

LA POLITICA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

En la mayoría de los países europeos, el impacto regresivo de la crisis económica internacional se tradujo en una disminución de su población ocupada. En España, tal fenómeno ha revestido una duración y una gravedad excepcionales, dificultando la obtención de un puesto de trabajo por parte de la población recién ingresada en el mercado laboral y elevando la tasa de paro juvenil a cotas sin precedentes en los países de nuestro entorno. Tras las elecciones de 1977, diversas medidas encaminadas a fomentar el empleo de los jóvenes se integraron en una política económica esencialmente orientada a la corrección de los desequilibrios básicos. El presente trabajo de **José Ramón Lorente** se propone un análisis crítico de dichas medidas, con particular énfasis en los contratos en prácticas y para la formación. La primera parte del estudio describe brevemente la evolución y características del desempleo juvenil. La segunda estudia la política de fomento del empleo de los jóvenes aplicada desde la firma de los Pactos de la Moncloa hasta la reforma del Estatuto de los Trabajadores en agosto de 1984, prestando especial atención a la incidencia de la contratación en prácticas y para la formación. Finalmente, la tercera parte analiza el impacto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores y su normativa complementaria en el empleo juvenil, y apunta alguna medida adicional que podría repercutir positivamente sobre el mismo.

I. LA EVOLUCION DEL PARO JUVENIL

SEGUN las estimaciones de la Encuesta de Población Activa, entre el cuarto trimestre de 1976 y el cuarto trimestre de 1984 la población española ocupada disminuyó en un 17 por 100, lo que implicó la desaparición de 2.120.000 puestos de trabajo netos. Tal como se detalla en el cuadro número 1, la población ocupada con menos de 25 años disminuyó en más de un millón de personas y su participación en el empleo total pasó del 21,7 por 100 a finales de 1976 al 14,7 por

100 a finales de 1984, a pesar de que, a lo largo del período citado, la participación de los menores de 25 años en la población potencialmente activa aumentó siete décimas porcentuales.

Como consecuencia de la citada evolución de la ocupación, el paro juvenil experimentó en España un crecimiento galopante, sin parangón en el resto de las economías occidentales. El cuadro n.º 2, que recoge la evolución del paro global y juvenil en España y en los siete grandes países de la OCDE, permite comprobar que nuestra tasa de

paro juvenil no sólo era la más alta en 1984 sino también la que más había crecido en el período transcurrido desde el inicio de la crisis económica internacional. Centrando el análisis en el período para el que se dispone de series estadísticas homogéneas, cabe destacar que entre el último trimestre de 1976 y el último trimestre de 1984 la tasa de paro global aumentó 16,8 puntos porcentuales, pasando del 4,9 al 21,7 por 100; mientras que la tasa de paro juvenil creció 37,6 puntos porcentuales, pasando del 11,2 al 48,9 por 100. Ello supuso que el número de parados con edad inferior a los 25 años aumentó, a lo largo de los ocho años considerados, en 1.110.000 personas, equivalente al 50 por 100 del incremento del paro total en el período citado. Como se detalla en el cuadro n.º 3, el número de parados jóvenes varones aumentó al mismo ritmo anual que el número de parados jóvenes mujeres, un 20,8 por 100, aunque la tasa de paro femenina aumentó cuatro puntos porcentuales más que la masculina, porque el descenso de las tasas de actividad juveniles, debido a la creciente escolarización y al «efecto desánimo», fue mucho más marcado en el caso de los varones que en el caso de las mujeres.

Al igual que en el resto de las economías occidentales, las mayores tasas de paro juvenil han ido acompañadas por un aumento de la duración media de los períodos de desempleo de los jóvenes. El cuadro n.º 4, en donde se recoge alguna información suministrada por la EPA sobre la duración del paro en curso, permite constatar que el paro de larga duración es en España, y cada vez más, un paro juvenil. En efecto, a finales de

CUADRO N.º 1

EVOLUCION DE LA POBLACION OCUPADA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD

	1976 IV. T.			1984 IV. T.		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos
<i>Valores absolutos (en miles)</i>						
De 14 a 19 años ...	794,3	581,2	1.375,5	301,1	186,6	487,7
De 20 a 24 años ...	744,1	592,1	1.336,2	617,4	424,1	1.041,5
De 25 a 60 años ...	6.501,4	2.075,6	8.577,0	5.879,8	2.160,7	8.040,5
Más de 60 años ...	871,1	360,8	1.231,9	600,7	230,5	831,2
TOTAL ...	8.910,9	3.609,7	12.520,6	7.399,0	3.001,9	10.400,9
<i>Valores relativos (en %)</i>						
De 14 a 19 años ...	8,9	16,1	11,0	4,1	6,2	4,7
De 20 a 24 años ...	8,4	16,4	10,7	8,3	14,1	10,0
De 25 a 60 años ...	73,0	57,5	68,5	79,5	72,0	77,3
Más de 60 años ...	9,7	10,0	9,8	8,1	7,7	8,0
TOTAL ...	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

1984 el 67,3 por 100 de los parados que llevaban más de un año y menos de dos buscando empleo y el 65,2 por 100 de aquellos cuyo período de búsqueda

quedaba era superior a los dos años tenían menos de 30 años de edad, mientras que a finales de 1976 los porcentajes equivalentes eran, respectivamente, el

53,9 y el 51,8. El fenómeno que se acaba de citar es significativo porque ilustra con claridad la enorme pérdida de capital humano asociada a un paro juve-

CUADRO N.º 2

EVOLUCION DEL PARO EN LOS PRINCIPALES PAISES DE LA OCDE (*)

PAISES	1973			1984		
	Tasa de paro global	Tasa de paro juvenil	% paro juvenil / paro total	Tasa de paro global	Tasa de paro juvenil	% paro juvenil / paro total
Alemania ...	0,8	1,0	23,3	8,2	10,5	27,2
Canadá ...	5,6	10,1	48,3	11,5	17,9	37,0
Estados Unidos ...	4,8	9,9	51,4	7,5	13,0	39,1
Francia ...	2,1	4,0	35,6	9,2	26,1	41,6
Italia ...	3,5	12,6	62,9	10,0	33,5	60,7
Japón ...	1,4	2,3	33,4	2,7	4,7	22,4
Reino Unido ...	2,3	3,3	27,6	11,5	21,8	38,8
España ...	2,3	4,9	53,7	20,0	41,2	49,7

(*) Las tasas de paro están calculadas como porcentaje de la población activa total. Las juveniles están referidas al grupo 14-24 años en el caso de Italia y España, al grupo 15-24 en el caso de Alemania, Canadá, Francia y Japón y al de 16-24 en el caso del Reino Unido y Estados Unidos.

