

¿POR QUÉ NO UNA APLICACIÓN GENERALIZADA DE LA ESTRATEGIA
DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN?

*Fco. Javier Fernández Orrico**
*José Manuel Ruiz Cabezuelo***

RESUMEN:

El objetivo de la presente comunicación es la presentación de sugerencias sobre la forma de ampliar las posibilidades de fomento del empleo a través de las medidas establecidas por el Estado, con independencia de la edad o sexo, y ello con el objetivo prioritario de reducir la cuota de desempleo.

El Gobierno español ha tomado diversas medidas de fomento de empleo a causa de las graves dificultades económicas y la elevada tasa de paro en las que se encuentra la población joven de España. A ello debe añadirse, la presión por parte de los organismos europeos para que sean adoptadas medidas con el fin de minimizar las desigualdades y la falta de oportunidades laborales de este colectivo tan gravemente afectado. Dentro de este colectivo se encuentran los jóvenes menores de treinta años, para los que la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven ha creado medidas concretas, potenciando a través de bonificaciones e incentivos fiscales el acceso a un puesto trabajo.

Todas estas iniciativas tienen como objetivo la reducción de la tasa de desempleo de este colectivo. Se trata de medidas que nos parecen acertadas para lograr la entrada en el mercado laboral. En ese sentido, lo que proponemos, es que aquellas medidas se amplíen también a jóvenes mayores a 30 años. Colectivo este último que sufrió la temprana inclusión en el mercado laboral a conse-

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Miguel Hernández • orrico@umh.es

** José Manuel Ruiz Cabezuelo. Estudiante de 4º Grado en RR.LL y RR.HH. Becario Colaborador del Dpto. de Ciencia Jurídica de la “Universidad Miguel Hernández”

cuencia de los tiempos de bonanza, generación que en estos momentos emigra al extranjero, con estudios o sin ellos, a causa de la necesidad de buscar una oferta de empleo por falta de trabajo en España, ni siquiera con la posibilidad de que las empresas puedan aplicar incentivos ni tampoco se lleven a cabo medidas concretas que promuevan el reciclaje del trabajador.

En suma, nuestra propuesta consiste en que los planes de incentivación a la contratación deberían aplicarse a todo colectivo, con independencia de la edad o formación, y con el objetivo de lograr en un primer escalón, el pleno empleo, y en el segundo, que este sea de la mejor calidad posible.

ABSTRACT:

The purpose of this communication is to present suggestions on how to expand the possibilities of promoting employment through measures established by the state, regardless of the age or gender of the person, with the primary aim of reducing the share unemployment.

The Spanish Government has taken various measures to promote employment as a result of the serious economic difficulties and high unemployment among young people. In addition to this, there is pressure coming from the European institutions for adopting measures whose purpose is to minimize the inequalities and the lack of employment opportunities that severely affects this group. Within this group, there are the young people under thirty years old, for whom the Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment has created concrete measures, promoting their access to employment through bonuses and tax incentives.

All these initiatives are aimed at reducing the unemployment rate of this group under 30 and they are successful in promoting the entry into the jobs market. In that sense, what we propose is that those measures should also be extended to people over 30, with or without studies, who suffered an early inclusion in the jobs market as a result of the good times and now are forced to migrate abroad in search of work, as there is not the possibility that companies can apply incentives or specific measures to promote their employment or the retraining of the workers.

As a consequence of all the above mentioned, our proposal is that hiring incentive plans should be applied to the entire group, regardless of age or gender, with the primary aim of finding employment and, after that, making sure that the employment has the highest quality possible.

PALABRAS CLAVE:

Mayores de 30 años; fomento del empleo; incentivos a la contratación; formación de los trabajadores; emigración de los trabajadores.

KEYWORDS:

Over 30 years; promotion of employment; hiring incentives; training of employees; migration of workers.

1. INTRODUCCIÓN

El título de la comunicación que presentamos -¿Por qué no una aplicación generalizada de la estrategia de emprendimiento y empleo joven?, resume perfectamente la idea central de la cuestión que queremos trasladar. Y es que las numerosas medidas que el Gobierno español ha establecido y que se destinan a determinados colectivos con el objetivo de crear empleo, se amplíen a la mayoría de los trabajadores.

Es comprensible que se haya empezado por aquellos colectivos que presentan un mayor índice de desempleo con la sana intención de atacar el problema donde más abunda. Y así, se comenzó, a nivel general, con el *Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, que fue posteriormente convertido por el correspondiente trámite parlamentario, en 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, norma que se enmarca dentro de las iniciativas legislativas promovidas por el Gobierno en orden a frenar el desempleo favoreciendo la creación de empresas y de estímulos a la contratación.

La exposición de motivos de la Ley 11/2013, señala que lo primordial es la creación de empleo, y que «dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cuantitativa y cualitativa las PYMES y los autónomos. Los estudios demuestran que precisamente este tipo de empresas y emprendedores constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad de generar empleo y su potencial de creación de valor». El problema es que debido a la crisis en todos los ámbitos, en «los últimos años, estos agentes económicos han registrado un descenso de la actividad económica y han tenido que desarrollar su actividad en un entorno laboral, fiscal, regulatorio y financiero que ha mermado su capacidad de adaptación a los cambios».

