación a un sindicato y para el acceso al derecho de negociación colectiva².

La identificación de las formas de trabajo precarias no es sencilla, si tomamos como base del análisis la idea de estabilidad en el contrato de trabajo

² Organización Internacional del Trabajo, *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra, 2012.

(incluyendo la causalidad del despido y de la contratación temporal) y la estabilidad en las condiciones laborales (considerando tanto las garantías para la modificación de condiciones de trabajo como los derechos de formación profesional y la estabilidad salarial), podríamos afirmar que la práctica totalidad de figuras contractuales que enmarcan el trabajo asalariado deberían considerarse precarias, incluso la relación laboral indefinida³. No obstante, es evidente que dentro del amplio espectro de trabajadores precarios hay categorías donde este rasgo es particularmente relevante. Por esta razón, el estudio que se plantea en estas páginas se centra en el análisis de la evolución del concepto “estabilidad en el empleo” tomando como ejemplo una tipología de *trabajo atípico* que por su especial extensión e influencia puede considerarse como “la punta de lanza de la precarización”⁴: la contratación temporal orientada a la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo⁵.

³ Debe recordarse que la reforma laboral realizada en 2012 (RDL 3/2012 y Ley 3/2012) y el posterior RDL 4/2013 han afectado profundamente tanto a la flexibilidad de entrada como a la interna y a la de salida, así como a la estructura de la negociación colectiva. Sobre la primera reforma existe ya una abundantísima producción doctrinal entre la que podemos destacar BLASCO *et al.*, *La reforma laboral en el RDL 3/2012*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012; GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER, J.R. (dirs.), *La regulación del mercado laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2012; los números monográficos de la *Revista de derecho social*, n.º 57, 2012, de *Relaciones Laborales*, n.º 23-24, 2012, de *Temas laborales* 115 (2012), entre otros. Se han publicado igualmente numerosas obras críticas de comentario general a la reforma entre las que destacan las de RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RE, F., CASAS BAAMONDE, M^a E., “La nueva reforma laboral”, *Relaciones laborales*, n.º 5, 2012, pp. 1-39; CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, *Temas laborales* 115(2012), pp. 13 ss., PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral”, en GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER, J.R. (dirs.), *La regulación del mercado laboral...*, *cit.*, pp. 37 ss., MOLINA NAVARRETE, C. “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado (Comentario sistemático al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo)”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, 2012, n.º 348; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Las claves de la reforma laboral de 2012”, *Relaciones Laborales* 23-24 2012, pp. 1 ss. Sobre la cuestión también se remite a la bibliografía contenida en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Crisis económica y crisis del Derecho del trabajo: ¿hacia un antiguo modelo de relaciones de trabajo?”, en *Revista de derecho social*, n.º 59, 2012, pp. 233-252; y GUAMÁN, A., ILLUECA, H., *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*, Sequitur, Madrid, 2012.

⁴ LORENTE, R., PITXER, J.V., SÁNCHEZ, A., “La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), CORDERO GORDILLO, V., (coord), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete (en prensa).

⁵ Sin perjuicio de retomar posteriormente la cuestión debe señalarse que desde numerosos estudios de sociología del trabajo el término precarización ha sido utilizado para referirse a la creciente importancia del empleo temporal en el conjunto del empleo asalariado, la precariedad se deriva no de la existencia de un término final cierto sino de las consecuencias que éste, y su posible renovación, suponen para la seguridad del trabajador en cuanto a su empleo futuro y en cuanto a la conveniencia de cuestionar las decisiones empresariales o reivindicar sus derechos en el trabajo

La tensión político-normativa entre estabilidad y precariedad y sus manifestaciones (en particularidad la temporalidad) en la regulación de las relaciones laborales no es algo novedoso. De hecho, las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada, pero la tendencia expansiva del trabajo atípico frente al estable (típico) ha elevado el número de trabajadores que pueden ser considerados dentro del “precariado”, hasta el punto que éste ha sido calificado como “nueva clase social”⁶ o sus miembros como el “proletariado del siglo XXI”⁷.

De hecho, como recordaba Recio⁸, es posible afirmar que hace ya tres décadas que en los países del capitalismo desarrollado la concepción del trabajo ha evolucionado hacia una aceptación (en principio tácita y ahora explícita) de la reducción de los derechos de los asalariados como un medio insoslayable para alcanzar un mayor nivel de bienestar económico. Esta aceptación se ha fraguado, en el ámbito de los países donde se desarrolló el constitucionalismo social de posguerra, en torno a lo que ya se ha denominado como una nueva *Gran Transformación* de las relaciones entre capital y trabajo. Los dos pilares de ésta serían, en la interpretación de Castels, el desempleo masivo y la flexibilización de la normativa reguladora de las relaciones laborales⁹. El contexto permanente en el cual se han producido estos cambios ha sido la crisis económica.

De manera paralela, desempleo, flexibilización de las normas laborales y crisis económica han estado presentes en debate político y en el contenido de las normas jurídicas que han provocado, con recurrentes reformas laborales, la paralela *Gran Transformación* del Derecho del trabajo. A lo largo de los años, se ha ido consumando la mutación de las normas laborales, tejida alrededor de la afirmación de la existencia de un ordenamiento laboral anticuado y con contenido *rígido* que se plantea como un obstáculo para las “exigencias de flexibilidad de las empresas” y que por ello explica en buena medida la elevada tasa de destrucción del empleo¹⁰.

La última etapa de esta transformación se ha transitado bajo el signo de un nuevo paradigma, la *flexiseguridad*, cuyo contenido es necesario repasar brevemente.

presente. Vinculando claramente temporalidad y precariedad, *vid* FERNÁNDEZ, F., GARRIDO, L., TOHARIA, L., “Empleo y paro en España, 1976-1990”, en MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C., *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, segunda edición, Madrid, 1995, p. 74. Los autores dejan constancia del enorme intervalo recorrido por la tasa de empleo temporal en tres años, en 1987 era del 15.6%, en 1990 ya era del 30%, porcentaje del que no bajaría hasta el año 2008.

⁶ STANDING, G., *El precariado, una nueva clase social*, Pasado & Presente, Barcelona, 2013.

⁷ DÍAZ-SALAZAR, R., *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*, Ediciones HOAC, Madrid, 2003.

⁸ RECIO ANDREU, A., “Paro, precarización laboral e ideologías económicas”, *Sistema*, n.º 168-169, 2002, pp. 88-106.

⁹ CASTEL, R., *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de cultura económica, Buenos Aires, 2010.

¹⁰ En palabras del legislador español (Exposición de Motivos de la Ley 3/2012), “la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la rigidez del mercado laboral”.

Como es ya bien conocido, desde finales de la década de los noventa viene cobrando fuerza en Europa el discurso de la *flexiseguridad*¹¹, derivado de la afirmación de la necesidad de crear un equilibrio en el mercado de trabajo, reduciendo la dualidad, para conseguir una combinación entre las medidas flexibilizadoras y aquellas orientadas a evitar la precariedad, dar seguridad, a los trabajadores¹². Los documentos relativos a la política de empleo europea pronto integrarían este discurso¹³, que justifica la flexibilización del mercado de trabajo a cambio de estrategias que protejan al trabajador en las transiciones entre distintos empleos y no en el puesto de trabajo. En 2007, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 27 de junio, ya fue titulada “Hacia los principios comunes de la *flexiguridad*: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, considerándose expresamente este instrumento como una vía idónea para crear puestos de trabajo de mejor calidad, “una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral”¹⁴.

¹¹ Se va a tomar el concepto *flexiseguridad* y no *flexiguridad*, dada la recepción mayoritaria que del mismo se ha hecho en la normativa española.

¹² La definición del término la abordan con detalle Valdés y Lahera. Recogen los autores los orígenes políticos de la expresión, en Dinamarca y en Holanda, así como la definición en el ámbito de la sociología elaborada por Wiltshagen y que aquí tomamos prestada. Entenderíamos *flexiseguridad* como “Estrategia política que persigue, de manera sincronizada y deliberada, fortalecer, de un lado, la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y, de otro, la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social, a favor de los trabajadores, señaladamente de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables dentro y fuera del mercado”. Tras tratar la definición del término también señalan los autores cómo el contenido de éste se vincula muy estrechamente a las condiciones de cada país, pudiendo utilizarse para definir modelos incluso contrarios pero que pueden llegar a producir resultados similares. LAHERA FORTEZA, J., VALDÉS DAL-RE, F., “La flexiseguridad laboral en España”, *Documentos de trabajo (Laboratorio de alternativas)*, n.º. 157, 2010, pp. 15 y 16; Para una crítica de este concepto y un análisis de las propuestas alternativas en la línea de una real “flexiseguridad” vid., LA CAL, M.L., BENGOETXEA, A., “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales”, IX Premio de investigación Francisco Javier de Landaburu Universitas 2010, EUROBASK, 2011, pp. 13-67, con la abundante bibliografía allí citada.

¹³ Sobre la evolución del concepto de flexiseguridad en el ámbito de la Unión Europea vid., VALDÉS DAL-RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, n.º 9, 2010, pp. 125-136; VALDÉS DAL-RE, F., “El debate de flexiseguridad en la Unión Europea (I y II)”, *Relaciones Laborales*, n.º 11 y 12, 2010, pp. 157-166 GOERLICH PESET, J.M., “Flexiguridad” y estabilidad en el empleo”, *Teoría y Derecho: revista de pensamiento jurídico*, n.º. 4, 2008, pp. 32-53.

¹⁴ En concreto, la flexiseguridad tendría cuatro pilares: la flexibilidad y la protección de las disposiciones contractuales; las estrategias globales de aprendizaje a lo largo de la vida; las políticas activas del mercado laboral que resulten eficaces y los regímenes modernos de seguridad social. En la Comunicación de la Comisión sobre la estrategia Europa 2020 (Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador), se recoge el concepto de flexiseguridad, indicando que los Estados miembros deberán implementar planes de flexiseguridad, cuyo objetivo debe ser “concretar las mejores formas de gestionar las transiciones económicas, de luchar contra el paro y de incrementar las tasas de actividad”. Bruselas, 3.3.2010, COM(2010) 2020.

Más allá de las declaraciones de intenciones, una amplia mayoría de autores han señalado que la *flexiseguridad* es fundamentalmente una cara “amable” de la flexibilidad, y que su utilización por la Comisión Europea se vincula fundamentalmente con la flexibilidad externa¹⁵. Esta percepción se consolida al analizar la recepción del concepto en la normativa española, que si bien ya estuvo presente en el debate de las reformas laborales sucedidas a partir de 2010 no alcanzó el protagonismo hasta la gran reforma de la ley 3/2012, que utilizó como eje central el término *flexiseguridad*. El mismo se constituía como concepto guía de las modificaciones normativas¹⁶ orientadas a aumentar la triple vía de la flexibilidad (de entrada, externa y de salida). La flexiseguridad a la española se ha convertido así en un claro ejemplo de “*flexi-inseguridad*”.

Pero si el punto más alto de esta transformación se ha alcanzado con las reformas laborales de los dos últimos años, es posible fijar los orígenes normativos de esta gran transformación ya en la temprana reforma operada mediante la ley 3/1984¹⁷. En aquel momento, con una tasa de desempleo que superaba por primera vez el 20%, se acometía una estrategia de “desregulación parcial” del mercado de trabajo, centrada en las modalidades de contratación,

¹⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “El debate europeo sobre la modernización del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales triangulares”, *Relaciones Laborales*, n.º 3, 2009, p. 6; LAULOM, S., “El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., (coord), *Aportaciones al debate comunitario sobre flexiseguridad*, La Ley, Madrid, 2007, p. 32.

¹⁶ GOERLICH PESET, J.M., “La flexiguridad en la reforma laboral de 2012”, *Teoría y Derecho: revista de pensamiento jurídico*, n.º. 13, 2013, pp. 91-104.