Fuente: OCDE.

CUADRO N.º 3

EVOLUCION DEL PARO JUVENIL POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN EL PERIODO 1976-1984 (*)

EDAD Y SEXO	NIVEL EN MILES		VARIACIONES 1976/1984		TASAS DE PARO	
	1976	1984	Miles	Tasa media anual en %	1976	1984
Varones						
16-19 años	95,2	346,9	251,7	18,8	12,5	55,9
20-24 años	78,6	440,5	361,9	24,0	9,6	41,6
<i>Total</i>	173,8	787,4	613,6	20,8	11,0	46,9
Mujeres						
16-19 años	90,2	261,0	170,8	14,2	15,3	60,3
20-24 años	50,5	376,3	325,8	28,5	7,9	47,0
<i>Total</i>	140,7	637,3	496,6	20,8	11,4	51,7
Ambos sexos						
16-19 años	185,4	607,9	422,5	16,0	13,7	57,7
20-24 años	129,1	816,8	687,7	25,9	8,8	44,0
TOTAL	314,5	1.424,7	1.110,2	20,8	11,2	48,9

(*) Datos referidos al último trimestre de cada año. Las tasas de paro están calculadas como porcentaje de la población activa civil, lo que explica que el valor de la tasa de paro juvenil global sea mayor en este cuadro que en el anterior, en donde, para facilitar las comparaciones internacionales, las tasas de paro están calculadas sobre la población activa total.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

nil creciente. A finales de 1984, el 65,4 por 100 de los parados menores de 25 años no habían trabajado anteriormente, mientras que siete años antes dicha proporción era sólo del 42 por 100. El no haber trabajado anteriormente significa no poder aspirar a ningún subsidio de desempleo o ayuda equivalente, lo que se traduce en una prolongación artificial del periodo de residencia en el domicilio familiar. Como se indica en el cuadro n.º 5, sólo el 27,2 por 100 de los parados pueden ser considerados cabezas de familia o personas independientes, lo que contribuye a explicar por qué la tasa de paro y la baja tasa de cobertura del mismo que padece la economía española no han tenido consecuencias sociales desestabilizadoras (1).

Un elevado nivel de estudios constituye una protección contra la pérdida de empleo una vez que se ha entrado a formar parte de la población ocupada. En efecto, entre la población activa con más de 30 años, la tasa de paro aumentó, entre el cuarto trimestre de 1976 y el cuarto trimestre de 1984, 13,8 puntos en el caso de aquellos que no habían cursado estudios primarios, 8,8 en el caso de tener sólo dichos estudios, 7,2 para aquellos con estudios medios o superiores, y 3,8 puntos para quienes tuviesen título superior. Por otra parte, en el último trimestre de 1984, la tasa de paro para la población mayor de 30 años era del 4,9 por 100 para los titulados universitarios, del 8,9 para los titulados medios, del 10,9 para quienes hubiesen

realizado estudios primarios y del 18,8 para las personas sin estudios.

Sin embargo, la creciente escolarización de la población juvenil, la mayor tasa de actividad de los jóvenes con formación universitaria y su menor sensibilidad al desánimo han provocado unos elevados niveles en la tasa de desempleo de los jóvenes con titulación superior. Así, la tasa de paro de los jóvenes entre los 20 y 30 años con estudios superiores terminados ascendía, en el último trimestre de 1984, al 38,2 por 100. Dicha tasa, como se observa en el cuadro n.º 6, era más alta que la correspondiente a niveles de estudios inferiores, pero también era la que menos había crecido en el periodo analizado. Lo an-

CUADRO N.º 4

**EVOLUCION DE LA ESTRUCTURA DEL PARO SEGUN TIEMPO DE BUSQUEDA DE EMPLEO
Y GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 1976-1984 (*)**

TIEMPO DE BUSQUEDA	1976				1984			
	16-19 años	20-29 años	Más de 30 años	Total	16-19 años	20-29 años	Más de 30 años	Total
Menos de 3 meses	29,4	34,5	36,1	100,0	19,9	41,6	38,5	100,0
De 3 meses a 1 año	31,6	32,8	35,6	100,0	24,7	40,3	35,0	100,0
De 1 a 2 años	25,6	28,3	46,1	100,0	27,2	40,1	32,7	100,0
Más de 2 años	22,3	29,5	48,2	100,0	14,3	50,9	34,8	100,0

(*) Datos referidos al último trimestre del año.
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

terior significa que tenemos una población parada cada vez más culta, pero no, con independencia de los juicios que sobre la estructura de nuestro sistema educativo puedan formularse en función de otras consideraciones, que la obtención de un título superior perjudique las posibilidades de encontrar trabajo de los jóvenes. En concreto, a finales de 1984, el 51,0 por 100 del colectivo de jóvenes entre los 20 y los 30 años de edad con estudios superiores terminados tenían un puesto de trabajo. Las proporciones correspondientes eran del 46,5 por 100 para los

que habían finalizado estudios primarios, del 41,8 por 100 para aquellos con estudios medios o presuperiores terminados, y del 28,7 por 100 en el caso de los analfabetos y jóvenes sin estudios.