La cuestión fundamental es que la financiación tradicional: el denominado “circulante” necesario para mantener viva las expectativas de funcionamiento de las empresas se ha visto mermado hasta el punto de que muchas empresas han cerrado las puertas. Esto es lo que justifica «que desde las administraciones públicas se potencie y se facilite la iniciativa empresarial, especialmente en la coyuntura económica actual. Es necesario el establecimiento de un entorno que promueva la cultura emprendedora, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido».

Para lograr tales objetivos, la Ley 11/2013 adopta una serie de «medidas, con carácter de urgencia, dirigidas a desarrollar la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, a fomentar la financiación empresarial a través de mercados alternativos, a reducir la morosidad en las operaciones comerciales y, en general, a fomentar la competitividad de la economía española». Como ya se ha dicho, el análisis se ceñirá a aquellas cuestiones que afectan más directamente a la posibilidad de ampliar las medidas a los mayores de 30 años.

Las medidas que incorpora la Ley 11/2013, se centran sobre todo en el colectivo de los más jóvenes, concretamente en los menores de 30 años. Y es que –como señala el preámbulo de la Ley-, «si atendemos al desglose de los datos de la Encuesta de población Activa (EPA) para el cuarto trimestre de 2012, la tasa de paro se sitúa en el 74 % en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,7 % entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, y en el 34,4 % entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años.

A lo anterior cabe añadir la existencia de un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo joven y sobre las que se propone trabajar, tales como la alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27; la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes». Circunstancias que obligan a tomar cartas en el establecimiento de las condiciones que propicien la creación de empleo, y en el impulso en la creación de empresas, es decir, de apoyo al emprendedor para que a su vez, pueda crear empleo.

Llegados a este punto conviene recordar que quien debe crear empleo no es el Gobierno. Su papel se concreta en la creación de las condiciones que faciliten el acceso y mantenimiento en el trabajo. Y no solo eso, también debe vigilar que se cumplan los derechos de los trabajadores en su actividad. Quien verdaderamente crea el empleo es el empresario. De ahí el interés de la Ley 11/2013, en que se anime la actividad empresarial, en particular, de los más jóvenes, interés que se amplía en la Ley 14/2013, para el resto de trabajadores por cuenta propia.

Pues bien, de todas estas cuestiones se tratará en las siguientes líneas, con la particularidad de nuestra propuesta, de incorporar a los trabajadores mayores de 30 años, algunas de las medidas que se crearon para los más jóvenes (menores de 30 años).

2. LAS CONSECUENCIAS PROFESIONALES DE LA TEMPRANA LLEGADA AL MERCADO LABORAL

La fiebre del oro que supuso en su momento la oferta de empleo poco cualificado y bien retribuido ha tenido graves consecuencias, que han terminado por salir a la luz. La de mayor calado fue la del prematuro abandono escolar, que ha dejado estigmatizados a muchos de los jóvenes mayores de 30 años que en 2015 ven enormes dificultades para ser contratados, pues al mismo tiempo, existen otros trabajadores que suponen una importante competencia por haber obtenido una mejor formación. Esta es la razón esencial, que sustenta la necesidad de que se busquen los medios para ofrecer una atención especial e individualizada en la colocación laboral de este colectivo de mayores de 30 años.

La falta de implicación de los poderes públicos en establecer medidas adecuadas para la formación de los trabajadores ha ocasionado que muchos jóvenes hoy con una mínima formación o incluso sin ella abandonasen la escuela. Se potenció la imagen de que todos podíamos vivir una vida digna, con un trabajo de garantía, y una vivienda para todos. La realidad, es que con más de 30 años viven en una constante precariedad laboral sin futuro manteniendo en ocasiones la habitación que tenían de niños.

El mundo profesional al que se enfrentan ha cambiado de forma exponencial, tanto cuantitativamente como de forma cualitativa. La demanda en todas sus vertientes ha hecho que las profesiones aprendidas, hayan sido sustituidas por nuevas tecnologías que exigen nuevos aprendizajes. Las demás profesiones, se encuentran en desuso o colapsadas por el gran número de profesionales que se agolpan en las colas del servicio público de empleo. Esto presenta un problema, y es que las profesiones primarias utilizan las nuevas tecnologías, y por ello se necesita una mínima formación tecnológica, lo que en la mayoría de los casos favorece a las nuevas generaciones más avanzadas tecnológicamente, dejando en segundo plano a esos profesionales que realizan el trabajo de una manera más artesanal y a los que en su momento el Estado no les dedicó las garantías formativas necesarias para su mantenimiento en el mercado laboral. Esta ausencia de habilidades ha ocasionado consecuencias de calado, siendo las más relevantes, la exclusión profesional y derivada de ella, la exclusión social, la desigualdad generacional, la falta de oportunidades por motivo del paro de larga duración, pues al decir de muchos expertos en RR.HH, un periodo de 12 meses fuera del ámbito profesional ocasiona la falta de confianza de los contratantes.