¹⁷ Hay autores que señalan cómo es posible identificar un denominador común en la acción normativa respecto del principio de estabilidad desde el final de la Guerra Civil hasta la actualidad, con la excepción de la LRL de 1976. Este vector sería la permanente utilización de la norma laboral como instrumento para permitir la constante adaptación de las organizaciones productivas a las exigencias de la economía de mercado. Defendiendo esa idea vid. el interesante recorrido histórico por la política del trabajo franquista contenida en BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., *La estabilidad en el empleo, un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011, pp. 84 y ss. Aun cuando se coincide con el autor debe tenerse en cuenta que, desde el prisma de la crítica jurídica, esta afirmación es obvia. Efectivamente, el Derecho del trabajo siempre ha funcionado como ordenamiento instrumentalizado para conseguir un aumento de producción. Así, podemos definir el Derecho del trabajo como el modo de regulación de la obtención de la plusvalía obtenida a partir de la relación de compra-venta de la fuerza de trabajo (en este sentido vid. CORREAS, O., *Sociología del Derecho y crítica jurídica*, Fontamara, México, 2009, pp. 151 y ss; CORREAS, O., *Introducción a la crítica del Derecho moderno*, Fontamara, México, 2000, pp. 163 y ss.). Entendidas de esta manera, las normas laborales se ocupan de la organización de la obtención de la plusvalía, poniendo los límites a la explotación del trabajador que aparecen en cada momento histórico como necesarios para el mantenimiento del sistema. La intensidad protectora del Derecho del trabajo en cada uno de estos momentos va determinarse en función de la concreta relación de fuerzas entre capital y trabajo, lo cual explica tanto la especial tendencia protectora durante la II República como el declive posterior, con determinadas excepciones vinculadas a momentos particulares como la Transición o la constitucionalización del conflicto capital-trabajo.

es decir, atacando la estabilidad en la entrada¹⁸. El resultado fue que la tasa de desempleo se ha mantenido en una fluctuación continua, acompasada con los momentos de crisis económica mientras la de temporalidad ha experimentado, desde mediados de los años ochenta un crecimiento continuado y constante. Efectivamente, tras aquella reforma, la economía española pasaba de destruir empleos a una tasa del 2% anual entre 1978 y 1985 a crearlos a una tasa media del 3% entre 1986 y 1990¹⁹. Sin embargo, el crecimiento del empleo, posibilitado además por un momento de fuerte recuperación económica, se sustentó en el principal instrumento establecido en aquella gran reforma: la contratación laboral temporal. Así, la tasa de temporalidad pasó del 15,6% en el año 1987 a un 35% en el año 1995, manteniéndose por encima del 30% hasta el año 2007. El posterior descenso, hasta el 23,12 % (EPA II Trimestre 2013) se explica por una mayor afectación a los empleos temporales de la destrucción masiva de empleo acaecida en los últimos cinco años, y no se relaciona con la actual política de empleo, orientada, igual que la de 1984, al fomento del empleo por la vía de la contratación temporal.

El mantenimiento de una línea reformista sin apenas variaciones entre aquella primera gran reforma y la actual se evidencia en las claras similitudes entre la justificación de la ley 32/1984, y algunos de sus instrumentos más relevantes, con las reformas llevadas a cabo posteriormente y en particular con las realizadas en los años 2012 y 2013. Tanto es así que ya parece posible afirmar que el Derecho del trabajo español ha venido marcado por una gran reforma laboral, con desviaciones intermitentes, que se ha desarrollado entre 1984 y la actualidad²⁰.

La norma más antigua se justificaba por la necesidad de adaptar el marco institucional del trabajo asalariado a las nuevas circunstancias de una economía española marcada por la crisis, con el objetivo fundamental de crear empleo mediante la consecución de un marco legal que proporcionara mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial, todo ello siguiendo las directrices que provenían de la Comunidad Económica Europea²¹. La vía para conseguir estos objetivos y esta reducción de la “incertidumbre empresarial” fue

¹⁸ POLAVIEJA, J. G., *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, CIS, Colección Monografías, n.º 197, Madrid, 2003, pp. 1 y ss.

¹⁹ Para un análisis de esta época vid. BENTOLILA, S., SEGURA, J., TOHARIA, L., “La contratación temporal en España”, *Moneda y crédito*, n.º 193, 1991, pp. 225 y ss.

²⁰ Afinando el análisis, dentro de esta gran reforma laboral podríamos dividir cinco grandes etapas jurídicas, que agrupan los periodos entre 1976-1984, 1984-1994, 1994-1997, 1997-2009 y de 2010 hasta la actualidad, con el RDL 4/2013 como punto final del análisis. La modificación más incisiva se ha realizado entre 2012 y 2013 (Ley 3/2012 y RDL 4/2013 (ley 11/2013) y 5/2013).

²¹ Exposición de Motivos de la Ley 32/1984. La Exposición de Motivos de la Ley 12/2013 utiliza, como es ya bien sabido, una argumentación similar, justificando la reforma en: la crisis económica, el problema del desempleo, la necesidad de dotar a los actores económicos de un marco “claro y flexible” que les dé “seguridad jurídica y confianza” o la exigencia de cambios por parte de las instituciones internacionales y europeas.

clara: la erosión del principio de estabilidad en el empleo por la vía de la expansión de la figura del contrato de duración temporal²².

Desde la década de los ochenta, como decíamos, la persistencia de las altas tasas de temporalidad han caracterizado nuestro mercado de trabajo y la contratación temporal, en alguna de sus formas, ha sido la protagonista de la mayoría de reformas laborales de entidad considerable. Así, en el plano normativo, la contratación temporal, como concepto espejo de la estabilidad en el empleo, se ha utilizado con la misma esquizofrenia legislativa que aquél, ora como solución al problema de desempleo, ora como problema fundamental a solucionar en sí mismo. En los movimientos de ida y vuelta ha acabado siendo hegemónica la primera opción que se resume en la utilización de la contratación temporal como vía para la promoción del empleo, siendo por tanto la generación masiva de empleo precario, particularmente entre las personas menores de veinticinco años. La precarización se ha convertido así en un objetivo querido, o cuanto menos asumido, como la senda por la que evoluciona la normativa laboral. La permanente introducción de contratos temporales en el ordenamiento laboral español demuestra la existencia de una línea definida de reforma del mercado de trabajo que genera estructuras de profunda segmentación laboral²³. El efecto provocado por esta estrategia protagonizada por normas como la ley 32/1984, ya conocido y señalado por la práctica totalidad de la doctrina como desastroso, no ha sido un obstáculo para la adopción de maniobras normativas similares en la actualidad.

Es cierto, y debe tomarse como una de las premisas de partida, que el crecimiento de la “contratación temporal” en la década de los ochenta se debió en buena medida al aprovechamiento del marco legal existente pero también, y según señala Recio incluso más directamente, a la evolución del modelo productivo²⁴ así como al comportamiento empresarial. Así, la “cultura de la precariedad” y la utilización del fraude normativo se han extendido a lo largo de décadas, resistiendo a los intentos normativos de rectificar la tendencia²⁵. Sin embargo, lo que un

²² La ley 32/1984 no sólo introdujo cambios en materia de seguridad en cuanto a la duración de la relación de trabajo, también modificó aspectos como el tiempo parcial, creó el contrato de relevo y modificó determinados aspectos del despido. No obstante, las medidas relativas a la duración del contrato fueron las más relevantes. Así, esta norma introdujo cambios en materia de contratación de jóvenes, destinados a “flexibilizar” las dos modalidades contractuales (prácticas y formación), ampliando su duración máxima y disminuyendo los requisitos de entrada; creó el contrato de “lanzamiento de una nueva actividad”; reformó el artículo 17.3 del ET para permitir un amplio campo de actuación al Gobierno a la hora de adoptar medidas de contratación temporal orientadas al fomento del empleo. Todo ello sin eliminar la presunción básica de la indefinición del contrato, acuñada por la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

²³ POLAVIEJA, J. G., *Estables y precarios...*, cit., pp. 3-172.

²⁴ RECIO, A., “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C., *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, 1995, pp. 106-107.

²⁵ ALFONSO MELLADO, C., “El fraude en la contratación temporal”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), *Temporalidad y Precariedad...*, cit. En este sentido, sosteniendo la multicausalidad existente en la base de la temporalidad en el mercado de trabajo español aun cuando resaltando la influencia del marco institucional vigente se inclinan la totalidad de las contribuciones de la obra colectiva señalada.

análisis de la evolución del mercado de trabajo en paralelo a la evolución normativa demuestra es que la apertura de vías para la contratación temporal es un camino normativo que provoca segmentación y precarización, fundamentalmente entre los colectivos más vulnerables. Esta afirmación ha sido sostenida durante décadas por iuslaboralistas y sociólogos²⁶, y sin embargo ha sido desatendida por los poderes normativos que han retomado la senda de la precariedad como vía para la inserción laboral con las reformas de 2012 y 2013.

Al desarrollo y justificación de esta afirmación se dedican las siguientes páginas, para ello, se plantea en primer lugar un breve análisis del contenido de los conceptos señalados (estabilidad/temporalidad), para después abordar a modo de ejemplo de la evolución vía normativa hacia la precariedad señalada, un caso concreto, estudiando las modalidades contractuales precarias que se constituyen como vías de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TEMPORALIDAD: LOS CONTRATOS TEMPORALES COMO PUERTA AL EMPLEO PRECARIO

La duración de la relación laboral fue considerada como uno de los pilares del Derecho clásico del trabajo. La misma se llegó a afirmar incluso como elemento que justificaba la propia disciplina laboralista, dado que se consideraba como una manifestación de la propia esencia del trabajo por cuenta ajena²⁷.

En efecto, la concepción clásica del Derecho del trabajo se construía en torno al trabajo por cuenta ajena ubicado en el marco del contrato de duración indefinida y a tiempo completo, características que conformaron un modelo sobre el cual regular la relación de trabajo y que fueron así el fundamento de la estabilidad en el empleo, sobre el que se ubicarían el resto de garantías.

A efectos analíticos, a lo largo de estas páginas utilizaremos la acepción “Derecho clásico del trabajo” para referirnos a aquel ordenamiento regulador de las relaciones de trabajo asalariado, entendido éste, y sus derechos asociados, como sustento necesario y como producto por excelencia del Estado social y del constitucionalismo social de posguerra. El Derecho clásico del trabajo sería así el conjunto de normas orientadas a regular el “empleo típico” caracterizado como tipo ideal por las notas de una relación salarial fordista²⁸.

²⁶ Demostrando, por ejemplo, que entre 1988 y 1990 el efecto sustitución de trabajadores indefinidos por temporales era un hecho claro, al igual que era evidente que la conversión de temporales a fijos se producía en un porcentaje limitado, *vid.* FERNÁNDEZ, F., GARRIDO, L., TOHARIA, L., “Empleo y paro en España, 1976-1990”, en MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C., *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, 1995, p. 75

²⁷ Así lo señalaba, con cita de la memoria de cátedra de ALONSO OLEA M., RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., en “La relación de trabajo de duración determinada”, *Revista de Política Social*, n.º 50, 1961, pp. 27 y 28.