II. LA POLITICA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL HASTA LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Sin lugar a dudas, la mejor manera de estimular el empleo

de los jóvenes es crear las condiciones previas para un crecimiento autosostenido de la producción y la renta, pues el empleo juvenil aumentará cuando aumente el empleo global de la economía. En cualquier caso, cabe sostener que en España han existido en los últimos años razones económicas y sociales para adoptar medidas *ad hoc* que propiciaran un aumento de la contratación juvenil. Entre dichas razones, cabe citar la impresionante pérdida en capital humano que supone un paro juvenil tan elevado y duradero como el que padece la economía espa-

CUADRO n.º 5

EVOLUCION DE LA ESTRUCTURA DEL PARO SEGUN EL PARENTESCO CON LA PERSONA PRINCIPAL DE LA FAMILIA

AÑOS	Todos los parados	Personas principales en el paro	Otros parados según su relación con la persona principal de la vivienda				
			Cónyuge	Hijos	Yernos o nueros	Otros parientes	Personas no emparentadas
1976 (*)	100,0	31,7	3,5	57,9	2,0	4,6	0,3
1984 (*)	100,0	27,2	6,8	59,9	2,0	3,5	0,5

(*) Datos referidos al último trimestre del año.
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

ñola, y la necesidad de desarticular algunas rigideces de nuestro mercado laboral que perjudicaban tanto su eficiencia como, y muy especialmente, las posibilidades de encontrar empleo de los recién ingresados en el mismo.

Los Pactos de la Moncloa constituyeron el hito inicial de la política de estímulo del empleo juvenil, al enunciar que «se autoriza, dentro de un programa experimental que se concretará, la contratación temporal por un plazo máximo de dos años para los empleos derivados de los nuevos puestos de trabajo que se creen a partir del 1 de noviembre de 1977, siempre que los

mismos se cubran con personas que desempeñen por primera vez un trabajo. Para estos empleos el Estado, con cargo a los recursos de la Seguridad Social, satisfará el 50 por 100 de las cotizaciones que se devenguen». El párrafo transcrito ilustra los dos criterios rectores básicos —apoyo a la contratación temporal y disminución de los costes laborales— que van a estar presentes en toda la política de fomento del empleo juvenil posterior. El primero se traduce en un atentado pionero al dogma de la contratación indefinida heredado del paternalista sistema laboral anterior. El segundo se instrumenta, siguiendo al primer Pacto Nacional para el Empleo

francés, mediante las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Las directrices de los Pactos de la Moncloa se concretaron en tres reales decretos (16-XII-77, 2-V-78 y 5-I-79) que posibilitaron, con creciente generosidad (2), la contratación temporal de jóvenes trabajadores, con edades comprendidas entre los 16 y los 26 años, que estuvieran inscritos en las oficinas de empleo con quince días de antelación, aunque en octubre de 1980 la Ley Básica de Empleo aumentó el límite máximo de edad a los 28 años en el caso de los titulados superiores. La duración de los contratos podía oscilar entre los

CUADRO n.º 6

EVOLUCION DE LAS TASAS DE PARO SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS, GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN EL PERIODO 1976-1984 (*)

GRUPOS DE EDAD Y SEXO	1976				1984			
	Primarios	Medios y anterior al superior	Superiores	Sin estudios y analfabetos	Primarios	Medios y anterior al superior	Superiores	Sin estudios y analfabetos
<i>Varones</i>								
16-19 años	10,9	15,9	—	16,7	53,1	57,2	—	63,4
20-29 años	6,8	8,6	11,7	12,4	32,2	33,0	32,5	43,7
30 y más años	2,4	1,5	0,9	6,5	11,8	7,9	3,3	22,8
<i>Total</i>	4,0	5,7	3,0	7,1	17,2	25,4	10,3	24,4
<i>Mujeres</i>								
16-19 años	16,6	26,0	—	9,1	52,4	63,2	—	67,1
20-29 años	5,1	7,9	25,3	5,6	28,8	42,1	44,7	34,2
30 y más años	1,3	2,6	2,0	1,3	7,7	11,5	10,1	9,4
<i>Total</i>	4,0	10,5	13,2	1,8	16,0	37,3	27,0	11,9
<i>Ambos sexos</i>								
16-19 años	10,8	20,7	—	14,1	52,8	59,9	—	64,9
20-29 años	6,3	8,3	17,0	10,5	31,1	37,0	38,2	40,9
30 y más años	2,1	1,7	1,1	5,0	10,9	8,9	4,9	18,8
<i>Total</i>	4,0	7,4	5,0	5,5	16,9	30,0	15,3	20,8

(*) Datos referidos al último trimestre del año.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

CUADRO N.º 7

EVOLUCION DE ALGUNOS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO
(Número de contratos en cada período)

	1981 (Agosto- diciembre)	1982	1983	1984	1985 (Enero- agosto)
Contratos temporales	67.977	253.183	220.068	235.368	283.850
Contratos a tiempo parcial	7.046	27.749	33.269	47.940	71.150
Contrato en prácticas	2.063	7.926	9.144	14.002	28.160
Contrato para la formación	5.172	20.508	21.958	27.410	70.296

Fuente: INEM.

seis meses y los dos años, y las empresas contratantes se beneficiaban de una bonificación del 75 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social si el joven trabajador era demandante de primer empleo, y del 50 por 100 si no lo era. Posteriormente, la Ley Básica de Empleo limitó el programa de fomento juvenil a aquellos jóvenes que con anterioridad no hubieran realizado ninguna actividad profesional como trabajadores por cuenta ajena o autónomos. Entre marzo de 1978 y julio de 1981, período en que se aplicó el programa, se realizaron un total de 560.094 contrataciones, el 59 por 100 de las cuales correspondió a demandantes de primer empleo.

Conviene destacar que más del 38 por 100 del total de contrataciones fueron realizadas en el comercio, la hostelería o la construcción, sectores con un marcado componente estacional en su actividad y donde el empleo eventual tiene mayor entidad. La constatación precedente sugiere que el programa de fomento del empleo juvenil, al igual que el de contratación temporal de subsidiados, tuvo un elevado efecto de sustitución, es decir,

que se realizaron con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social un buen número de contrataciones que hubiesen tenido lugar en ausencia de las mismas (3). El fenómeno anterior, unido al elevado coste del programa de fomento del empleo juvenil y la voluntad de ampliar las posibilidades de la contratación temporal, aconsejaron en julio de 1981 un cambio de rumbo en la política de empleo. En dicho mes, se puso término al programa de fomento del empleo juvenil y, junto a otras medidas que desbordan el objeto del presente trabajo, se reglamentó la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Haciendo uso de la autorización del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, se establecieron las normas que posibilitaron la contratación a tiempo parcial y se regularon los contratos en prácticas y para la formación. Sin lugar a dudas, los citados cambios legales incidieron directamente sobre las contrataciones juveniles y, a continuación, se van a considerar aisladamente.