En muchos casos la falta de unas pautas de estudio hace que su reciclaje no obtenga los logros previstos o directamente no los crean capacitados para recibirla, ya que la rápida salida del mundo académico ha impedido que estos desarrollen habilidades de estudio que les permitan aprovechar el 100 por 100 de la formación.

Quizá por ello las empresas ven a estos trabajadores como personas no suficientemente aptas para recibir la formación que requiere los puestos de trabajo ofertados, más por la falta de confianza en sus posibilidades que por su capacidad real. Lo que denota una falta de objetividad, que puede llegar a ser discriminatorio.

3. LA FORZOSA EMIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 30 AÑOS POR FALTA DE OPORTUNIDADES

3.1. LAS CAUSAS DE LA FALTA DE OPORTUNIDADES

La estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016 establecida por el Estado como medida de choque ante el grave problema que supone el paro juvenil ha ocasionado una desoladora situación para todos aquellos mayores de 30 años. Las consecuencias derivadas de esta estrategia, aunque de forma indirecta, ocasionan la falta de oportunidades de los trabajadores mayores de 30 años, que a pesar de estar en desventaja por muchos más factores como la educación, formación o conocimiento de las nuevas tecnologías, se le suma un paquete de bonificaciones que hacen que su contratación sea claramente menos atractiva a ojos de los responsables de recursos humanos.

Este panorama provoca que este colectivo mayor de 30 años esté pasando por una situación muy delicada, ya que el Sistema Público de Empleo Estatal no facilita un reciclaje profesional adaptado a sus necesidades personales y profesionales, debido al gran número de desempleados, estableciéndose prioridades en otros colectivos, así como a la falta de coordinación entre administraciones públicas.

3.2. EMIGRACIÓN COMO ÚNICA ALTERNATIVA

Uno de los problemas derivados de la crisis económica es el de la emigración forzosa, al igual que ya sucediera en los comienzos de los años sesenta. Se trata de un fenómeno que aparece una vez más y por tanto, exige los mismos sacrificios que antaño. En su mayoría la población emigrante mayor de 30 años, a diferencia de los universitarios bien formados que salen del país, no tienen la formación que les permita optar a un puesto de trabajo en un país extranjero. Incluso esos españoles bien formados y con destreza en lenguas extranjeras tienen dificultad para encontrar un puesto digno, por lo que, habría que preguntarse qué garantías de empleo tienen aquellos que salen sin ese mínimo de conocimientos y destreza en la lengua. La escasez de oportunidades como registran los resultados estadísticos hacen que la población emigre en busca de un futuro profesional, y a pesar de que estos tengan certeza de que ocuparan en el mejor de los casos un empleo precario, toman la iniciativa y abandonan el país que no les permite la opción de satisfacer las necesidades laborales.

Los datos aportados por el INE no reflejan la realidad de la emigración de este colectivo¹, ya que en la mayoría de los casos emigran sin actualizar su situación, como por ejemplo, la baja en el padrón municipal y el alta en el Consulado, y por tanto, el Estado no es consciente de la gravedad en la que se encuentran estos mayores de 30 años que buscan fuera del país una oportunidad laboral.

Llegados a este punto, y una vez planteado el problema de la contratación de los trabajadores mayores de 30 años, quedan por analizar los instrumentos que se han ofrecido al trabajador, así como otras iniciativas que podrían formar parte para que este colectivo pueda obtener un trabajo digno.

4. LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DESEMPLEADOS EN LOS SISTEMAS ESTATALES DE CREACIÓN DE EMPLEO

4.1. INTRODUCCIÓN

Las consecuencias de una temprana salida del mundo educativo, la escasa protección de aquellos mayores de 30 y la necesidad de reducir la emigración forzosa son problemas que en su momento pasaron inadvertidos, y que ahora han aflorado convirtiéndose en un grave problema para la sociedad.

Esta situación podría mejorarse mediante dos medidas: la primera podría consistir en la creación de un sistema de gestión y ayudas centralizado por el Estado y las CC.AA. En este sentido, sería aconsejable, una estrategia conjunta y en pro de la reinserción de este colectivo, debido a que existe un tratamiento diferenciado entre el Estado y la respectiva Comunidad Autónoma, dejando a ésta la ejecución y en su caso, la realización de medidas confusas y no ajustadas a la realidad del momento, sin que tampoco exista una homogeneidad en su aplicación dentro del territorio del Estado. Esto supone que las medidas de inserción o reinserción se lleven a cabo de diferentes formas y no a través de una estrategia única y común que garantice una eficiencia mayor de los medios y recursos.

La segunda medida garantista de reinserción, sería la adaptación de diversas medidas aplicadas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven a los mayores de 30 años, lo cual permitiría combatir las escasas probabilidades de encontrar empleo para este colectivo, que en la actualidad se encuentra gravemente desfavorecido y en riesgo de exclusión social.