²⁸ Relación que básicamente caracteriza Alonso a través de cuatro elementos: la organización

Se establecerían de esta manera en la empresa fordista relaciones de trabajo estandarizadas entre un empresario claramente identificado y un trabajador “tipo” (masculino, blanco, padre de familia) que tenían como norma una duración indefinida, una adscripción a un puesto de trabajo determinado, que podía experimentar una variación ascendente con el tiempo, con unas condiciones laborales claramente establecidas y con expectativas de una suave pero permanente mejora de las mismas. Todo ello se regía mediante el contrato de trabajo subordinado, indefinido y a tiempo completo, que era el modelo hegemónico en la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores. En otras palabras, puede aseverarse que el modelo fordista de estatuto profesional se fundamentaba en cuatro pilares. En primer lugar la estabilidad en el empleo, estabilidad tanto de entrada (contratación preferentemente indefinida), como interna (condiciones de trabajo estables y con posibilidades de evolución ascendente, indexación salarial en los convenios colectivos) y de salida (causalidad del despido); en segundo lugar la existencia de una profesión y la valorización social de la misma; en tercer lugar, un “ideal de unidad” en cuanto a los intereses de los trabajadores como clase que permitía su defensa conjunta y en cuarto lugar una clara determinación del empresario como contraparte contractual²⁹.

Sobre el “trabajo típico” nuestra doctrina *clásica* elaboró un modelo teórico de relación de trabajo asalariado³⁰, cuya pieza básica, como ya dijimos, sería el principio de estabilidad en el empleo. La consagración normativa de este esquema de permanencia y estabilidad se apuntaba, aun parcialmente, en la Ley

del trabajo en cadena de montaje, con un uso intensivo de mano de obra semi-especializada y la división del trabajo; el modelo de crecimiento basado en la producción de masas y la producción creciente posibilitada por las economías de escala y las rentas crecientes; el modelo de regulación socio-económico basado en la negociación colectiva y el *welfare state* keynesiano, en conexión con la fórmula de la “relación salarial” y la consecución de una integración social mediante los mecanismos redistributivos y en torno a la fórmula de la “sociedad de asalariados” con la desmercantilización de determinadas esferas. ALONSO BENITO, L.E., *Trabajo y posmodernidad: El empleo débil*, Editorial Fundamentos, Madrid, 2001, p. 105

²⁹ GORZ, A., *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1997; Sobre “La degradación del empleo típico por la vía de la “flexibilización” de las relaciones de trabajo, vid. PRIETO, C., *La degradación del trabajo o la norma social del empleo precarizado*”, *Sistema*, n.º 168-169, 2002; CANO, E., “La extensión de la precariedad laboral como norma social”, *Sociedad y utopía*, Revista de ciencias sociales, n.º 119, 2007.

³⁰ Es necesario señalar que este modelo se integra en la realidad normativa española cuando ya está siendo cuestionado en los países de nuestro entorno. En efecto, como sucedería con la formulación del Estado social en la Constitución de 1978, se hereda aquí una muestra caduca y con cierta degeneración tanto en materia estrictamente laboral como en la consignación de las garantías de los derechos sociales, cuyas insuficiencias han sido evidenciadas con el paso de los años. Sobre esta cuestión vid. MAESTRO BUELGA, G., *La constitución del trabajo en el Estado social*, Comares, Granada, 2002 o DE CABO, C., *La crisis del Estado social*, PPU, Barcelona, 1986.

de Contrato de Trabajo de 1931³¹ y se recuperaba con plenitud en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, aun cuando pronto se vería acompañado de un conjunto de excepciones.

2.1. Aproximación teórica al principio de estabilidad en el empleo: su vinculación con la duración de la relación laboral

Sobre el concepto de “estabilidad en el empleo” se han escrito numerosos estudios que distan de ofrecer una aproximación teórica unívoca y cuyo análisis exhaustivo es imposible en un estudio de estas características³². No obstante, es factible recoger los principales contenidos del principio³³, partiendo de una aproximación a su construcción histórica.

Al igual que en el resto de las instituciones laborales, en el origen de la tutela de la estabilidad se encuentra la aceptación normativa de una desigualdad entre las partes de una relación asalariada, suponiendo por tanto una quiebra en los principios del Derecho civil. El ordenamiento asume esta desigualdad así como la necesidad de actuar sobre la misma, limitando las facultades del empleador y aumentando las garantías de conservación del puesto de trabajo ya conseguido³⁴. De esta manera, la más temprana aceptación normativa de la estabilidad en el empleo vino a romper con la idea de igualdad entre los contratantes, reconociendo la necesidad de la existencia de una parte débil cuyo

³¹ El paso de la “legislación del trabajo” al “derecho del trabajo”, entendido este como ordenamiento con carácter unitario y con fundamento constitucional se produjo con la II República (VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”, en ARÓSTEGUI, J., (ed.), *La República de los Trabajadores. La Segunda República y el mundo del trabajo*, Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2006). En la legislación de la época se va plasmando la voluntad de que las relaciones de trabajo asalariado se fundamenten en las notas de permanencia y estabilidad aun cuando se mantienen determinadas notas características del liberalismo decimonónico.

³² Como obra básica de referencia entre la doctrina española más reciente se toma la monografía de PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004; entre los clásicos fundamentales para entender el contenido de este concepto, su origen y su evolución se encuentran las siguientes obras: RIVERO LAMAS, A., “Estabilidad en el empleo y ordenamiento laboral español”, *RPS*, n.º 70, 1966; MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo en el Derecho del trabajo en España”, *RPS*, n.º 118, 1978; DIÉGUEZ CUERVO, “Estabilidad en el empleo y contratos temporales, cit. OJEDA AVILÉS, A., “El final de un principio”, en *Estudios de Derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980; MONTOYA MELGAR, “Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 10, 1982; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RE, F., CASAS BAAMONDE, Mª E., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma de 1997*, Tecnos, Madrid, 1998; MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo, recuperación de un principio”, *RMTAS*, n.º 33, 2001, pp. 61 y ss.

³³ Para una justificación del carácter de principio, *vid.* BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., *La estabilidad en el empleo...*, cit., pp. 54 y ss.

³⁴ RIVERO LAMAS, A., “Estabilidad en el empleo y ordenamiento laboral español”, *RPS*, n.º 70, 1966, pp. 198 y ss.

empleo era necesario proteger frente a la finalización del mismo por una decisión arbitraria del empresario.

En particular, en la normativa española pueden rastrearse los orígenes de la estabilidad en el empleo en la Ley del Contrato de Trabajo de 1931³⁵. En esta norma se introdujo la acepción más temprana, la estabilidad en relación a la salida del contrato y a los riesgos que el desempleo provocaba. La vertiente de la estabilidad en el empleo vinculada a la duración del contrato de trabajo es más tardía, y esta diferencia se deriva de la fuerte impronta liberal que contraponía la libertad profesional o de trabajo con la acepción “contrato de duración ilimitada”, o indefinida³⁶.

Sin entrar a analizar la evolución de la primera acepción durante los años posteriores a la guerra civil española, es necesario señalar que, ya a mediados de los años sesenta, y aun con la atención centrada en la articulación de los límites de las facultades de desistimiento empresarial, determinados autores sostenían una tesis más amplia respecto del contenido de la estabilidad en el empleo. Éstos sostenían la teoría de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsisten las causas y la materia que le dieron origen y no hubiera surgido una causa razonable de disolución. Con esta aproximación se limitaban los poderes empresariales tanto respecto de la finalización inmediata de la relación como en la fijación, en el inicio, de un término de duración no justificado³⁷. En el trasfondo de esta evolución se encontraba la

³⁵ La Constitución de 1931 incorporó en su interior la contradicción capital-trabajo, introduciendo derechos socio-laborales. Para un sector de la doctrina, esto significó un empuje necesario para la consolidación de la autonomía del derecho del trabajo. Otro sector doctrinal ha señalado que respecto de la materia laboral la Constitución republicana no pasó de ser una referencia simbólica remota. En ella, como en la Constitución de Querétaro de 1917 o en la de Weimar de 1919 se hacía una temprana referencia a los derechos sociales pero, en nuestro caso, tal referencia consistía en una remisión genérica a las ideas que fundamentaban el ordenamiento laboral y a su desarrollo por la legislación social. Excepción hecha, no obstante, de determinadas cuestiones relacionadas con la protección social, enumeradas expresamente en el artículo 46. Sosteniendo una y otra postura vid. VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo en la Segunda República...”, *cit.*, y MARTÍN VALVERDE (1987), p. LXXXIX.

³⁶ La no limitación del tiempo del vínculo laboral entre empresario y trabajador se consideraba contraria al principio fundamental de la libertad de trabajo y equivalente a la adscripción del siervo a la tierra. Por ello, tras la llegada del término final, si el trabajador continuaba trabajando se entendía renovado el contrato por un tiempo similar al mismo y no por tiempo indefinido, así, el encadenamiento de contratos no se consideraba abuso de derecho. Sobre esta cuestión vid. DIEGUEZ CUERVO, “Estabilidad en el empleo y contratos temporales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 2, 1980, pp. 91-92. Para un recorrido por las más tempranas manifestaciones del principio de estabilidad en el empleo en su vertiente vinculada al control de la causalidad del despido, vid. BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., *La estabilidad en el empleo, un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, *cit.*, pp. 59 y ss.

³⁷ En opinión de una mayoría de autores que participaron en el número 70 de la *RPS* de 1966, destinado al desarrollo del principio de estabilidad en el empleo, la misma se orientaba al establecimiento de garantías frente al desempleo, regulando para ello la institución del despido. No obstante algunas de los estudios publicados ya en esa fecha vinculaban esta protección con la duración del contrato: “la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a ser mantenido en él mientras no dé motivos justificados y predeterminados en la ley para su despido y que dura

aceptación del vínculo entre trabajo y derechos sociales así como el del binomio desempleo y pobreza³⁸, que se fue reforzando con el avance de la construcción del Estado social. En esta línea, desde finales de la década de los setenta, numerosas aportaciones doctrinales³⁹ han vinculado la duración del contrato de trabajo con el principio de estabilidad en el empleo que quedaría así conformado por dos grandes elementos: las garantías frente a los cambios injustificados en la prestación laboral (lo que quedaría dentro del principio de seguridad en el empleo o el principio de causalidad en el despido) como la cuestión de la duración del contrato.

De esta manera, el concepto de estabilidad en el empleo vinculado a la construcción del Derecho del trabajo clásico basado en la relación de empleo típica adscrita al Estado social (en sus primeras épocas) tendía dos grandes pilares. En primer lugar, desde el punto de vista de la seguridad, la estabilidad se entendería como la “regla según la cual la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que viene a satisfacer sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra causa justa”⁴⁰. En este sentido, la estabilidad en el empleo se entiende como fundamento de instituciones jurídicas como la nulidad parcial del despido, la limitación del periodo de prueba, la tácita reconducción de los contratos sometidos a término, la transmisión de empresa, el *ius variandi*, la modificación de condiciones de trabajo, la suspensión de la relación de trabajo y la extinción causal del contrato⁴¹, instituciones todas ellas tendentes a limitar la voluntad de las partes del contrato para proteger el empleo.

hasta el fin de su vida labor”, *vid.* RUPRECHT, A., “La estabilidad en el empleo”, *RPS*, n.º 70, 1966, pp. 217 y ss.

³⁸ Estos orígenes son especialmente reseñados por la doctrina mexicana, que mayoritariamente considera que el principio de estabilidad en el empleo fue una creación de la Asamblea Magna de 1917, plasmada en el artículo 123 de la Constitución de Querétaro, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera. Su definición, en palabras de De la Cueva se realizaba de esta manera “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”. Continuaba el mismo autor afirmando que este principio es “una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro”. DE LA CUEVA, M., *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1978, p. 219.

³⁹ *Vid.* supra cita 20.

⁴⁰ PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo*, *cit.* p. 21.

⁴¹ BELTRÁN DE HEREDIA, R., *La estabilidad en el empleo, la protección frente a la contingencia del paro*, Tesis doctoral, 2008, Esade – Universitat Ramon Llull, disponible en http://www.tdr.cesca.es/TESIS_URL/AVAILABLE /TDX-0908108-101718// La_estabilidad_en_el_empleo.pdf, p. 9

Esta acepción ha sido vinculada directamente al contenido del artículo 35.1 de la CE, al propio “derecho al trabajo”⁴², tal y como el propio Tribunal Constitucional indicaba en su sentencia 22/1981, en cuyo FJ 8º afirmaba que “el Derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa...”