Cuando, en marzo de 1980, se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, junto a la posibilidad

recogida en el artículo 15 de celebrar contratos de duración determinada cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a realizar, se autoriza al Gobierno, en el artículo 17, para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo para «facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad lababoral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo». La enumeración, formalmente restrictiva pero en la práctica universalizadora, de los potenciales beneficiarios de la contratación temporal sólo puede entenderse en función de los titubeos y recelos iniciales con los que se abordó la flexibilización del mercado laboral español. Desde julio de 1981, la contratación temporal estuvo regulada con carácter provisional y, en un contexto de oposición sindical a una hipotética precarización de plantillas, varió frecuentemente la normativa sobre duración mínima y máxima de los contratos, sobre porcentajes de plantilla que podían ser afectados por la nueva modalidad de la contratación y sobre garantías para evitar la rotación de trabajadores temporales. Pese a ello, la contratación temporal ha sido la medida de

fomento de empleo más eficaz y, tal como se detalla en el cuadro n.º 7, entre agosto de 1981 y agosto de 1985 se han suscrito 1.060.446 contratos temporales, de los cuales aproximadamente el 50 por 100 han beneficiado a trabajadores con menos de 25 años de edad.

Antes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, la contratación a tiempo parcial se veía obstaculizada porque las bases de cotización a la Seguridad Social eran independientes de la duración de la jornada de trabajo, lo que incidía negativamente sobre las tasas de actividad femeninas y dificultaba el acceso de las nuevas generaciones al mercado laboral. El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores estableció que la cotización a la Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial se efectuara a razón de las horas o días realmente trabajados, aunque su disposición transitoria tercera especificó que dichos contratos, «en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo», sólo podrían beneficiar a los perceptores de prestaciones por desempleo, a los que hubieran agotado el período de percepción de estas prestaciones, a los parados agrarios y a los menores de veinticinco años (4). El desarrollo reglamentario del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores fue tardío y restrictivo. En efecto, hasta el 30 de enero de 1982, no apareció en el *Boletín Oficial del Estado* una orden ministerial regulando, con carácter provisional, el régimen de la Seguridad Social de los contratados a tiempo parcial. En dicha orden, sin embargo, no se respetó el principio de cotización proporcional al tiempo de trabajo enunciado en el Estatuto de los Trabajadores, al fijar-

se unas bases mínimas mensuales que penalizaban la contratación a tiempo parcial en general, y muy especialmente la de los trabajadores jóvenes (5). Evidentemente existen contingencias, como la incapacidad laboral transitoria, cuya ocurrencia es independiente de la duración de la jornada, pero en un sistema de reparto, en el que la asistencia médica se otorga gratis a los que dejan de percibir el subsidio de desempleo, parece que no tiene sentido la penalización a la que se acaba de hacer referencia.

Al desaparecer el programa provisional de fomento del empleo juvenil, en julio de 1981 se crean dos nuevos tipos de contrataciones temporales e incentivadas para paliar los problemas laborales de la juventud: los contratos en prácticas y para la formación. Aunque dirigidos a colectivos distintos, ambos ofrecían al mismo incentivo básico: una reducción del 45 por 100 en las cotizaciones a la Seguridad Social, que podía llegar al 75 por 100 en el caso de los contratos realizados al amparo del acuerdo firmado entre la CEOE y el INEM en marzo de 1982.

El contrato de trabajo en prácticas fue uno de los temas más polémicos en los debates que precedieron a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 11 permitió la contratación temporal, con una duración máxima de doce meses, de quienes hubieran obtenido en los dos años anteriores alguna titulación académica o laboral reconocida con el fin de completar su formación teórica. El Real Decreto 1.361/1981, de 3 de julio, otorgó la bonificación del 45 por 100 en las cuotas de la Seguridad Social y especificó que la duración mínima de los contratos sería de tres meses y

la retribución pactada igual o mayor que el salario mínimo interprofesional. Finalmente, el acuerdo CEOE-INEM posibilitó que la reducción en la cuota de la Seguridad Social alcanzara el 75 por 100 de la misma y que las empresas contratantes percibieran una compensación económica con cargo al INEM por cada hora de trabajo en prácticas que superara las treinta semanales, equivalente al 30 por 100 del salario hora asignado al trabajador. Para conseguir estos beneficios adicionales, la empresa tenía que realizar una autoevaluación, en anexo al contrato, que sería bastanteadada por los órganos competentes del INEM.

El número de contratos en prácticas celebrados antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores fue relativamente escaso. Por otra parte, este programa no ha servido en general para adecuar y perfeccionar unos conocimientos académicos, sino que ha sido utilizado por las empresas para conseguir mano de obra barata. En efecto, los requisitos de titulación han sido bastante laxos (6), y una apreciable proporción de beneficiarios del contrato en prácticas han presentado como títulos el certificado de estudios primarios, el certificado escolar o el título de bachiller elemental. Como contrapartida, más del 14 por 100 de los beneficiarios del contrato en prácticas han sido trabajadores manuales y no han faltado denuncias sindicales que señalaban la contratación en prácticas de titulados superiores como pinches en el sector de hostelería.

La figura del contrato para la formación aparece, asimismo, en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en donde se indicaba que los mayores de dieci-

CUADRO N.º 8

**DISTRIBUCION POR TAMAÑO DE LA EMPRESA
DE LOS CONTRATOS EN PRACTICAS
Y PARA LA FORMACION**

TAMAÑO DE LA EMPRESA	Prácticas	Formación
Menos de 5 trabajadores	20,3	47,2
De 5 a 25 trabajadores	33,7	36,9
De 25 a 500 trabajadores	34,8	15,0
Más de 500 trabajadores	11,2	00,9
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: INEM, Evaluación de programas de empleo.

sa debería presentar un plan individualizado de formación y una autoevaluación de los mismos que tenían que ser aprobados por el INEM.