1. Existe una situación contradictoria en cuanto a los datos aportados por el INE y los principales receptores de emigrantes españoles, como son Reino Unido y Alemania, los cuales reflejan un número más elevado en cuanto a población inmigrante española.

4.2. CENTRALIZACIÓN DE ESFUERZOS DE LOS DIFERENTES ORGANISMOS PÚBLICOS

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven pretende mediante un conjunto de 8 medidas, la eficiencia en la gestión de las administraciones públicas, lo cual resulta necesario en pro de una mayor optimización de los recursos, el uso correcto de los mecanismos que gestionan la oferta y la demanda, y una mayor cercanía al desempleado, facilitando y optimizando su introducción en el mercado laboral.

A pesar de las intenciones por consolidar un Sistema Público de Empleo que cuente con garantías de ejecutar su función de manera eficiente, los resultados obtenidos con ello resultan algo cuestionables. El Estado establece una política de empleo que en algunos casos no se ajusta a las necesidades reales del territorio, dejando así desprovistos de medidas tendentes a solventar problemas relacionados con la población activa desempleada, por lo que sería idóneo la creación de un comisión individualizada que exija el cumplimiento de las políticas del Estado y de las CC.AA, pero siempre con el objetivo de obtener los mayores beneficios para el trabajador y siendo estos ajustados a las necesidades reales del territorio, facilitando un uso más correcto y coherente de los recursos y medios en cada zona del país, siendo necesario por tanto un tratamiento individualizado.

4.3. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013/2016 Y LA PROPUESTA DE AMPLIACIÓN A MAYORES DE 30 AÑOS

La estrategia de emprendimiento y empleo joven introducida por *Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero*² está orientada a menores de 30 años o menores de 35 en caso de mujeres. El objetivo es el de reducir las elevadas tasas de desempleo juvenil que se recogen en la EPA, referentes a aquellos menores de 30 años, siendo los más castigados aquellos entre 16 y 19 años.

La propuesta lanzada por el Gobierno en relación con las recomendaciones de la Comisión Europea contiene un paquete compuesto de 100 medidas divididas en dos grupos, uno a corto plazo “plan de choque” y otro más amplio dedicado al “cambio estructural” a largo plazo, pero orientados ambos a la inserción laboral de este colectivo en su totalidad, ya sea como trabajadores por cuenta ajena mediante una serie de bonificaciones o bien, como trabajadores por cuenta propia a través de incentivos fiscales destinados al autoempleo y el emprendimiento.

No es objeto de este trabajo valorar el conjunto de medidas establecidas, sino en tanto pudieran afectar a la desprotección del colectivo mayor de 30 años, por lo que se pretenderá argumentar la necesidad de aplicar tales medidas a dicho colectivo.

2. Aprobada mediante Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE 23 de febrero).

Las medidas implantadas a corto plazo pretenden la formación y educación de los trabajadores, el incremento de la empleabilidad, el estímulo y consecuentemente el atractivo para las empresas en la contratación, y la mejora en las facilidades que permitan el emprendimiento y el autoempleo. Este conjunto de iniciativas engloba todo aquello que necesitan los trabajadores para su plena integración en el mercado laboral, ya que como se ha comentado, se encuentran en su mayoría fuera del mercado por su escasa formación, la creciente mecanización de las actividades primarias e industriales en las que se incorporaron en su momento este colectivo y por otro lado, la gran barrera con la que conviven por la escasez de medidas tendentes a su contratación que les priva de posibilidades en comparación con el colectivo de 16 a 30 años.

4.3.1. Medidas de choque para ampliar a mayores de 30 años

a) Educación, actualización y formación profesional

La primera de las medidas³ que podría ampliarse a los mayores de 30 años se refiere a la posibilidad de ser incluidos en los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y/o con compromiso de contratación, con el objetivo de incrementar la empleabilidad, cualificación e inserción de desempleados. Esto posibilitaría ampliar el abanico de conocimientos y habilidades, y una vez concluidos tales programas tendrían la posibilidad de aplicar sus conocimientos en una empresa afiliada que les permitiría abrirse en el mundo profesional, y como no, en el mercado laboral, al cual podrían optar en igualdad de condiciones.

La inclusión anticipada en el mercado laboral provocó que muchos de aquellos adolescentes que hoy tienen más de 30 años tuvo como primera consecuencia, que no completase la educación secundaria obligatoria, por lo que, la segunda medida nos conduce al desarrollo de programas de obtención del título en educación secundaria obligatoria, imprescindible para optar a una oferta de empleo por mínimas que sean sus exigencias.