En segundo lugar, entenderíamos por estabilidad la “regla de ordenación de la duración de los contratos de trabajo, en virtud de la cual éstos deben durar lo más posible, fijada esta posibilidad por las circunstancias objetivas del trabajo en el que se empeñan los servicios del trabajador”⁴³. El paradigma de esta acepción de estabilidad sería el contrato de duración indefinida, convertido en contrato tipo, que corporeizaba la garantía de los intereses de los trabajadores y del orden de valores sociales preeminentes⁴⁴.

Con esta afirmación no se mantiene que todo contrato temporal sea *per se* sinónimo de inestabilidad, pues es bien cierto que tanto empresario como trabajador pueden tener causas económicas o personales que les pueden llevar a considerar la necesidad de establecer relaciones de trabajo de duración determinada cuando así

⁴² Sobre esta cuestión *vid.* SASTRE IBARRECHE, R., *El Derecho al trabajo*, Trotta, Madrid, 1996, pp. 230 y ss.

⁴³ PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo*, *cit.* p. 21.

⁴⁴ CASAS BAAMONDE, M^a.E., VALDÉS DAL-RE, F., “Diversidad y precariedad en la contratación laboral en España”, *Relaciones Laborales*, n.º 7 - 8, 1989. p.242. La inclusión de esta segunda acepción tiene detractores. Así, sostiene Beltrán, que el contenido del principio de estabilidad en el empleo se constriñe al primero de los dos pilares comentados, afirmándolo desvinculado de la naturaleza temporal o indefinida del contrato. Beltrán de Heredia Ruíz, I., *La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo*, *cit.*, pp. 28 y ss. No se comparte la opinión de este autor. La estabilidad implica durabilidad, o carácter permanente de la relación de trabajo que permite la confianza en la percepción de ingresos a cambio de trabajo y por ello necesita afirmarse en el momento presente y de cara al futuro (de hecho, considerar que un contrato de 24 horas de duración aporta estabilidad vital al trabajador porque tiene fecha cierta de finalización y por tanto es “estable” durante 24 horas, es un razonamiento llevado al absurdo). En sentido contrario, tampoco es posible afirmar que un contrato es “indefinido” y por tanto estable si no existe una seguridad respecto de las vías para su resolución por ambas partes y una protección específica para la más débil. Más aun, y trascendiendo el plano positivo, no parece posible afirmar que dada la “libertad de las partes para obligarse en el negocio jurídico temporal” la condición de estable (durante el tiempo cierto) del mismo queda justificada, en tanto que ambas partes se obligan consciente y voluntariamente por un tiempo determinado. En una situación como la actual, con el desajuste existente entre oferta y demanda de trabajo y con una promoción institucional de fórmulas temporales acausales y por sus incentivos particularmente beneficiosas para la parte fuerte del contrato, la capacidad del trabajador de conseguir un contrato indefinido en lugar de uno temporal deviene cada vez más difícil.

se autorice normativamente. No obstante, desde el momento en que esas relaciones de trabajo con fin cierto se instituyen con el objeto de eludir las previsiones de seguridad relativas a la finalización de los contratos indefinidos, las mismas se convierten en una vía de inestabilidad contraria al principio que estudiamos. En este sentido parece entenderlo la Organización Internacional del Trabajo atendiendo al artículo 2.3 del Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982. El mismo señala que “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. Vincula de esta manera la duración y la seguridad, con la interpretación, por otro lado obvia, de que aun las más estrictas normativas respecto de la causalidad del despido podrían ser inoperantes si existe la posibilidad de recurrir *ad libitum* a la contratación temporal. En esta línea se mueve la Comisión de Expertos encargada de interpretar esta norma⁴⁵, que señala que el apartado tiene por objeto asegurar la aplicación adecuada del Convenio y que, por ello, en su aplicación la Comisión es competente para examinar de manera pormenorizada las prácticas nacionales en cuanto a la utilización de contratos de trabajo por períodos preestablecidos, para asegurarse que los contratos de duración determinada no se utilicen para eludir la protección prevista en el Convenio 158.

De esta manera, y siguiendo a los clásicos de nuestra doctrina, debemos sostener el doble contenido del principio de estabilidad en el empleo, tanto por la evolución histórica del principio como por las implicaciones de la temporalidad respecto de la precarización de las relaciones de trabajo. La indisoluble unidad entre seguridad y duración se confirma con un análisis de la evolución, o degeneración, normativa de este principio.

2.2. El origen normativo del principio de estabilidad en el empleo

Es bien sabido que fue la Ley española de Relaciones Laborales (Ley 16/1976) quien incorporó por primera vez el principio de estabilidad en el empleo⁴⁶ (con la excepción ya comentada de la legislación laboral de la II República), acogiendo en parte una doctrina jurisprudencial consolidada⁴⁷.

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, Normas-[2009-02-0247-2]-Sp.doc, p. 5; disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf

⁴⁶ PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo...*, cit. p. 61. Para un recorrido por los fundamentos teóricos de las normas que van a citarse en el presente trabajo relacionadas con la temporalidad, a través de sus Exposiciones de motivos, se remite a SARAGOSSÀ i SARAGOSSÀ, J.V., “El discurso oficial de la precariedad laboral. Aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en torno a la precariedad”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), *Temporalidad y Precariedad*, cit.

⁴⁷ Sobre los antecedentes de la norma vid. DIEGUEZ CUERVO, “*Estabilidad en el empleo y contratos temporales*”, cit., pp. 185 ss. Avisaba ya el autor de que las medidas que se pretendían coyunturales con los Decretos de 1977 y 1978 respecto de los contratos temporales se iban a prorrogar, perdiendo el carácter de coyuntural, porque el paro y los problemas de inserción laboral de los jóvenes son “la principal estructura del empleo”, p.194

Las valoraciones desde la academia respecto de esta norma no dejan lugar a dudas respecto de sus fundamentos políticos. Esta norma, nacida con clara fecha de caducidad, fue críticamente valorada por la doctrina. En palabras de Ojeda, la misma era expresión de un “fascismo arrinconado y ávido de hacer méritos ante una democracia que parecía incontenible”⁴⁸, conteniendo preceptos demagógicos de no pequeño alcance. Ciertamente, y como indicaban Casas y Valdés, la norma señalaba que la evolución hacia la estabilidad en el empleo no estuvo marcada por el protagonismo sindical sino por la tradición intervencionista tendente a evitar un “rearme colectivo” de los trabajadores⁴⁹. Para ello la norma heredaba, interesadamente sin duda y en un momento en el que el concepto de estabilidad ya estaba en crisis en otros países, la tradición italiana de los “maravillosos treinta”, años en los que el Derecho del trabajo en Europa había crecido al calor del virtuoso pacto capital-trabajo en el momento álgido del Estado social. En todo caso, más allá de las intenciones del autor de la norma, lo cierto es que muchas de sus disposiciones pasaron a incorporarse en el ET de 1980⁵⁰ y su contenido se compadecía con la construcción teórica doctrinal del “trabajo típico”, marcado por las notas de durabilidad y seguridad, curiosamente normativizado en plena crisis económica.

Como indicaba Montoya, los temas que abordaba la ley en esta materia eran: el establecimiento de una presunción legal a favor del contrato de trabajo de duración indefinida; la fijación de garantías de los trabajadores en cuento a posibles traslados de puestos de trabajo; el mantenimiento de la vigencia de los contratos de trabajo en caso de cambio de titularidad en la empresa; la atribución de la condición de fijos a trabajadores reclutados o cedidos en fraude de ley; la reordenación del periodo de prueba; el establecimiento de limitaciones a la libertad de despido⁵¹.

La apuesta por el contrato de trabajo indefinido en la LRL de 1976 no era una cuestión totalmente novedosa. Con anterioridad, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se había conjugado con las Ordenanzas de Trabajo para producir efectos semejantes, aunque es bien cierto que la LRL plasma, como ha indicado la doctrina, los mecanismos más efectivos para garantizar la mayor durabilidad del contrato⁵²: la presunción legal directa de indefinición del contrato de trabajo; la admisión excepcional de formas contractuales temporales; la obligación de forma escrita en

⁴⁸ OJEDA AVILÉS, A., “El final de un principio”..., *cit.*, pp. 469 y ss

⁴⁹ CASAS BAAMONDE, M^a.E., VALDÉS DAL-RE, F., “Diversidad y precariedad en la contratación laboral...”, *cit.* p.243.

⁵⁰ BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., *La estabilidad en el empleo...*, *cit.*, p. 93.

⁵¹ MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo...”, *cit.*, p. 47. Vuelve el autor sobre la cuestión, integrando el análisis del principio de estabilidad en el empleo en el ET de 1980 en MONTOYA MELGAR, “Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones”, *cit.*, pp. 161 y ss. En este comentario el autor se centraba tanto en la temporalidad como en las cuestiones relativas al despido, advirtiendo ya una cierta flexibilización en el ET plasmada en la reducción de las indemnizaciones por despido y en una aplicación restrictiva del principio de readmisión forzosa de los despedidos ilegalmente.

⁵² *Ibidem*, p. 50.

los contratos temporales y el límite al encadenamiento de contratos, limitando a una las prórrogas posibles y con un año de duración y sólo respecto de determinados tipos de contrato.

Como ya se ha apuntado, en plena crisis económica, pronto se acusó a esta inclusión normativa de la noción amplia de estabilidad en el empleo de ser el origen del descenso de la productividad y de la competitividad empresarial, así como la culpable del aumento del costo del trabajo. La balanza, en un momento de crisis económica, se inclinó ya tempranamente hacia la “necesidad” de reconsiderar el principio de estabilidad en el empleo, que comenzó a ser decapado solo seis meses después de su concreción en la LRL, mediante el RDL 18/1976.

Desde ese momento, en particular desde la ley 32/1984, hasta la actualidad, la tendencia reformista ha conducido a una reducción al mínimo de las manifestaciones del principio de estabilidad en el empleo, siendo la contratación temporal una de las vías privilegiadas para esta estrategia.

Realizar un recorrido por estas reformas abordando todas las manifestaciones de este principio sería imposible en un trabajo de estas características, por ello, como señalábamos en la introducción, vamos a ceñirnos a la estrategia de inserción de jóvenes en el mercado de trabajo y muy en particular al contrato para la formación y a las formas contractuales coyunturales de carácter excepcional.

3. LA ENTRADA DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO: INSERCIÓN POR LA VÍA DE LA PRECARIEDAD LABORAL

La evolución de la tasa de desempleo juvenil se ha ligado, como la tasa de desempleo general pero con cotas mucho más elevadas, a los momentos de crisis económica. Entre 1977 y 1985 la tasa de paro juvenil (de 16 a 24 años) se elevó del 12% al 54,3%; la siguiente cifra récord la alcanzó en el año 1994, llegando al 42,6%⁵³ y finalmente en el año 2013, cuando alcanzó el 57,22%⁵⁴.

Las sucesivas respuestas normativas a este fenómeno recurrente de desempleo juvenil han transitado, desde 1977, por la senda de la contratación temporal. Los datos de la evolución del mercado de trabajo confirman esta apreciación. En particular, en el segmento más joven de los trabajadores asalariados, de 16 a 19 años, la temporalidad

⁵³ Para una evolución vid. CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1997). *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea*, Montevideo. Disponible en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papeles4.pdf y con carácter más reciente ROCHA SÁNCHEZ, F. (2012), “El desempleo juvenil en España, situaciones y recomendaciones políticas”, Fundación 1 de Mayo, Informe 50. Ambos informes coinciden en señalar que la tasa de paro juvenil presenta una gran sensibilidad al ciclo económico. Aun así, desde 1977 a 1996 se produjo de modo prácticamente constante un descenso del paro juvenil sobre el total. Este descenso se invierte en el último periodo de crisis económica, donde hemos retornado a los porcentajes de 1985, unidos a tasas muy superiores de temporalidad.