A pesar del limitado segmento poblacional afectado, los contratos para la formación tuvieron, antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores, una utilización más intensa que la de los contratos en prácticas, sin duda como consecuencia de que abarataban en mayor proporción el uso de mano de obra inexperta (7). En el período agosto 1981-agosto 1984, se realizaron 62.288 contratos y, a tenor de la información disponible (8), interesa destacar que el 41 por 100 de los mismos se realizaron en el comercio o en la hostelería y que el 47 por 100 de los jóvenes en formación se ubicaron en empresas con menos de cinco trabajadores y el 84 por 100 en empresas con menos de veinticinco. En función de estos datos, cabe pensar que la exigencia de «planes individualizados de formación», de necesaria aprobación por el INEM, fue la causa fundamental de que

séis años podrían ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. El Real Decreto 1.361/1981, de 3 de julio, cuyas disposiciones básicas no fueron alteradas hasta octubre de 1984, desarrolló la figura, especificando que la duración del contrato sería la que fijaran las partes, sin que pudiera exceder de dos años, y que el empresario se obligaba a proporcionar al joven una formación «práctica y tecnológica, metódica y completa», a la vez que utilizaba el trabajo del que aprendía mediante el pago de una retribución. El período de enseñanza, «fundamentalmente teórica», debería abarcar como mínimo un tercio de la jornada establecida en el convenio aplicable y como máximo dos tercios de la misma, y podría realizarse en la propia empresa o mediante concierto con centros autorizados de formación profesional, estableciéndose, asimismo, una bonificación del 45 por 100 en las cuotas de la Seguridad Social. El acuerdo CEOE-INEM de marzo de 1982 amplió los bene-

ficios aplicables en el sentido de aumentar la bonificación hasta el 75 por 100 de las cotizaciones de la Seguridad Social, conceder becas de estímulo y ayudas de transporte al trabajador beneficiario, cuando su retribución fuera inferior al 60 por 100 del salario mínimo interprofesional o la capacitación tecnológica se realizara fuera de la empresa, y subvencionar la formación teórica a realizar en la propia empresa. Para tener acceso a estos beneficios adicionales, la empre-

CUADRO N.º 9

**DISTRIBUCION POR GRUPOS PROFESIONALES
DE LOS CONTRATOS EN PRACTICAS
Y PARA LA FORMACION**

GRUPOS PROFESIONALES	Prácticas	Formación
Profesionales, técnicos y asimilados	66,7	1,1
Directivos, empresarios privados	0,2	—
Administrativos y asimilados	12,0	6,5
Comerciantes y vendedores	1,3	23,3
Otros trabajadores no manuales	5,0	18,1
Agricultores y ganaderos	0,2	0,3
Trabajadores manuales no agrarios	14,5	47,7
Sin determinar	0,1	3,0
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: INEM, Evaluación de programas de empleo.

aproximadamente el 80 por 100 de los jóvenes con contrato de formación no fueran afectados por los beneficios adicionales del acuerdo CEOE-INEM. En la cláusula cuarta de dicho acuerdo, teóricamente vigente hasta el 31 de diciembre de 1985, se indicaba que el INEM podría elaborar planes tipo o modelos de formación laboral por ocupaciones y oficios para normalizar y simplificar la actuación empresarial, sin que nunca se actuara en tal sentido. El resultado fue que la mayoría de los planes individualizados de formación presentados por las pequeñas empresas fueron rechazados por el INEM por carecer de la docencia «fundamentalmente teórica» a la que hacía referencia el Real Decreto 1.361/1981. Como consecuencia de lo apuntado, las pequeñas empresas, que pese a todo fueron las principales utilizadoras del programa, se han visto privadas de unas bonificaciones adicionales en las cuotas de la Seguridad Social que hubieran permitido aumentar el impacto sobre el empleo juvenil de los programas de formación.

La experiencia española con los contratos en prácticas y para la formación sugiere que las empresas los han utilizado para abaratar el coste de la mano de obra inexperta, sin que su compromiso educador haya superado en la práctica el *learning by doing*. Frente a ello, las trabas burocráticas utilizadas por la Administración para potenciar el efecto formación, especialmente en las contrataciones acogidas al acuerdo CEOE-INEM, han servido fundamentalmente para debilitar el efecto empleo, y no será ocioso recordar, en este sentido, que la duración mínima de la enseñanza teórica era en el contrato de formación espa-

CUADRO n.º 10

DISTRIBUCION POR SECTORES DE LOS CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

SECTORES	Prácticas	Formación
Agricultura	0,8	0,2
Industria	29,0	36,6
Construcción	4,7	5,5
Servicios	65,5	57,7
(Comercio y Hostelería)	(9,9)	(40,7)
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: INEM, Evaluación de programas de empleo.

ñol cinco veces superior a la establecida en su homónimo francés, que le sirvió de ejemplo. Sin negar en absoluto la decisiva importancia de la formación profesional en el fomento del empleo juvenil, conviene cuestionarse, sobre todo en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, la oportunidad de condicionar los estímulos fiscales al empleo a sesiones teóricas de formación. A nuestro entender, debe incentivarse la formación profesional en las empresas mediante conciertos con aquellas que dispongan de instalaciones adecuadas y estén interesadas en el trabajo de los jóvenes en formación, pero no tenía sentido, en las circunstancias del período 1981-84, frustrar la operatividad del fomento del empleo juvenil basado en la disminución de los costes laborales porque las empresas contratantes no pudieran impartir clases teóricas por problemas de organización o infraestructura. Afortunadamente, este enfoque es el vigente en el reciente Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, y la Orden de 31 de julio de 1985 que lo desarrolla prevé la homologación e inscripción como centros cola-

boradores del INEM de aquellas empresas que reúnan las condiciones materiales y técnico-pedagógicas adecuadas.

Otro aspecto criticable del antiguo contrato de formación era el constituido por el límite de edad establecido para sus hipotéticos beneficiarios. La experiencia internacional en materia de acciones de fomento del empleo juvenil ha demostrado que normalmente los beneficiarios de las mismas suelen ser los jóvenes mejor dotados, con lo que existe el riesgo de que los programas para reducir el paro de los jóvenes aumenten el dualismo del mercado laboral en perjuicio de aquellos, no necesariamente los más jóvenes, con mayores dificultades para insertarse de manera estable en la población ocupada (9). En España, cualquier análisis sobre la duración del paro juvenil sugiere que no son precisamente los menores de 18 años el grupo de activos jóvenes más duramente afectados por la crisis económica.