Esta iniciativa posibilitará la adquisición de los estudios esenciales que permitan una progresiva inclusión en el mercado laboral, lo cual incrementa las posibilidades de colocación de dichos trabajadores. Ello será posible mediante su gestión por los Servicios Públicos de Empleo a través de un compromiso de actividad así como

3. Contenida en la Resolución de 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

de la de búsqueda activa de empleo, en las condiciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social para los beneficiarios de las prestaciones por desempleo. La medida permite que aquellos interesados tras completar la E.S.O puedan acceder a la Formación Profesional de grado medio o por el contrario, acceder a programas de inserción laboral.

Esta medida destinada a la inclusión laboral y formación básica permitirían una reeducación profesional para estos trabajadores mayores de 30 años que en su momento accedieron al mercado laboral en puestos de baja cualificación lo cual impide el acceso a puestos de trabajo de cierta responsabilidad.

b) Fomento del emprendimiento y el autoempleo

La tarifa plana para jóvenes autónomos que en sus inicios estaba destinada a menores de 30 años fue ampliada a mayores de 30 años mediante la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización⁴. Esta modificación sí fue llevada a cabo debido a las críticas por parte de este colectivo tan importante y castigado del tejido empresarial. La extensión se aplica con una variante en el tiempo, reduciéndose en el tercer bloque para los mayores de 30, lo cual hace que la reducción del 30 por ciento del importe de la cuota a ingresar se establezca desde el mes trece al dieciocho, en lugar del período más largo establecido para los menores de esa edad, concretamente, desde el mes 13 hasta el mes 30.

El gran coste que conlleva emprender en España, y las excesivas cargas fiscales que deben soportar los autónomos hace necesaria una completa remodelación del sistema, y esta medida, como punta de lanza para posibilitar el autoempleo ha sido todo un éxito, y por tanto obligatorio de mencionar. La reducción de la tarifa de Seguridad Social ha posibilitado que aquellos que debido a su edad y formación les era casi imposible emprender tengan la posibilidad de llevar a cabo su idea de negocio.

Se trata de una de las pocas medidas que han seguido nuestra propuesta de ampliación a mayores de 30 años de las medidas establecidas para menores de esa edad.

Otras dos medidas de choque dirigidas a menores de 30 años permiten, por un lado, la compatibilización entre la prestación por desempleo y el inicio de la actividad por cuenta propia, lo cual facilita que estos tenga un mínimo de ingresos cada mes mientras inician una actividad por cuenta propia y por otro lado, la posibilidad de capitalización de la prestación por desempleo ante proyectos en los que se necesite una importante financiación. Estas iniciativas ampliadas a los mayores de 30 años facilitarían el inicio de una actividad por cuenta propia para ese colectivo. Existe

4. Aprobada mediante Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE 28 de septiembre).

además, otra medida que se refiere a la reanudación del cobro de la prestación por desempleo mientras se encuentra desempeñando una actividad por cuenta propia, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años, lo que permite asegurar la posibilidad volver a reanudar la prestación por desempleo, en caso de fracaso de la actividad por cuenta propia.

Otra medida interesante que engloba a este conjunto de iniciativas es el Contrato Generaciones, el cual tiene como objetivo el de incentivar la contratación indefinida de aquellos desempleados mayores de 45 años que debido a su experiencia pueden ser un gran activo en los proyectos de los jóvenes emprendedores. Este requisito de la edad debería ser eliminado y por tanto, aplicable a todo desempleado con independencia de la edad, siendo así una medida de integración en la que dichos trabajadores mayores de 30 años al igual que los mayores de 45 años puedan aportar el oficio y profesionalidad adquirido durante su esta profesional.

El fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo tiene como misión incorporar a menores de 30 años desempleados en empresas de la Economía Social⁵, tratando por tanto de impulsar y fomentar el emprendimiento colectivo. Esto como medida de reducción de la tasa de desempleo debería ser aplicada también a los mayores de 30, ya que como se ha demostrado se trata de fórmulas adecuadas para emprender, suponiendo una alternativa real y de éxito a la figura ordinaria del trabajador por cuenta ajena, y por tanto, una alternativa de integración de este colectivo tan perjudicado en estos tiempos.

Con objeto de favorecer la intermediación y búsqueda de empleo, el Sistema Nacional de Garantía Juvenil regulado en la *Ley 18/2014, capítulo I, título IV*, creó un portal único que facilita la búsqueda de empleo, estando compuesto por un espacio web que alberga información, oriente y facilite las herramientas que permitan una búsqueda de empleo de garantías. Este sistema permitirá que los empleadores coloquen sus ofertas de empleo y los demandantes puedan introducir su expediente para optar a éstas, además de un asistente virtual que permite de manera individual optimizar el grado de empleabilidad. Sin embargo, este Sistema Nacional de Garantía Juvenil tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación y que sean mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

En este sentido, creemos, este Sistema debería ser aplicado también a los mayores de 30 años, en particular, en lo que afecta a la intermediación, porque incluye

5. Incentivando la incorporación a las cooperativas y sociedades laborales en calidad de socios trabajadores, lo cual les permitiría una mayor motivación y concepto de ser partícipes de su trabajo.