⁵⁴ Fuente de los datos EPA (INE).

asciende al 80% de los casos y se ha llegado a elevar hasta el 90%⁵⁵, en el segmento siguiente, de 20 a 24 años, la pauta ha sido similar pero con un porcentaje inferior, aun cuando mucho más alto que el general, de un 60%. A diferencia de lo que ha sucedido con la tasa de temporalidad del resto de los asalariados, la de este segmento no ha descendido en actual crisis. Al contrario, según la Encuesta sobre Fuerza Laboral publicada por Eurostat, correspondiente a 2012, España es el país en el que una mayor proporción de jóvenes tienen un contrato temporal ante la imposibilidad de encontrar empleo estable. En el primer trimestre de 2012 era el caso del 82,3% de los jóvenes españoles entre 15 y 24 años frente al 36,7% de media que presenta la UE-27.

La permanencia y resistencia de la temporalidad está relacionada con el mantenimiento de una línea legislativa tendente a utilizar, como decíamos, la contratación temporal de los jóvenes como vía privilegiada para su inserción laboral. Las normas que regulan esta inserción han mostrado una inestabilidad especialmente remarcable, pudiendo distinguirse cinco etapas dentro de esta línea de reforma permanente de los contratos vinculados a los jóvenes. Hasta 1976 se mantuvo una regulación ambigua, que llevó a parte de la doctrina a dudar del carácter laboral del aprendizaje aun cuando predominó en la práctica la consideración de estos jóvenes como trabajadores asalariados. La situación normativa comenzó a cambiar con la ley 16/1976 de Relaciones de Trabajo, en la que el contrato de aprendizaje se laboraliza plenamente, pasando a llamarse contrato “de formación”, al tiempo que nace el contrato en prácticas. Desde este momento, podemos agrupar las numerosas novedades, reformas, contrarreformas y experimentos normativos acaecidos desde la Transición en cinco grandes etapas⁵⁶, que agrupan los periodos entre 1976 y 1984, 1984-1994, 1994-1997, 1997-2010 y de 2011 hasta la actualidad, con 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 (que sustituyó al RDL 4/2013) como punto final del análisis⁵⁷.

3.1. La evolución de la normativa orientada a la inserción laboral de los jóvenes: las cinco etapas de la precarización

Como dijimos, la efímera Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales inauguró este periodo, incluyendo el principio de estabilidad en el empleo en su acepción más amplia. En lo que al empleo juvenil nos ocupa, esta norma

⁵⁵ Sobre esta cuestión *vid.* LORENTE, R., PITXER, J.V., SÁNCHEZ, A., “La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español”, *cit.*, Gráfico 3.

⁵⁶ Se sigue aquí la diferenciación en cuatro partes establecida por CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1997). *Políticas de inserción de los jóvenes...*, *cit.*, añadiendo las posteriores. Debe resaltarse que la periorización coincide con la propuesta por otros autores a la hora de analizar la evolución general de la normativa laboral española a través de las sucesivas grandes reformas. En este sentido *vid.* ALFONSO MELLADO, C.L., “Las reformas laborales y su impacto en el estado de bienestar”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 2010, pp. 73-92.

⁵⁷ Para un desarrollo en profundidad de esta evolución se remite a GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Desempleo juvenil y contratos formativos, la evolución de la precariedad de los jóvenes”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), *Temporalidad y Precariedad...*, *cit.*

reguló tanto el contrato de formación como el contrato en prácticas. Respecto del primero, la norma preveía claramente su laboralidad, la remuneración y la regulación de la jornada de trabajo, estableciendo un máximo de duración del contrato de tres años. Este contrato estaba destinado a menores de edad, de entre 15 y 18 años, estableciendo un régimen de compatibilidad entre la adquisición de experiencia práctica y la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, todo ello orientado a que el joven completara su formación profesional. No obstante, y sin tocar estas figuras contractuales, la coyuntura de ascenso del desempleo, general y juvenil pronto llevó a adoptar una serie de normas “experimentales”, de emergencia, para integrar laboralmente a los jóvenes por la vía de los contratos temporales⁵⁸. El posterior Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo introdujo en su artículo 11 la regulación de los contratos formativos, apuntándolos como vías preferentes para la inserción laboral juvenil⁵⁹. De manera paralela, se mantuvieron las vías de contratación temporal excepcional, que afectaron especialmente a los jóvenes.

El comienzo de la segunda etapa puede fijarse en la Ley 32/1984 sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que tenía como objetivo definido la reducción del desempleo juvenil. Como hemos señalado anteriormente, esta norma se centró en la flexibilidad de entrada y, respecto de los jóvenes, reformó el ámbito de aplicación de los contratos para la formación, que podían celebrarse hasta los veinte años y elevó su duración máxima hasta tres años y hasta cuatro el número de años que podían transcurrir entre el fin de la formación teórica y el inicio

⁵⁸ El Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo habilitó al Gobierno a estructurar un programa experimental para el fomento temporal del empleo juvenil con dos previsiones, la primera era un máximo de dos años para los contratos, la segunda la asunción por parte del Estado con cargo a los recursos de la Seguridad Social, el cincuenta por ciento de la cotización. Desarrollando esta previsión, el Gobierno dictó el Real Decreto 3281/1977, de 16 de diciembre, sobre política salarial y empleo que regulaba contratos de un máximo de dos años, para trabajadores *inscritos en la respectiva oficina de empleo con seis meses de antelación*, con menos de 25 o 23 años y con 6 meses de inscripción, limitado a zonas geográficas, sectores productivos y empresas determinadas, con vinculación formativa y obligación de solicitarlo directamente a la oficina de empleo, estableciéndose las bonificaciones mencionadas; poco tiempo después, el Real Decreto de promoción del empleo juvenil de 2 de mayo de 1978, deroga el anterior y rebaja los criterios señalados, elevándose hasta los 26 años y con tan sólo 15 días de inscripción como desempleado, abriendo la posibilidad de contratación a todos los sectores, todas las áreas geográficas, todas las empresas, con la excepción de aquellas que hubieran realizado extinciones colectivas. Finalmente el Real Decreto 41/1979, de 5 de enero, de promoción del empleo juvenil deroga las normas anteriores, y que estará vigente hasta 1981, estableció lo siguiente “*la contratación de trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiséis, a que se refiere el presente real decreto, tendrá siempre el carácter de contrato temporal y duración determinada, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar*”

⁵⁹ El posterior Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo, desarrolló el art. 11 del ET. el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación, vigente hasta 1993 en su práctica totalidad.

de la contratación en prácticas. Con todo ello, quedaba claro el aumento de su vertiente de instrumento de fomento del empleo y la subordinación del objetivo de la promoción de la cualificación profesional. Por añadidura, con esta norma se liberalizaba casi por completo la utilización del “contrato de trabajo temporal como medida de fomento del empleo”⁶⁰ y se creaba la figura del contrato de lanzamiento de nueva actividad⁶¹. Ambas figuras operaron como senda de inserción laboral preferente entre los trabajadores de menor edad⁶².

Como el comportamiento posterior del mercado de trabajo ha demostrado, todas estas modificaciones tuvieron como repercusión el ascenso imparable de la contratación temporal y la instauración un culto al trabajo temporal como fórmula idónea de promoción del empleo, provocando la profunda segmentación del mercado de trabajo. Esta vía no estuvo exenta de críticas, tanto desde los sindicatos como desde las propias comisiones de expertos con vinculación gubernamental, que certeramente avisaban de las consecuencias que tendría la dinámica legislativa⁶³.

La tercera etapa en la evolución de la contratación juvenil comenzó con la bien conocida reforma de 1994⁶⁴. Con una tasa de temporalidad del 33% y una

⁶⁰ Regulado en el RD 1989/1984 que desarrolló la Ley 32/1984. Esta norma permitía celebrar contratos de duración entre seis meses y tres años, con trabajadores desempleados, para cualquier tipo de actividad, incluso la normal y permanente de la empresa. Este contrato se mantuvo vigente hasta 1994, aunque la reforma operada por el RDL 1/1992 elevó su duración mínima hasta un año.

⁶¹ Se trataba de una modalidad contractual de un máximo de tres años de duración utilizable por las empresas de nuevo establecimiento o de ampliación de actividades ya existentes.

⁶² De la misma época data el “Plan de empleo juvenil” de 1988, aprobado por el Consejo de Ministros y que no llegó a ponerse en práctica debido a su paralización tras la Huelga General de 14 de diciembre. Con el objetivo de crear 800.000 puestos de trabajo el Plan establecía, entre otras, las siguientes medidas: establecimiento de una modalidad contractual temporal para la inserción laboral de los jóvenes, cuya duración oscilara entre los seis meses y los tres años; fijación del salario de los contratados por esta modalidad en el salario mínimo interprofesional y exoneración del pago de las cotizaciones empresariales a la seguridad social de los jóvenes contratados. Esta modalidad contractual (denominada “de inserción”), se destinaría a los jóvenes entre 16 y 35 años que no hubieran trabajado antes y que auxiliarían a los trabajadores de relación laboral común en las tareas específicas correspondientes a los puestos de trabajo de aquéllos, sin asumir iniciativa o responsabilidad respecto a estas tareas. Los paralelismos con las medidas contenidas en el RDL 4/2013 son evidentes.

⁶³ Desde el propio gobierno socialista se encargó a una Comisión de expertos la realización de un “análisis de la contratación temporal en España”. Dirigida por Julio Segura, esta comisión se mostró partidaria de limitar el contrato temporal de fomento del empleo así como las bonificaciones a las cuotas de la seguridad social. Algunas de las recomendaciones se plasmaron en la Ley 22/1992, que eliminó las reducciones de estas cuotas en los contratos de formación y prácticas al tiempo que redirigía los incentivos. Esta norma también buscaba restringir los efectos perniciosos del contrato temporal de fomento del empleo, elevando su duración a un mínimo de un año y estableciendo una indemnización de 12 días entre otras medidas. Un resumen de este informe puede encontrarse en BENTOLILA, S., SEGURA, J., TOHARIA, L., “La contratación temporal en España”, *cit.*, pp. 225 y ss.

⁶⁴ Realizada a través de tres leyes de fundamental importancia: la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación; la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se

tasa de desempleo juvenil del 46% se reformó la perspectiva de la intervención estatal en las relaciones de trabajo, actuando tanto sobre los mecanismos de ingreso (reconsideración del trabajo a tiempo parcial, reformulación de los contratos formativos, la reducción del acervo de normas de derecho mínimo y la transferencia de competencias entre ley y convenio, entrada de las Empresas de Trabajo Temporal) como sobre los mecanismos de salida. Empezaba la etapa de la “flexibilización desbocada”⁶⁵.

En cuanto a los contratos específicos para jóvenes, la Ley 10/1994 rescató el término “contrato de aprendizaje” y mantuvo el contrato en prácticas, ambos englobados dentro del título “contratos formativos”⁶⁶. El contrato de aprendizaje se configuraba como la vía preferida para la inserción laboral a través de bajos salarios y limitada protección social, con un ámbito subjetivo ampliado. Su regulación presentaba una clara inclinación hacia la promoción del empleo, dejando el objetivo de la formación en un segundo plano, mediante la técnica de flexibilizar los mínimos imperativos y los controles y derivar la fijación de éstos a los convenios colectivos, abaratando los costos sociales respecto de la regulación anterior, ampliando la edad máxima, dispositivizando las duraciones legales máximas y mínimas, el régimen de prórrogas contractuales y pretendiendo evitar la aplicación de la doctrina del fraude de ley al reformar las consecuencias normativamente anudadas al incumplimiento empresarial de la obligación de proporcionar la formación teórica⁶⁷.

modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan la Empresas de Trabajo temporal.