Finalmente, cabría apuntar que, en ocasiones, el antiguo contrato para la formación ha originado contenciosos en la Ma-

Magistratura de Trabajo que han frenado la difusión de esta medida de fomento del empleo. A título de ejemplo, cabe citar una sentencia de la Magistratura de Trabajo decana de Madrid, de fecha 1 de abril de 1985, según la cual, aunque con arreglo al artículo 5 del Real Decreto 1.361/1981, de 3 de julio, sólo es retribuable el tiempo efectivamente trabajado y no el pactado para enseñanza teórica en el contrato de formación, el hecho de que el reclamante estuviera clasificado en el pertinente convenio colectivo sectorial como aprendiz, y en dicho convenio se especificara que las empresas se comprometen a facilitar formación práctica a los aprendices, determina que no proceda efectuar deducción alguna sobre el salario pactado en convenio, a pesar de la norma contenida en el real decreto citado. La sentencia anterior, cuyo efecto desincentivador no cabe despreciar, además de alterar indebidamente la preeminencia de las fuentes del Derecho laboral, ilustra cómo la incomprensión de las claves económicas y sociales del mercado de trabajo puede desmontar el carácter tuitivo de la jurisprudencia laboral. En efecto, dicha jurisprudencia protegerá realmente a los trabajadores si no entorpece la difusión de aquellas medidas de política laboral que, aunque rebajen el salario inicial de los asalariados jóvenes, aumenten sus posibilidades de encontrar un empleo. En este sentido, puede añadirse que la flexibilidad del mercado laboral es un concepto amplio que puede asimilarse a la eficacia de cara a la creación de empleo de las instituciones jurídicas, económicas y sociales vigentes en un determinado momento histórico.

III. LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EL EMPLEO DE LOS JOVENES

La Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones complementarias han neutralizado, en gran parte, las críticas anteriormente efectuadas a las medidas de fomento del empleo juvenil. La nueva redacción del artículo 11 eleva la edad máxima para acogerse al contrato para la formación a veinte años y la duración máxima del mismo a tres, al mismo tiempo que reduce el período de enseñanza a un cuarto como mínimo y a la mitad como máximo de la duración de la jornada. A su vez, el contrato en prácticas se podrá celebrar en los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a la titulación y su duración máxima se amplía a tres años. El Real Decreto 1.992/1984, de 31 de octubre, ha aumentado significativamente las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, que en el contrato en prácticas quedan fijadas en el 75 por 100 y en el contrato para la formación en el 100 por 100 para las empresas cuya plantilla sea inferior a 25 trabajadores y en el 90 por 100 para las restantes. Por otra parte, la Orden de 31 de julio de 1985, que desarrolla las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, ha establecido subvenciones para las empresas que impartan cursos de formación profesional ocupacional para los beneficiarios de sus contratos para la formación, y primas salariales, con cargo al Fondo de

Solidaridad para el Empleo, para los contratados en prácticas mayores de 25 y menores de 30 años y demandantes de primer empleo.

La Ley 32/1984 ha establecido una vía adicional para la celebración de contratos de duración determinada cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad y durante sus tres primeros años de funcionamiento, y ha regulado de forma más clara y con mayor seguridad jurídica la utilización del contrato temporal como medida de fomento de empleo. Sin embargo, en la nueva redacción del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores se mantiene la filosofía de considerar a la contratación temporal como una medida de fomento del empleo sólo utilizable en situaciones críticas. Poco importa este adorno tuitivo si el Gobierno, al hacer uso de la autorización para regular por decreto la contratación temporal, es consciente de que la crisis estructural de nuestro mercado laboral requiere una flexibilización estable de ésta y otras instituciones laborales. En este sentido, es oportuno señalar que el Real Decreto 1.989/1984, de 17 de octubre, ha eliminado algunas rigideces de la normativa anterior y pretende una regulación estable de la contratación temporal. Asimismo, la Ley 32/1984 ha derogado expresamente la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, que reservaba a determinados colectivos el acceso a la contratación a tiempo parcial, y ha dispuesto que la cotización a la Seguridad Social por dichos contratos se efectuará en estricta proporción con las horas o días realmente trabajados.

Como se aprecia en el cuadro n.º 7, la reforma del Esta-

tuto de los Trabajadores ha tenido una incidencia muy positiva sobre la situación laboral de los jóvenes. Utilizando la información disponible en el momento de redactar estas líneas, cabe señalar que en el período enero-agosto de 1985 el número de contratos para la formación se ha multiplicado por 4,8 con respecto a idéntico período del año anterior, mientras que los contratos temporales, en prácticas y a tiempo parcial se multiplicaban, respectivamente, por 1,9, 5,0 y 3,1. Como resultado de lo anterior, ha disminuido sensiblemente la participación del paro juvenil en el paro total, pasando, según las cifras de la Encuesta de Población Activa, del 50,6 por 100 en el primer semestre de 1984 al 47,6 por 100 en el primer semestre de 1985. Esta sensibilidad de la oferta de empleo a los costes del factor trabajo hará que la reciente bonificación del 50 por 100 de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias generales, en las nuevas contrataciones de trabajadores menores de veintiséis años con carácter indefinido (Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo), constituya, a la vez que un estímulo para el afloramiento del trabajo negro, una eficaz medida para reducir nuestra tasa de paro juvenil.

Cabe efectuar dos consideraciones a propósito de la medida que se acaba de citar. En primer lugar, el hecho de que las bonificaciones dependan del carácter indefinido de las nuevas contrataciones impedirá que se repita la experiencia del programa de fomento del empleo juvenil derivado de los Pactos de la Moncloa, cuando la mayoría de las contrataciones acogidas tuvieron carácter estacional y se

hubieran realizado en ausencia de bonificaciones en las cotizaciones sociales. En segundo término, el carácter permanente de las bonificaciones otorgadas, que se extenderán durante todo el período de vigencia de los contratos indefinidos (10), parece indicar que en los próximos años el Gobierno se propone reducir paulatinamente el tipo general de cotización empresarial por contingencias comunes, aumentando significativamente la financiación presupuestaria del sistema de la Seguridad Social, pues, en otro caso, los costes laborales de las empresas estarían absurdamente condicionados por la pirámide de edades de sus plantillas (11).