un curioso sistema que pone en contacto a empresarios con los candidatos a trabajadores, mediante el citado portal disponible en la web de Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Para ello resulta necesario un aprendizaje, ya que la dificultad y entendimiento de los programas de gestión del Estado y el escaso manejo de informática o redes sociales de una gran parte de población mayor de 30 años, es un grave problema con el que se enfrentan y por tanto, en desventaja en relación a los trabajadores más jóvenes, nacidos y criados en la era tecnológica.

c) Estímulos a la contratación

Para reactivar la contratación el *Título I, Capítulo III, del Real Decreto-ley 4/2013*, establece una serie de medidas tendentes a que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral, compuestos por un conjunto de incentivos ajustados al sistema productivo actual, tamaño de la empresa y colectivo al que se dirige. Tales medidas se destinarán a la inclusión en el mercado laboral de trabajadores sin experiencia o de aquellos especialistas que se encuentren en sectores en los que no exista demanda de empleo. Este tipo de medidas sería muy interesante que se aplicaran a los mayores de 30 años, precisamente porque en su momento abandonaron la educación pasando al mundo laboral “no cualificado” y sin demanda en la actualidad, situándolos por tanto en las mismas condiciones que a los jóvenes, garantes de esas mismas medidas de contratación.

Como medidas más relevantes y de aplicación al colectivo mayor de 30 podríamos citar:

- El incentivo a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, posibilitando por tanto dos objetivos, el ingreso en el mercado laboral y el reciclaje profesional o el aprendizaje de un oficio con mayor proyección que el anterior. En este sentido, la doctrina (SAN MARTIN MAZZUCCONI, C.) se refiere a las consecuencias de la crisis y el grave problema que sufren aquellos que abandonaron la educación básica, que a pesar de que existiese antes esta problemática, fue acrecentada debido al auge de la construcción y el trabajo de baja cualificación, pasando a encontrarse sin empleo y sin cualificación. En este mismo sentido, creemos que existen similitudes con respecto a los mayores de 30 años, por lo que debería ser ampliada la edad, y por tanto, la ampliación de este incentivo contractual, al igual que en su momento el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, extendió su régimen jurídico en su ámbito subjetivo a los menores de 30 años mientras la tasa de desempleo no se situara por debajo del 15%⁶.

6. Disposición Transitoria 9ª del Real Decreto-ley 3/2012.

- El estímulo a la contratación indefinida de jóvenes a través de microempresas y autónomos, mediante la bonificación de la cotización a la seguridad social, posibilitando la reducción de los costes de contratación. Esta medida al igual que la anterior conllevaría ventajas en la contratación de todos aquellos mayores de 30 años en situación de desempleo.
- La contratación sobre “primer empleo” joven o el contrato en “prácticas”, son nuevas modalidades contractuales de gran interés para los mayores de 30 años por los incentivos que aportan, pues a pesar de ser profesionales que desempeñan su actividad en otra rama productiva, lo que se pretende con esta figuras, es la adquisición de una primera experiencia profesional en un sector con oferta de empleo, en suma, este contrato se centra en la primera toma de contacto con la profesión (GUERRERO VIZUETE, E.), lo cual y como proponemos, se ajusta a la necesidades de este colectivo mayor de 30 años que debido a la precariedad laboral y paro de larga duración deciden formarse en otra actividad, siendo por tanto necesario la instrumentalización de todas las modalidades contractuales para la inserción de este colectivo.

4.3.2. Medidas estructurales con impacto a medio y largo plazo

Al contrario que las medidas de choque comentadas anteriormente, este conjunto de carácter estructural compuesto por 85 medidas – incluidas en el preámbulo del *Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero-*, pretende la eliminación de los defectos relacionados con la gestión de las Administraciones y mejora de la intermediación de los Servicios Públicos de Empleo y Entidades Colaboradoras, con objeto de, incrementar la empleabilidad y flexibilidad laboral, la formación, el conocimiento de lenguas extranjeras y el uso de nuevas tecnologías, al igual que fomentar el emprendimiento y el autoempleo.

Veamos algunas de ellas que podrían aplicarse a los mayores de 30 años.

a) La educación como factor de reincorporación al mercado laboral

Una de las graves deficiencias que padece el colectivo de personas mayores de 30 es, cómo hemos comentados con anterioridad, la elevada tasa de abandono escolar. De modo que este colectivo se encuentra carente de una mínima formación académica y profesional. De ahí que esta iniciativa compuesta de 10 medidas a largo plazo que en la actualidad se destina a menores de 30 años o 35 en caso de mujeres, creemos que debería ser ampliado también a mayores de 30 años.