⁶⁵ BAYLOS GRAU, A., *La reforma laboral de 1994*, Ediciones de la Universidad de Castilla la Mancha, Cuenca, 1996, p. 18; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J., “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma”, *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1997, pp. 205-261, p. 79).

⁶⁶ Desarrollado por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

⁶⁷ Este contrato se definía en la norma como aquel orientado para que las personas entre dieciséis y veinticinco años, que no tuvieran la titulación requerida para acceder a un contrato en prácticas, adquieran la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. La duración del contrato, entre seis meses y tres años, admitía modificación por convenio colectivo, aunque se prohibía totalmente el encadenamiento superada la duración máxima prevista. Igualmente, quedaba prohibida la realización de un contrato de aprendizaje con quien ya hubiera desempeñado el mismo puesto en la empresa por un periodo superior a doce meses. La normativa aplicable regulaba el control de la obtención de los conocimientos prácticos, aunque respecto de los teóricos la obligación del empresario disminuía. Así, por un lado, establecía un máximo de aprendices en cada empresa, en función de su plantilla y afirmaba la necesidad de relacionar el trabajo efectivo con las tareas propias del nivel ocupacional; por otro, regulaba (y reducía) los tiempos que debían dedicarse a la formación, que en cómputo global no podía ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo, plasmándose una suerte de preferencia por la práctica, parte fundamental del contrato, frente a la teoría que queda en un segundo plano. La impartición de la formación podía realizarse en la empresa o a distancia, aunque siempre fuera del puesto de trabajo, regulándose la obligación de tutorizar la misma y la exigencia de utilizar el tiempo de formación para completar los ciclos educativos obligatorios en el caso de

Al comienzo de la segunda mitad de la década de los años noventa, la extensión de la contratación temporal era ya notoria y conceptuada en el discurso dominante como un problema. La Ley 63/1997 de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida así lo reconocía, incluyendo como objetivos la lucha contra el paro y contra la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, potenciando en particular la generación de empleo estable⁶⁸. Esta norma marcó el comienzo de la cuarta etapa, que respecto a la mano de obra juvenil se orientaba hacia una “dignificación” de los contratos formativos.

El Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo desarrollaba los mismos⁶⁹, efectuando modificaciones de importancia respecto de la edad, la duración máxima, las condiciones salariales, la formación teórica, el papel de los convenios colectivos y la protección social⁷⁰. Esta regulación fue modificada en diversas ocasiones hasta

que el trabajador no lo hubiera hecho. El incumplimiento de las obligaciones respecto de la parte de formación teórica suponía una sanción económica para la empresa. Por último, la norma regulaba tanto la retribución, que debía como mínimo fijarse en convenio colectivo sin que, en su defecto, pudiera ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, con el límite para los menores de dieciocho años del 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad. Los aprendices quedaban excluidos de la protección por las contingencias de enfermedad común, accidente no laboral y desempleo.

⁶⁸ El Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el empleo, adoptado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, estuvo en la base de esta norma, marcando como objetivos básicos para recuperar la vigencia del principio de estabilidad en el empleo tanto la reducción de la contratación temporal y de la rotación como la potenciación de la contratación indefinida.

⁶⁹ A lo largo de esta etapa, que situamos entre 1997 y 2011, los contratos formativos experimentaron distintas modificaciones. En particular, deben mencionarse las reformas realizadas por la ley 12/2001, que afectó fundamentalmente a su ámbito subjetivo, y por el RD 395/2007, de 23 de marzo, cuyos arts. 26 y ss. desarrollaron el art. 11.2 e) del ET, junto con el art. 8 del RD 488/1998, y derogaron los artículos 10 y 12 de este Real Decreto.

⁷⁰ El contrato en formación se orientaba a la adquisición de un “determinado nivel de cualificación” por trabajadores que cumplieran cuatro características, de carácter cumulativo, que debía reunir el trabajador: edad (entre los 16 y los 21 con la posibilidad de ampliarlo hasta los 24 años excepcionalmente), ausencia de formación teórica, ausencia de experiencia práctica y no haber sido contratado mediante esta modalidad contractual anteriormente por un tiempo superior al determinado. Respecto de la edad el contrato para la formación experimentó variaciones posteriores, en particular, la reforma efectuada por la ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, eliminó totalmente las restricciones de edad para un amplio grupo de trabajadores, convirtiendo este contrato en una vía de reinserción socio-laboral, que fue eliminada con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que retomó el ámbito subjetivo reducido a menores de 21 años con las excepciones pre-existentes (una parcial, puesto que la franja de edad se amplía a veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios; y dos absolutas, ya que en el caso de personas desempleadas que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o de personas con discapacidad no se establece ningún límite de edad). Además de las restricciones derivadas de la edad, el trabajador no debía contar con los conocimientos y titulación que le permitieran desempeñar funciones propias de categoría superior a la asignada, estableciéndose así un límite

su sustitución en el año 2011 por el “contrato para la formación y aprendizaje” mediante el RDL 10/2011⁷¹.

En conclusión, puede afirmarse que entre los años 2007 y 2010 la regulación de los contratos formativos (en particular del contrato para la formación) experimentó una tendencia alcista en cuanto a su vertiente formativa y orientada a la promoción del empleo entre los jóvenes, caminando en la senda de dignificación del empleo de los jóvenes, entendiendo a este segmento de trabajadores como aquellos ubicados entre los 16 y los 21 años de edad, con las oscilaciones comentadas derivadas de la voluntad de utilizar este contrato como vía preferente para la reinserción socio-laboral.

No obstante, y como ha señalado la doctrina, ni la reforma de 1997 ni las que hasta el año 2011 le siguieron consiguieron asegurar un equilibrio efectivo entre formación y trabajo, ni generalizar esta fórmula de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, puesto que, de manera paralela, continuaban existiendo “mecanismos de contratación temporal precaria más “atractivos” para la empresa”⁷².

Tras estos años de intentos de dignificar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, el cambio de signo llegó con la quinta etapa, que comenzó con el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, *de medidas urgentes para la*

respecto de la titulación requerida, para el puesto de trabajo. Por añadidura, el joven contratado tampoco podría haber desempeñado ya ese puesto de trabajo en la empresa por más de 12 meses ni haber agotado la duración máxima establecida para los contratos para la formación, en la misma o en otra empresa. También la empresa debía cumplir determinados requisitos relativos al número de trabajadores en formación, que podía ser establecido por los convenios colectivos o, en defecto de convenio, venía determinado por el RD y a los puestos de trabajo donde podían emplearse a estos trabajadores. La duración máxima del contrato también se redujo, estableciendo un límite absoluto a la libertad existente para su fijación por la vía de la negociación colectiva (un mínimo de seis meses y un máximo de tres años). Las obligaciones respecto de la formación teórica se reforzaron, manteniendo la obligatoriedad de que la finalidad de la formación teórica fuera la obtención de la ESO, cuando el trabajador no la hubiera cursado y la obligación de que la formación se impartiese fuera del puesto de trabajo así como de tutorizar al trabajador. En cuanto al salario, se establece el SMI como suelo mínimo sobre el que realizar la proporción en función del tiempo de trabajo efectivo, aunque manteniendo el carácter dispositivo respecto del convenio, desapareciendo las diferencias anteriores en función de la edad del trabajador. En cuanto a las prestaciones de la Seguridad Social, el RD 488/1998 vino a completar las mismas con la excepción de la protección por desempleo. La reforma de la Ley 35/2010 incidió en ambas cuestiones, el mínimo retributivo durante el segundo año del contrato debía ser el fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pudiera descender del suelo fijado por el SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica. Respecto a la protección social, se reconocieron la totalidad de las prestaciones contenidas en la acción protectora de la seguridad social, incluyendo el FOGASA.

⁷¹ Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; modificado posteriormente por el RDL 3/2012, la Ley 3/2012, el RD 1529/2012 y la ley 11/2013.

⁷² RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”. *Relaciones Laborales*, 1, Sección Editorial.

promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. El cambio sustancial, realizado por esta norma en los contratos para la formación, que retoman su antigua denominación y pasan a llamarse “contratos para la formación y el aprendizaje”, fue profundizado posteriormente con la Ley 3/2012 de 7 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta norma justificó las modificaciones a la aprobada apenas un año antes, afirmando que en la norma de 2011 existían “limitaciones injustificadas” que era necesario suprimir para conseguir el objetivo de potencia el empleo juvenil⁷³. Finalmente, 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 (que sustituía al RDL 4/2013), ha venido a adoptar una serie de medidas para la inserción laboral de los jóvenes, que se suman al contrato de formación y aprendizaje⁷⁴.

3.2. Las vías de contratación para jóvenes existentes tras las reformas de 2012 y 2013: la consolidación de la inserción laboral por la vía del trabajo temporal

El conjunto de normas que afectan a la contratación de jóvenes resultado de la política de empleo del Partido Popular entre los años 2012 y 2013 profundiza, como venimos sosteniendo, en la vía de la promoción del empleo juvenil mediante la reducción de los costes laborales, la flexibilización y reducción de los requisitos de formación, la ampliación de las situaciones en las que pueden utilizarse los contratos con vinculación formativa, en particular el contrato en prácticas, la creación de nuevas modalidades de contratación temporal sin causas ni formativas ni estructurales para los jóvenes y la introducción de las empresas de trabajo temporal en las modalidades de contratación ligadas a la formación del trabajador.

a) El contrato de formación y aprendizaje o el canje de empleo por derechos

Tomando como referencia la reforma de 2011 vamos a desarrollar brevemente los pormenores de la regulación del contrato de formación y aprendizaje. La primera modificación sustancial se refiere al ámbito subjetivo. Ya el RDL 10/2011 elevaba la edad máxima genérica hasta los 25 años, para todo trabajador que carezca de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. No obstante, este límite de edad quedaba inaplicado

⁷³ El desarrollo reglamentario de los contratos formativos se encuentra en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

⁷⁴ Sobre este contrato de formación y aprendizaje tras las últimas reformas, *vid.* en extenso, MORENO GENÉ, J. “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 358, 2012 pp. 53-126; y del mismo autor, “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 364, 2013, pp. 45-104

inmediatamente dado que su Disposición transitoria segunda establecía un nuevo tope “transitorio”, que sitúa el ámbito subjetivo de este contrato en la amplia franja de entre los 16 y los 30 años⁷⁵.

Más grave es la permisividad derivada de la reforma de 2012 respecto del encadenamiento de contratos, que se vincula con la formación a obtener por el trabajador. En efecto, si en el RDL 10/2011 se establecía que expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podía ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, la modificación del siguiente año (desarrollada en el RD 1529/2012) añadió la precisión “salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”. Esto permite de facto la permanencia en la misma empresa de un mismo trabajador con contratos sucesivos para la formación y aprendizaje hasta sobrepasar los treinta años de edad. El posterior RDL 4/2013 (convertido en la ley 11/2013) agravó la situación posibilitando el encadenamiento entre un contrato para la formación y aprendizaje y un contrato en prácticas. Se provoca así la conversión de este contrato, antaño juvenil, en una forma de empleo precario para adultos, plasmándose con claridad que el contrato en sí no es un paso en la carrera de empleabilidad del joven sino un instrumento de inserción laboral basado en la rebaja de los costes sociales⁷⁶.