Para cerrar la lista de las medidas de fomento del empleo juvenil utilizadas en nuestro país, se debe hacer alusión a la jubilación anticipada como política de reparto de trabajo. En junio de 1981, las partes firmantes del ANE (el Gobierno, CEOE, CC.OO. y UGT) declaran «haber examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación, con el 100 por 100 de los derechos pasivos, de los trabajadores al cumplir sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pactan, con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyan» y concluyen afirmando que «el Gobierno elaborará, en el plazo de dos meses, una norma estableciendo la regulación de un sistema que, por la vía de los convenios colectivos o del acuerdo entre empresas y trabajadores, permita las sustituciones citadas». El Real De-

creto-Ley 14/1981 de 20 de agosto y el Real Decreto 2705/1981 de 19 de octubre regularon la jubilación especial a los sesenta y cuatro años establecida en el ANE, manteniendo la exigencia de que el nuevo contrato sea de idéntica naturaleza al extinguido y configurando a la jubilación anticipada como un derecho individual del trabajador que pertenezca a una empresa en la que se haya pactado la sustitución y que haya cumplido los mínimos de cotización exigidos por la legislación vigente. La utilización de la jubilación especial establecida por el ANE fue bastante escasa: al cabo de sus cuatro primeros años de vigencia sólo habían tenido lugar unas 2.500 jubilaciones especiales, sin que se conozca en qué proporción correspondieron a jóvenes parados las contrataciones complementarias. Sin duda, la imposibilidad de realizar contratos temporales (12) para sustituir a los anticipadamente jubilados fue una de las razones básicas para justificar el escaso impacto de la jubilación especial a los sesenta y cuatro años. Debe señalarse, sin embargo, que recientemente el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ha potenciado la medida, al posibilitar la contratación temporal de los trabajadores sustitutos y al conceder una bonificación del 50 por 100 de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social durante todo el tiempo de contrato si los trabajadores sustitutos son jóvenes menores de veintiséis años a los que se contrata indefinidamente.

La Ley 32/1984 de reforma del Estatuto de los Trabajadores introdujo, por otra parte, en la vigente redacción del artículo 12 una nueva figura jurídica, el contrato de relevo, que combina la contratación temporal a tiempo

parcial con la jubilación anticipada. En el contrato de relevo un trabajador que reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en menos de tres años a la exigida, podrá pactar con su empresa una reducción del 50 por 100 en su jornada de trabajo y su salario. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta la jornada sustituida como mínimo hasta la fecha de jubilación con plenos derechos pensionables del trabajador parcialmente sustituido. Hasta entonces, dicho trabajador tendrá derecho a una pensión *ad hoc* de la Seguridad Social compatible con su retribución parcial. El Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre, reguló dicha pensión de jubilación parcial con la suficiente generosidad para fomentar la conformidad con el contrato de relevo por parte de los asalariados próximos a la edad de jubilación ordinaria y, finalmente, el Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, dispuso que si al finalizar el contrato de relevo el empresario opta por su conversión en un contrato a jornada completa y por tiempo indefinido, el tipo de cotización empresarial por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social se reducirá en un 50 por 100 durante toda la vigencia del contrato. Aunque todavía es pronto para efectuar un balance estadístico de la utilización de la medida, cabe pensar que la flexibilidad con que ha sido regulado el contrato de relevo tendrá efectos positivos sobre la evolución del desempleo juvenil.

En cualquier caso, convendría plantearse la posibilidad de profundizar en el fomento del empleo juvenil en una dirección muy concreta. Tanto la experiencia internacional (13) como las características del modelo salarial español apoyan la tesis de que la evolución reciente del salario mínimo interprofesional, así como su escasa discriminación según la edad, han incidido negativamente sobre el paro juvenil. En el periodo 1973-1985 las tarifas salariales medias de nuestra economía han crecido, aproximándolas por los salarios pactados en la negociación colectiva, a un ritmo anual medio acumulativo del 15,3 por 100, mientras que las tarifas salariales mínimas lo han hecho a un 17,2 por 100, con el resultado de que las primeras se han multiplicado por 5,5 a lo largo del período indicado y las segundas por 6,7. Con independencia de que para fomentar la creación de empleos en los próximos años puede ser conveniente aproximar el ritmo de crecimiento del salario medio y el salario mínimo, el aspecto que nos interesa subrayar aquí es la nula sensibilidad de la estructura del salario mínimo por grupos de edad ante el galopante crecimiento del paro juvenil. En efecto, a lo largo de la última década, junto al salario mínimo para trabajadores de 18 años y más, han coexistido otros salarios mínimos, siempre en torno al 60 por 100 y al 40 por 100 del anterior, para trabajadores de edades inferiores (14). Sin embargo, la importancia que tiene el salario mínimo en la fijación del extremo inferior de las tablas salariales en la negociación colectiva, la frecuencia de los incrementos proporcionales en la misma y la degradada situación laboral de los jóvenes en torno a la veintena postulan

en favor de discriminar algo más en función de la edad a la hora de fijar el salario mínimo.

En este sentido, podría considerarse la conveniencia de fijar un salario mínimo equivalente al 80 por 100 del correspondiente a los adultos para los jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 21 años. Ciertamente, dicha medida podría perjudicar a aquellos que en ausencia de la misma hubieran sido contratados a un salario mayor (15) y la valoración relativa de sus ventajas e inconvenientes requiere un juicio de valor político, pero antes de tildarla de reaccionaria conviene tener presente que, si el derecho laboral puede ser poco sensible a la ley de la oferta y la demanda, la economía subterránea tiene mayor adaptabilidad y, paradójicamente, una medida como la propuesta podría reducir el dualismo del mercado laboral juvenil. La crisis económica internacional ha fortalecido en todos los países el crecimiento de la economía subterránea y la contratación a salarios inferiores a los mínimos legales (16), y cabe pensar que, si el descenso relativo del salario mínimo para el grupo de edad citado contribuye al afloramiento de alguna parcela de la economía subterránea, dicho descenso puede tener una incidencia positiva sobre los trabajadores jóvenes.

NOTAS

(1) El crecimiento de la economía subterránea puede ser otro factor explicativo básico.