Para incorporar la educación como elemento esencial en la reincorporación de los trabajadores, se establece un diseño de diversos planes de estudios adaptados a este colectivo, que fomenten el emprendimiento, las oportunidades profesionales, los valores por una igualdad de oportunidades o conocimiento de las relaciones laborales, pero sobre todo, que permita la formación necesaria para una recualifi-

cación profesional, reinserción educativa y el aprendizaje de nuevos oficios, siendo estos los motivos por los cuales este paquete de medidas debe ser ampliado, potenciando así la integración de este sector de población activa.

b) Una Formación Profesional de calidad y adaptada a los requerimientos de la producción

El nuevo concepto de Formación Profesional tratará de añadir valor y prestigio, en un tipo de formación que ocupaba a gran parte de la población y que, sin embargo, se encontraba algo desajustado de la realidad económica y social del momento, y por tanto, de escasa operatividad en el mercado laboral. Las 16 medidas pretenden eliminar estos problemas y por tanto, las líneas de actuación se encaminan a la alternancia formativa entre centros educativos y centros de trabajo, proyectos pilotos destinados en exclusiva a aquellos que hayan abandonado de forma prematura la educación obligatoria y estén desempleados, la preferencia de escuelas taller, casas de oficio o talleres de empleo que permitan una formación ajustada a empleos emergentes, el diseño e implementación de negocios en el ámbito rural con los beneficios sociales y económicos que esta medida posibilita.

Este conjunto de medidas cumplirían tres objetivos a tener en cuenta en la aplicación a los mayores de 30 años, permitiendo, una formación de garantías, ajustada a la realidad y con posibilidad de acceso al sistema productivo. Otra medida que debería establecerse es el fomento de la creación de empresas en municipios abandonados por éxodo rural, a través de la repoblación y de la posibilidad de ocupación de gran parte de la población desempleada. También sería acertada la potenciación y creación de nuevos puestos de trabajo y profesiones, bajo formación de escuelas taller o casas de oficios que posibiliten corregir los problemas en los que se encuentra el medio ambiente y por tanto, la ocupación de este numeroso colectivo.

c) Aprendizaje de nuevas lenguas o habilidades tecnológicas como motor en la contratación de mayores de 30 años

La escasa formación profesional, la falta de habilidad en el manejo informático y el desconocimiento de lenguas extranjeras, dificultan seriamente la posibilidad de optar a un puesto de trabajo. La globalización mundial ha provocado que los sistemas productivos requieran de personas con infinidad de habilidades. Una de ellas, quizá la de mayor peso es el poder de comunicación, sobre todo en estos tiempos, en los que existe una obligación imperante en el conocimiento de idiomas y manejo de programas de gestión ya que la demanda del mercado se encuentra fuera de nuestras fronteras.

Estas necesidades requieren un plan de acción que se concreta a través de 5 medidas, como la colaboración de todos los organismos en pro de fomentar la formación, conocimiento y uso de idiomas "bilingüismo", el aumento de centros oficiales de idio-

mas, realizar un estudio que determine las necesidades entre puestos de trabajo y conocimiento de idiomas, para así realizar programas de estudios eficientes y adaptados.

Otra cuestión muy extendida y que se lleva a cabo en la actualidad es el aprendizaje de sistemas informáticos, sin embargo, los avances tecnológicos requieren de una política más ajustada a los nuevos cambios y adaptada a los requerimientos laborales, por lo que la medida 31^o establece un conjunto de instrumentos que posibiliten el acceso a contenidos digitales de formación lo cual facilita e impulsa el autoaprendizaje.

Estos cambios en los mercados son especialmente sufridos por los mayores de 30 años, ya que su formación ha sido insuficiente, siendo la informática en la mayoría de los casos limitada a nivel usuario y con sistemas operativos en desuso, mientras que el aprendizaje en lengua extranjera sigue siendo hoy en día un quebradero de cabeza para muchos, incluso para generaciones más jóvenes, siendo esto el principal argumento de una ampliación de este conjunto de medidas.

d) Una alternativa de futuro para los mayores de 30: el emprendimiento y el autoempleo

La escasa demanda de trabajadores por cuenta ajena hace del trabajo por cuenta propia una vía de escape para todos aquellos parados, y en su mayoría parados de larga duración que conciben el trabajo por cuenta propia como la fórmula de acceso al mercado laboral, por lo que estas medidas deberían incitar la posibilidad de emprender y a que cada autónomo se anime a crear su propio negocio.

Desde sus inicios el trabajador autónomo se ha visto perjudicado por las excesivas cargas económicas que conlleva su actividad, pago de cuotas a la Seguridad Social, la presentación de modelos y plazos que impone la Agencia Tributaria, etc.

Estas concretas medidas pretenden corregir esta situación haciéndola así más atractiva, mediante, la actualización de habilidades y el desarrollo de la actividad de una manera más factible respecto a obligaciones fiscales, por lo que se pretende incentivar la formación con la ejecución del trabajo por cuenta propia, proporcionándose así una actualización continua en el tiempo y adaptada a las necesidades.

Otra de las medidas, pretende llevar a cabo un estudio que demuestre el impacto de las cargas fiscales con el objetivo de reducir las obligaciones haciendo que la actividad se desarrolle de manera eficiente. Por otro lado, existe la necesidad formativa, mediante la impartición de cursos sobre marketing digital muy importante en estos tiempos en los que el cliente se capta por la vista y no por el producto en sí, además de potenciar el uso de redes sociales, lo cual para este colectivo mayor de 30 años se presenta como una oportunidad de integración en el mercado laboral del momento, tan influido por estrategias de marketing y redes sociales.