El segundo cambio de importancia es la ampliación de la delimitación legal de la duración del contrato en defecto de convenio, que pasa de dos a tres años, manteniendo la posibilidad de que la negociación colectiva reduzca este periodo hasta seis meses. Respecto de la cuestión retributiva, la regulación en esta quinta etapa se aleja de la inmediatamente anterior, al eliminar la previsión de que en el segundo año del contrato el salario del trabajador en formación no debía ser inferior al SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica. Con la regulación actual, el trabajador puede cobrar durante los tres años de duración del contrato una cantidad inferior al SMI, dada la rebaja proporcional al tiempo de trabajo efectivo permitida normativamente.

⁷⁵ La transitoriedad, que según el RDL de 2011 tenía el tope del 31 de diciembre de 2013 se convierte en permanencia relativa, ya que tras la Ley 3/2012 este límite superior se liga no ya a una fecha cierta sino a la situación de desempleo, estableciendo la disposición transitoria novena de la Ley que estará vigente la edad tope de 30 años para celebrar el contrato hasta que la tasa de desempleo español se sitúe por debajo del 15 %.

⁷⁶ QUESADA SEGURA, R., “Derechos de formación profesional y contratos formativos”. *Temas Laborales*, n.º115, 2012, p. 181. Es más, para aquellos colectivos sin límite de edad la situación se agrava condenándoles a una continua transición *sine die* en la senda de la “inserción” sin llegar a obtener una situación de “normalidad laboral”. En este sentido *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, n.º 23, 2012; MORENO GENÉ, J. “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje...”, *cit.*, p. 75; RODRÍGUEZ-PIÑERO, y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RE, F., CASAS BAAMONDE, M^a E., “La nueva reforma laboral”, *cit.* P 14.

La disminución de requisitos que debe cumplir el empresario respecto de la formación también ha sido una de las marcas distintivas de la última reforma⁷⁷. Por último, debe destacarse que el RDL 4/2013 (convertido en la ley 11/2013) ha ampliado el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal, permitiéndolas contratar trabajadores para ponerlos a disposición de la empresa usuaria en la modalidad de contrato para la formación y aprendizaje, modificando así el art. 6.2 de la Ley 14/1994 y el RD 1529/2012. Según lo previsto en esta modificación, serán las empresas de trabajo temporal las que se encarguen de la totalidad de las obligaciones formativas, incluso impartiendo la formación en la propia ETT, quedando la tutorización del trabajador en manos de la empresa usuaria. Las posibilidades de que la formación recibida por el trabajador no sea la adecuada se multiplican al introducir como centros de formación a las ETT.

b) *El fomento de la contratación juvenil mediante nuevas formas contractuales precarias y el retorno al contrato temporal de fomento del empleo: el RDL 4/2013 (ley 11/2013)*

Tras las modificaciones que se introdujeron en el año 2012 respecto de las vías de contratación orientadas a los jóvenes, la actual política de empleo joven se ha estructurado en torno a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, lanzada por el gobierno para el trienio 2013-2016 el 12 de marzo de 2013, que incluye 100 medidas concretas, dirigidas a los jóvenes menores de 30 años, como vía para luchar contra el desempleo juvenil. Tal documento, que en un principio se planteó como un proceso de diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales, fue finalmente aprobado sin el acuerdo de los sindicatos, que manifestaron expresamente su rechazo a la plasmación normativa de algunas de las medidas incluidas en la Estrategia, contenidas en el Real Decreto-ley 4/2013 (convertido en la ley 11/2013).

⁷⁷ En cuanto a los contenidos, es remarcable que la regulación de 2011 todavía contemplaba la tradicional previsión de considerar obligatorio y preferente la obtención del graduado en ESO para quien no lo tuviera, sin embargo, la novación realizada en el año 2012 ha suprimido esta previsión. Respecto de la metodología formativa, el RDL 10/2011 únicamente contemplaba la posibilidad de que el trabajador recibiera la formación en centros formativos reconocidos por el sistema nacional de empleo. Este requisito ha sido eliminado con la reforma de 2012 y la posterior regulación del RD 1529/2012, permitiéndose en la actualidad que la formación se imparta también en la misma empresa, con el establecimiento de una serie de cautelas y la supervisión de la administración educativa competente. Por añadidura, desaparece de la regulación aplicable el límite máximo de 4 meses que se establecía para marcar el inicio de la actividad formativa. En cuanto a los requisitos que, relacionados con la actividad formativa, debe cumplir la empresa, es destacable que se haya eliminado el número máximo de contratos formativos que pueden existir en una misma organización empresarial. En cuanto a los porcentajes a respetar entre formación teórica y trabajo efectivo en la empresa, tras la reforma de 2012 es posible que en el segundo y tercer año el tiempo de formación se reduzca a un 15% de la jornada. Otra de las modificaciones a señalar es la desaparición de la regla prevista en el antiguo art. 11.2.k) respecto de las consecuencias de la omisión total de la obligación de formación, que implicaba su conversión en un contrato ordinario. No obstante, la falta total de existencia de formación debería combatirse mediante la figura del fraude de ley, recogida en el art. 14.3 del RD 1529/2012.

En primer lugar esta norma ha creado el denominado “contrato a tiempo parcial con vinculación formativa”. Se trata de un contrato a tiempo parcial ordinario, temporal o indefinido pero con jornada no superior al 50% de la jornada correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, cuyos costes empresariales respecto de la seguridad social se bonifican si el contrato se realiza cumpliendo una serie de requisitos. Respecto del trabajador, se requiere que éste sea menor de treinta años, estar desempleado y cumplir una de las siguientes tres características: no tener experiencia laboral o tenerla de menos de tres meses, proceder de otro sector de actividad o estar desempleado e inscrito en la oficina de desempleo al menos 12 meses en los últimos 18. Observadas en su conjunto, estos requisitos subjetivos son cumplidos por una amplia mayoría de los jóvenes que buscan trabajo en el Estado español. Además el menor de treinta años debe recibir simultáneamente, o haber recibido con una antelación no mayor a los seis meses previos a la celebración del contrato, una formación teórica, ya sea ésta “acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo” ya sea una formación en idiomas o tecnologías de información y comunicación con una duración mínima de 90 horas. En ningún caso se exige que esta formación, en cualquiera de sus dos modalidades cualitativas, ya sea paralela o diferida, tenga relación con el objeto del contrato laboral a tiempo parcial.

No existe ningún requisito que deba cumplir el empresario contratante, más allá de no haber despedido de manera improcedente a lo largo de los seis meses anteriores (desde la entrada en vigor del RDL 4/2013) a personas que ocupaban puestos de trabajo del mismo grupo profesional y en el mismo centro que se quieran cubrir con el contrato a tiempo parcial bonificado. Dándose todos los requisitos anteriores, el empresario se beneficiará de un 100 de reducción de su cuota a la Seguridad Social por contingencias comunes si tiene una plantilla inferior a 250 trabajadores y del 75% si ésta es superior, siempre que el nivel de empleo en la empresa se mantenga durante un tiempo equivalente a la duración del contrato.

En segundo lugar, el RDL 4/2013 pretendía impulsar la contratación en prácticas, incidiendo en su regulación estatutaria al eliminar la barrera de los cinco años entre la obtención del título formativo habilitante y la contratación, para jóvenes menores de treinta años. Es destacable que esta modificación se realice bajo la rúbrica “contrato en prácticas para el primer empleo” cuando no existe ningún requisito en la norma que regule el ámbito subjetivo, más allá de los criterios ordinarios del contrato en prácticas y la modificación mencionada. Una vez más, esta vía de inserción para menores de treinta años se ve acompañada de una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes del 50% o incluso del 75% si el trabajador encadenara en la misma empresa las prácticas no laborales con el contrato en prácticas.

En tercer lugar, el art. 12 del RDL 4/2013 (convertido en la ley 11/2013) adopta una nueva medida de carácter “transitorio”, creando una nueva modalidad contractual, el llamado “contrato de primer empleo joven”, dirigido a los jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral, o que en el caso de tenerla la misma no sea superior a tres meses, sin exigir ningún requisito

respecto a las características del empleador. Este contrato podrá celebrarse hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15%.

Como ha señalado la doctrina⁷⁸, se trata de una modalidad de contrato que no puede subsumirse en el contrato eventual establecido en el art. 15.1.b) ET, dado que carece de causa vinculada a las necesidades de la empresa, puesto que puede ser utilizado cualesquiera que sean las funciones que va a desempeñar el trabajador. Se aleja por tanto este contrato de lo previsto en el art. 15 del ET para acercarse al antiguo contrato temporal de fomento del empleo, ahora con una duración de entre tres y seis meses, ampliable por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, hasta un máximo de doce, sin que sea necesario justificar esta elevación del límite superior de la duración. Por añadidura, el contrato puede realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. La única limitación que existe para su utilización es aquella que atañe a las empresas que hayan procedido a realizar decisiones extintivas improcedentes, pero sólo se computarán las realizadas tras la entrada en vigor del RDL 4/2013, y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Por último debe remarcarse que también respecto de este contrato se ha ampliado la acción de las empresas de trabajo temporal, tal y como ha establecido la Ley 11/2013.

4. CONCLUSIONES

En 1984, y como crítica a aquella reforma laboral con fundamentos y estrategia tan similares a las contenidas en las reformas laborales de los años 2012 y 2013, se elevaba una cuestión que sigue siendo absolutamente pertinente hoy en día. ¿El crecimiento del empleo mediante la introducción de contratos precarios compensará suficientemente el estado de inseguridad generalizado que ocasiona la debilitación del principio de estabilidad en el empleo?⁷⁹.

Casi treinta años después de aquella pregunta, y atendiendo al recorrido realizado en las páginas anteriores, es posible dar una respuesta negativa. La historia de la evolución de las políticas de fomento del empleo juvenil, a modo de ejemplo de la utilización de la contratación temporal como vía de inserción laboral, muestra con claridad los efectos perniciosos de la promoción del empleo fundamentada en la precarización del mismo. Como hemos visto, el temprano establecimiento de

⁷⁸ Para un análisis de esta figura, comparándola con el contrato eventual por circunstancias de la producción regulado en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, vid. CORDERO GORDILLO, V., “El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), *Temporalidad y Precariedad...*, cit.

⁷⁹ MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo y la reforma socialista del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Trabajo*, 1984, p. 76.

incentivos para la contratación temporal, con modalidades coyunturales o mediante el diseño flexible de contratos específicos para jóvenes basados en la reducción de costes, abonaron una situación de subempleo juvenil y de precarización que distorsionó gravemente el mercado de trabajo juvenil y general hasta mediados de los años noventa. Los intentos de rectificación no tuvieron ni la entidad ni la duración necesarias y la situación actual nos devuelve a aquella errónea política de fomentar el empleo mediante contratos precarios, en un intercambio forzoso de trabajo por derechos.

El análisis efectuado permite demostrar cómo la estrategia de la precarización normativa no ha resuelto el problema del desempleo, antes bien, lo ha agudizado. Como recogía la “Declaración de Valencia” en julio de 2013⁸⁰, lejos de generar empleo, la precariedad (teniendo la temporalidad como uno de sus factores más relevantes) conduce sistemáticamente a una reducción en la calidad de los trabajos, a una mayor siniestralidad, a una rebaja constante de los salarios, a mayores dificultades de acceso a la formación, a la cuasi imposibilidad de obtener la tutela y la representación colectiva frente al empresario y es, en definitiva, un camino abonado hacia la exclusión social. De esta manera, el empleo temporal, y en mayor medida si éste afecta a los jóvenes, permite un aumento de la explotación de los trabajadores, apoyándose en la disminución de la capacidad de resistencia de éstos, en su baja sindicación y en su precaria situación vital.