(2) La única modificación teóricamente restrictiva, la supresión de las ofertas de trabajo nominativas en el Real Decreto 41/1979, de 5 de enero, no tuvo incidencia real, pues en la práctica los empresarios pudieron contratar a quienes quisieran con sólo cumplir el requisito de la inscripción previa en la oficina de empleo y el rechazo protocolario de los dos primeros nombres que les sugiriese dicha oficina.

(3) Por otra parte, la única garantía para evitar la sustitución de trabajadores maduros por trabajadores jóvenes era la prohibición de realizar este tipo de contratos a las empresas con expediente de regulación de empleo autorizado en los seis meses anteriores. Según fuentes sindicales, para empresas de menos de veinticinco trabajadores y con hipótesis muy moderadas sobre el nivel salarial, resultaba rentable despedir con indemnización a un trabajador fijo con ocho años o menos de antigüedad y sustituirlo por un beneficiario del programa de fomento del empleo juvenil. Debe señalarse, sin embargo, el carácter artificial de estos cálculos, que no consideran ni los costes de formación en que han incurrido las empresas ni el riesgo asociado a las nuevas contrataciones.

(4) Es difícil encontrar la racionalidad económica de la desaparecida lista de hipotéticos beneficiarios de la contratación a tiempo parcial y la exclusión de las mujeres casadas, que son precisamente quienes ocupan la mayor parte de los empleos a tiempo parcial en los países occidentales.

(5) El artículo 3 de la Orden de 20 de enero de 1982 especificaba que la base mínima mensual de cotización en el trabajo por días sería el producto de multiplicar los días realmente trabajados en cada mes por la base mínima diaria que correspondiese a la categoría profesional y que esta última, a su vez, se determinaría multiplicando por coeficiente 1,47686833 (?) la base mínima diaria de la pertinente categoría profesional en el régimen de la Seguridad Social aplicable, deducido el incremento por pagas extraordinarias.

(6) El concepto de «titulación académica, profesional o laboral reconocida», que se introduce en el artículo 11 del Estatuto de

los Trabajadores y se repite miméticamente en los decretos que han regulado el programa, no es en absoluto un paradigma de precisión. En la cláusula cuarta del acuerdo CEOE-INEM se intentó acotar la titulación válida para el contrato en prácticas y se convino que el INEM elaboraría unas listas comprensivas del conjunto de titulaciones válidas y especificaría las actividades en las que la titulación del BUP sería suficiente para concertar el contrato de trabajo en prácticas. El INEM nunca elaboró dichas listas, y no sólo el BUP sino los estudios primarios sirvieron para concertar contratos en prácticas. En efecto, según la Evaluación de Programas de Empleo correspondiente al primer trimestre de 1982, único período para el que se publicó dicho desglose, el 10,4 por 100 de los beneficiarios de la contratación en prácticas sólo habían cursado estudios primarios, el 8 por 100 poseía el certificado escolar y el 6,7 por 100 tenían el título de bachiller elemental. Por otra parte, el artículo 1 del Real Decreto 1.361/1981, de 3 de julio, indicaba que podía celebrarse el contrato en prácticas en los dos años inmediatamente posteriores a la obtención del pertinente título y no desde la terminación de los estudios, *lapsus calami* del legislador que fue subsanado por el artículo 2 de la Orden de 9 de mayo de 1983.

(7) El contrato en prácticas tenía garantizada la percepción del salario mínimo interprofesional, el contratado para la formación sólo, y gracias a una beca de complemento, la del 60 por 100 del mismo.

(8) El INEM publica trimestralmente unos cuadernos, denominados Evaluación de Programas de Empleo, en los que se analiza una muestra representativa de los programas de fomento del empleo registrado en cada período. Los cuadros números 8, 9 y 10 están elaborados con base en los doce cuadernos trimestrales publicados hasta la fecha. Lamentablemente, el INEM no ha estudiado algunos aspectos fundamentales de la contratación subsidiada como, por ejemplo, la proporción de contratos de formación que se beneficiaron de las ventajas adicionales pactadas en el convenio CEOE-INEM o la proporción de los beneficiarios de dichos programas que recibieron su formación teórica fuera de la empresa contratante.

(9) En un informe sobre la evolución del paro juvenil —MAS (83) 20— la OCDE sugiere la conveniencia de adoptar medidas específicas de carácter permanente en favor de los jóvenes con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

(10) Salvo que sea expresamente prorrogado, el Real Decreto 799/1985 estará vigente hasta el 1 de junio de 1988.

(11) La disposición adicional primera del Real Decreto 799/1985 extiende a los mayores de 45 años las bonificaciones establecidas para los menores de 16.

(12) En el artículo 8 del Acuerdo Interconfederal para 1983, firmado por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, se solicita al Gobierno que se revise la legislación pertinente para que los contratos temporales, en prácticas o para la formación puedan utilizarse con ocasión de la jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

(13) Véase, para un cuidadoso análisis de la incidencia de los salarios mínimos sobre el desempleo juvenil, así como un repaso actualizado de la evidencia empírica sobre el tema, BROWN, C.; GILROY, C., y KOHEN, A. (1983).

(14) La única variación ha consistido en la definición de los colectivos «jóvenes». Hasta octubre de 1978 eran los integrados por los trabajadores entre 14 y 16 años, el primer grupo, y por los trabajadores entre 16 y 18 el segundo. A partir de octubre de 1978 y hasta junio de 1980, el primer grupo lo integran los trabajadores de quince años y el segundo los de dieciséis y diecisiete. Finalmente, a partir de junio de 1980, el primer grupo lo integran los asalariados menores de diecisiete años y el segundo los que tienen dicha edad.

(15) No existe una relación biunívoca entre la edad y la productividad de los trabajadores, aunque cabe añadir que el salario mínimo dista de ser un salario forzoso.

(16) Para una referencia al caso norteamericano véase BROWN, C.; GILROY, C., y KOHEN, A. (1983), pág. 5. En España, según estimaciones de la Encuesta de la Juventud de 1982, más de un tercio de los trabajadores con edades comprendidas entre los 15 y los 21 años perciben unos ingresos mensuales inferiores al salario mínimo interprofesional.

BIBLIOGRAFIA CITADA

BROWN, C.; GILROY, C., y KOHEN, A. (1983), «Time series evidence of the effect of the minimum wage on youth employment and unemployment», en *The Journal of Human Resources*, Vol. XVIII, n.º 1.