Este conjunto de medidas destinadas al emprendimiento y el autoempleo posibilitarían a aquellos mayores de 30 un reciclaje profesional en cuanto a la gestión y

dirección empresarial. Con todo ello se facilitaría un desarrollo profesional del autónomo que en las relaciones laborales resulta más difícil para este colectivo mayor de 30 años.

e) Orientación, acompañamiento y mejora en la intermediación de los servicios públicos de empleo

Este bloque de medidas pretende -en especial sería interesante para los mayores de 30 años- reconducir la vida profesional de los trabajadores a través de sistemas informáticos de la Administración Pública. Y es que, pese a la intención de simplicidad aún existen muchos procesos que resultan algo complejos de llevar a cabo.

Este conjunto de medidas, pretenden acompañar a los trabajadores en su proceso de búsqueda de empleo o durante el inicio de su actividad, lo cual resulta posible de realizar mediante una atención personalizada y el asesoramiento en todo lo relacionado con la formación, capacitación y conocimiento de sus derechos laborales. Esta fórmula de tratamiento individualizado, utilizada también por países como Alemania, Austria o Dinamarca, arroja resultados muy positivos en relación con la media europea (VELASCO PORTERO, M. T., MARTIN FRÖHLICH, HANS-WENER FRÖHLICH).

La línea de actuación establece un conjunto de 12 medidas que posibiliten estas actuaciones, de gran ayuda el poder aplicarse a los mayores de 30 años, ya que en la gran mayoría de los casos visitan los organismos en busca de una ayuda que normalmente no llega por desconocimiento o por falta de personal capacitado para realizar una orientación y seguimiento de garantías. Para ello, se prevé la creación de un grupo de trabajo encargado de garantizar estas necesidades y permita por otro lado, modernizar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo, ajustando así la oferta de los desempleados con las necesidades reales de los empleadores.

La estrategia orientativa y de seguimiento pretende potenciar los Observatorios ocupacionales como principal referente local, siendo estos garantes de una ejecución óptima entre las políticas de empleo y las necesidades del territorio, y por tanto, sistemas que permitan al Estado conocer de primera mano la situación laboral del territorio. Otro conjunto de medidas pretende facilitar información acerca de las salidas profesionales con mayor tasa de ocupación, las modalidades contractuales que existen en la actualidad y programas de formación continua, lo que permite que este conjunto sea aplicado a los desempleados mayores de 30 años para una mayor posibilidad de incorporación y recualificación profesional.

5. REFLEXION FINAL

Una de las razones por las que es necesario prestar una especial atención al colectivo de trabajadores mayores de 30 años, estriba en que se encuentra en unas edades de riesgo en lo que a la protección social se refiere. En efecto, se trata de per-

sonas que al no encontrar empleo y por ello, no efectuar cotizaciones a la Seguridad Social, pueden ver peligrada, no solo prestaciones más próximas en el tiempo, como las de incapacidad temporal o la de desempleo, sino que podría ponerse en peligro la posibilidad de causar derecho a la futura pensión de jubilación contributiva. Y desde luego, a quien más le afectaría esta situación es al colectivo de personas mayores de 30 años. De ahí la urgencia de ampliar la mayoría de las medidas que antes hemos analizado a este colectivo de especial vulnerabilidad en lo que a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social se refiere.

Otra cuestión a destacar e introducida de forma directa por la Estrategia de Empleo Joven es el conjunto de medidas que el Gobierno ha establecido en pro del autoempleo y el emprendimiento. Y es que quizás en algunos años podría ser más accesible el trabajo por cuenta propia como fórmula más ajustable y con menor coste para los empleadores. Ello podría dar lugar a un importante incremento de la oferta de puestos de trabajo.

Quizás a ojos del legislador la ampliación de la estrategia de emprendimiento y empleo joven no sea aceptada por considerar desiguales a ambos colectivos, pero conviene recordar que todos comparten dos similitudes: el desempleo de larga duración y la escasa formación, lo cual conlleva la dificultad de encontrar un puesto de trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

GUERRERO VIZUETE, ESTHER, “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en 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: puntos críticos”, *Temas Laborales*, núm. 122/2013. Págs. 13/43.

SAN MARTIN MAZZUCCONI, CAROLINA, “El contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa”, *Revista del ministerio de empleo y seguridad social*, nº113, 2014, pág. 183.

VELASCO PORTERO, M^a TERESA, MARTIN FRÖHLICH, HANS-WENER FRÖHLICH, “El fomento del empleo juvenil en Alemania”, *Revista del ministerio de empleo y seguridad social*, nº113, 2014, pág. 285/306.

NORMATIVA

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE 23 de febrero).

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Resolución de 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años

Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE 28 de septiembre)

Disposición Transitoria 9ª del Real Decreto-ley 3/2012.