Por añadidura, no puede olvidarse que la promoción de la temporalidad en la década de los ochenta se construía apoyada en el segundo pilar de la estabilidad en el empleo, la seguridad, que permaneció durante años prácticamente incólume. Esto dotaba a un sector de la población de una cierta estabilidad, que le permitía cierta capacidad de sostén respecto del otro⁸¹. La generalización de la precariedad, que ya alcanza a la práctica totalidad de la clase asalariada al haberse erosionado el pilar de la seguridad frente al despido e inmersos en las actuales tasas de desempleo, ha modificado profundamente las condiciones en las que actúa la nueva promoción de la temporalidad. En la actualidad, la solidaridad se dificulta, y la precarización normativa puede conducir, si no se rectifica, a una situación de exclusión social que afecte a amplios conjuntos de la población y muy particularmente a los jóvenes⁸².

⁸⁰ La Declaración de Valencia, resultado de un seminario de estudios sobre precariedad y temporalidad celebrado en la Universitat de València, fue publicada por la Fundación I de Mayo, en la Revista *Estudios y Cultura*, n.º 52, julio-agosto, 2013. Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Revista52.pdf>.

⁸¹ Sobre la existencia de una suerte de pacto intergeneracional en el seno de las familias que a finales de los ochenta absorbió las fricciones derivadas del quebranto laboral de los jóvenes, *vid.* GARRIDO MEDINA, L., “La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?”, en VV.AA., *La duración del contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1996 pp. 47-90.

⁸² Entenderemos “exclusión social” como la “imposibilidad o gran dificultad de acceder a los mecanismos de desarrollo personal y a la plena inserción sociocomunitaria y sistemas de protección social”, siendo el empleo, o la carencia del mismo, uno de los factores de riesgo fundamentales. Sobre la cuestión *vid.* MONEREO PÉREZ, J.L., et alt., *Manual de política y Derecho del empleo*, Tecnos, Madrid, 2011, p. 401.

Más allá de las consecuencias sociales, existen fronteras jurídicas, derivadas del Derecho internacional, que ponen en cuestión, algunas de las medidas adoptadas durante la deriva reformista de los últimos dos años. Como ha señalado la doctrina, las normas laborales o de contenido social de ámbito internacional han pasado de situarse, respecto del Estado español, de Portugal o de Grecia, en un segundo plano a alcanzar un papel protagonista para la garantía del respeto a los derechos sociales⁸³. Este cambio se deriva de la rebaja de estándares socio-laborales adoptada por determinados Estados en el marco de la crisis económica actual y de los distintos compromisos de ayuda financiera, que han estado en la base de las reformas laborales de los últimos años y que han posicionado a la regulación internacional en una situación *más garantista* en algunos aspectos que las normas estatales. En efecto, como se ha venido recordando desde la aprobación del RDL 3/2012, determinados aspectos de las modificaciones estructurales adaptadas, fundamentalmente los relativos al despido pero también los que atañen a la contratación temporal, a la inserción laboral de los jóvenes o a la reforma de la jubilación, chocan con los mínimos socio-laborales establecidos en la normativa derivada de la OIT, en particular en el Convenio 158 sobre terminación del contrato de trabajo⁸⁴, o con la Carta Social Europea⁸⁵. El uso de la normativa internacional para la protección de los derechos sociales en el ámbito estatal abre nuevas vías para frenar la precarización realizada por la vía de la reforma de las normas laborales.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C., “El fraude en la contratación temporal”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), CORDERO GORDILLO, V., (coord), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete.

ALFONSO MELLADO, C.L., “Las reformas laborales y su impacto en el Estado de bienestar”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 2010.

⁸³ Es indispensable el estudio de SALCEDO BELTRÁN, C., “Carta Social Europea, instrumento para la defensa en el ámbito nacional de los derechos sociales”, en Fundación I de Mayo, Informes, n.º 60, Madrid, Mayo 2013.

⁸⁴ Esta norma ya fue utilizada por la Cour d’Appel de París en su sentencia de 6 de julio de 2007, confirmada en 2008 por el Tribunal Supremo el 1 de julio de 2008, con la sentencia n.º 121035, para considerar que el Decreto gubernamental de 2 de agosto de 2005, que creó el contrato “nuevos empleos”, era contrario al Convenio 158 OIT. Este *Contrat nouvelles embouches* o CNE era un contrato de duración indeterminada con una característica especial, durante los dos primeros años de contrato, periodo llamado de consolidación del empleo, el empresario podía romper el contrato sin ofrecer ninguna explicación. Las similitudes con el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores creado por el art. 4 de la ley 3/2012 son evidentes.

⁸⁵ En este sentido, *vid.* las resoluciones adoptadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales respecto de determinados aspectos de las reformas laborales en Grecia, relativas al periodo de prueba o a las modalidades de inserción juvenil. Todas ellas comentadas en SALCEDO BELTRÁN, C., “Carta Social Europea”, *cit.*, pp. 13 y ss.

ALONSO OLEA, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., en “La relación de trabajo de duración determinada”, *Revista de Política Social*, n.º 50, 1961.

ALONSO BENITO, L.E., *Trabajo y posmodernidad: El empleo débil*, Editorial Fundamentos, Madrid, 2001.

BAYLOS GRAU, A., *La reforma laboral de 1994*, Ediciones de la Universidad de Castilla la Mancha, Cuenca, 1996.

BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., *La estabilidad en el empleo, un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011.

BELTRÁN DE HEREDIA, R., *La estabilidad en el empleo, la protección frente a la contingencia del paro*, Tesis doctoral, 2008, Esade – Universitat Ramon Llull, disponible en http://www.tdr.cesca.es/TESIS_URL/AVAILABLE/TDX-0908108-101718//La_estabilidad_en_el_empleo.pdf.

BENTOLILA, S., SEGURA, J., TOHARIA, L., “La contratación temporal en España”, *Moneda y crédito*, n.º 193, 1991.

BLASCO *et al.*, *La reforma laboral en el RDL 3/2012*, Valencia, Tirant Lo Branch, 2012.

CACHON RODRIGUEZ, L., *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea*, Montevideo, 1997. Disponible en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papeles4.pdf.

CANO, E., “La extensión de la precariedad laboral como norma social”, *Sociedad y utopía, Revista de ciencias sociales*, n.º 119, 2007.

CASTEL, R., *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de cultura económica, Buenos Aires, 2010.

CORDERO GORDILLO, V., “El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), CORDERO GORDILLO, V., (coord), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete.

CORREAS, O., *Sociología del derecho y crítica jurídica*, Fontamara, México, 2009.

CORREAS, O., *Introducción a la crítica del Derecho moderno*, Fontamara, México, 2000.

CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, *Temas laborales*, n.º 115, 2012.

DE CABO, C., *La crisis del Estado social*, PPU, Barcelona, 1986.

DE LA CUEVA, M., *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1978.

DÍAZ-SALAZAR, R., *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*, Ediciones HOAC, Madrid, 2003.

DIEGUEZ CUERVO, “Estabilidad en el empleo y contratos temporales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 2, 1980.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.J., “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma”, *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1997.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, n.º 23, 2012.

FERNÁNDEZ, F., GARRIDO, L., TOHARIA, L., “Empleo y paro en España, 1976-1990”, en MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C., *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, 1995.

GARCÍA-PERROTE, I. Y MERCADER, J.R. (dirs.), *La regulación del mercado laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2012.

GARRIDO MEDINA, L., “La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?”, en VVAA, *La duración del contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid.

GOERLICH PESET, J.M., “La flexiguridad en la reforma laboral de 2012”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, n.º 13, 2013.

GOERLICH PESET, J.M., “Flexiguridad” y estabilidad en el empleo”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, n.º 4, 2008.

GORZ, A., *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1997.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “desempleo juvenil y contratos formativos, la evolución de la precariedad de los jóvenes”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), CORDERO GORDILLO, V., (coord), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Crisis económica y crisis del derecho del trabajo: ¿hacia un antiguo modelo de relaciones de trabajo?”, *Revista de Derecho social*, n.º 59, 2012.

GUAMÁN, A., ILLUECA, H., *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*, Sequitur, Madrid, 2012.

LA CAL, M.L., BENGOTXEA, A., “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales”, IX Premio de investigación Francisco Javier de Landaburu Universitas 2010, EUROBASK, 2011.

LAHERA FORTEZA, J., VALDÉS DAL-RE, F., “La flexiseguridad laboral en España”, *Documentos de trabajo (Laboratorio de alternativas)*, n.º 157, 2010.

LORENTE, R., PITXER, J.V., SÁNCHEZ, A., “La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), CORDERO GORDILLO, V., (coord), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete.

MAESTRO BUELGA, G., *La constitución del trabajo en el Estado social*, Comares, Granada, 2002.

MOLINA NAVARRETE, C. “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado (Comentario sistemático al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo)”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 348, 2012.

MONEREO PÉREZ, J.L., et alt., *Manual de política y Derecho del empleo*, Tecnos, Madrid, 2011.

MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo y la reforma socialista del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Trabajo*, 1984.

MONTOYA MELGAR, “Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 10, 1982.

MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo, recuperación de un principio”, *RMTAS*, n.º 33, 2001.

MORENO GENÉ, J. “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 358.

MORENO GENÉ, J. , “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 364, 2013.

Organización Internacional del Trabajo, *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra, 2012.

Organización Internacional del Trabajo, *Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, Normas-[2009-02-0247-2]-Sp.doc, p. 5; disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf.

OJEDA AVILÉS, A., “El final de un principio”, en *Estudios de Derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral”, en GARCÍA-PERROTE, I. Y MERCADER, J.R. (dirs.), *La regulación del mercado laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2012.

PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004.

POLAVIEJA, J. G., *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, CIS, Colección Monografías, n.º 197, Madrid, 2003.

PRIETO, C., “La degradación del trabajo o la norma social del empleo precarizado”, *Sistema*, n.º 168-169, 2002.

QUESADA SEGURA, R., “Derechos de formación profesional y contratos formativos”. *Temas Laborales*, n.º 115, 2012.

RECIO ANDREU, A., “Paro, precarización laboral e ideologías económicas”, *Sistema*, n.º 168-169, 2002.

RECIO, A., “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C., *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, 1995.

RIVERO LAMAS, A., “Estabilidad en el empleo y ordenamiento laboral español”, *RPS*, n.º 70, 1966.

ROCHA SÁNCHEZ, F. (2012), “El desempleo juvenil en España, situaciones y recomendaciones políticas”, Fundación 1 de Mayo, Informe 50.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RE, F., CASAS BAAMONDE, M^a E., “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, n.º 5, 2012.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RE, F., CASAS BAAMONDE, M^a E., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectivo. La reforma de 1997*, Tecnos, Madrid, 1998.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Las claves de la reforma laboral de 2012”, *Relaciones Laborales*, n.º 25-24, 2012.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “El debate europeo sobre la modernización del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales triangulares”, *Relaciones Laborales*, n.º 3, 2009.

RUPRECHT, A., “La estabilidad en el empleo”, *RPS*, n.º 70, 1966

SALCEDO BELTRÁN, C., “Carta Social Europea, instrumento para la defensa en el ámbito nacional de los derechos sociales”, en Fundación I de Mayo, Informes, n.º 60, Madrid, mayo 2013.

SASTRE IBARRECHE, R., *El derecho al trabajo*, Trotta, Madrid, 1996.

SARAGOSSÀ i SARAGOSSÀ, J.V., “El discurso oficial de la precariedad laboral. Aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en torno a la precariedad”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (dir.), CORDERO GORDILLO, V., (coord), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete.

STANDING, G., *El precariado, una nueva clase social*, Pasado & Presente, Barcelona, 2013.

VALDÉS DAL-RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, *Relaciones laborales*, n.º 9, 2010.

VALDÉS DAL-RE, F., “El debate de flexiseguridad en la Unión Europea (I y II)”, *Relaciones Laborales*, n.º 11-12, 2010.

VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”, en ARÓSTEGUI, J., (ed.), *La República de los Trabajadores. La Segunda República y el mundo del trabajo*, Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2006.