

**VISTO BUENO DEL O DE LA TUTOR/A DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER**

La Profesora Dulce M<sup>a</sup> Cairós Barreto, como Tutora del Trabajo Fin de Máster titulado “**Las vías jurídicas de incorporación de jóvenes al mercado laboral**”, realizado por Laura Mesa Pérez, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

En cumplimiento de lo previsto en la Guía docente de la asignatura, se propone la calificación de **Sobresaliente (9)**, en atención a la profundidad del tema tratado, sistemática utilizada y consultas jurisprudenciales y bibliográficas realizadas.

En La Laguna, a 30 de enero 2021

Fdo.: Dulce Cairós

C/ Padre Herrera s/n  
38207 La Laguna  
Santa Cruz de Tenerife. España

T: 900 43 25 26

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.

*La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>*

Identificador del documento: 3185183      Código de verificación: 2kzFcAPT

Firmado por: Dulce María Cairós Barreto  
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 31/01/2021 11:37:24

**Máster de la Abogacía**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2020/2021**  
**Convocatoria: Enero**

**LAS VÍAS JURÍDICAS DE INCORPORACIÓN DE JÓVENES**  
**EN EL MERCADO LABORAL**

---

**THE LEGAL CHANNELS FOR YOUNG PEOPLE TO ENTER**  
**THE LABOUR MARKET**

**Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Laura Mesa Pérez**  
**Tutorizado por la profesora Dra. Dulce María Cairós Barreto**  
**Departamento: Disciplinas Jurídicas Básicas**  
**Área de conocimiento: Derecho de Derecho Público y Privado Especial y**  
**Derecho de la Empresa**

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este informe analizaré las diferentes vías jurídicas que disponen los jóvenes españoles para incorporarse al mercado laboral, así como los diversos programas públicos implantados por el Gobierno español durante todos estos años para tratar de frenar el desempleo juvenil. Para ello, y en primer lugar, haré un breve análisis de los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, y destacaré los aspectos fundamentales de la inserción laboral. En segundo lugar, haré una breve ruta por los contratos formativos del Estatuto de los Trabajadores (Contrato para la Formación y el Aprendizaje y el Contrato en Prácticas), y por la Formación Profesional Dual; En tercer lugar, profundizaré en los Programas Públicos de Empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios y el Voluntariado); Y finalmente, haré alusión a la difícil situación de incorporación de este sector juvenil en el mercado laboral como consecuencia del COVID-19.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

In this report I will analyse the different legal channels available to young Spaniards to enter the labour market, as well as the various public programmes implemented by the Spanish Government during all these years to try to curb youth unemployment. To do this, and first, I will make a brief analysis of the data offered by the National Institute of Statistics, and I will highlight the fundamental aspects of labor insertion. Second, I will make a brief route through the training contracts of the Workers' Statute (Contract for Training and Apprenticeship and the Traineeship Contract), and through Dual Vocational Training; Third, I will delve into the Public Employment Programs (Schools Workshop, Trade school and Volunteering); And finally, I will refer to the difficult situation of incorporation of this youth sector into the labor market as a result of COVID-19.

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA EVOLUTIVA.</b> .....	<b>3</b>
1.	Sujetos que adquieren la condición de “jóvenes” .....	9
2.	La exclusión social .....	11
3.	Empleo y desempleo juvenil en España .....	13
<b>III.</b>	<b>OPORTUNIDADES DE EMPLEO. LAS VÍAS JURÍDICAS DE INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL</b> .....	<b>17</b>
1.	Contratos para la formación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores ....	18
A)	Contratos para la formación y el aprendizaje.....	19
B)	Contrato en prácticas.....	29
2.	La Formación Profesional Dual.....	35
3.	Programas Públicos de Empleo-Formación. Plan de Inserción Juvenil .....	49
A)	Escuelas Taller .....	51
B)	Casas de Oficios.....	51
C)	Voluntariado .....	53
<b>IV.</b>	<b>ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b> .....	<b>54</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>56</b>
<b>VI.</b>	<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b> .....	<b>59</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

España se ha convertido en uno de los países con mayores tasas de desempleo en Europa, en la última década. El motivo de esta disminución de empleo activo se debe a las diferentes circunstancias políticas, económicas, organizativas y sanitarias en las que se encuentra sumergido nuestro país.

Por ello, en este informe haré un análisis evolutivo del mercado laboral en los últimos años, y profundizaré en la especial trascendencia de los cambios y reformas que ha incorporado el Gobierno Español para tratar de solventar la difícil situación de inserción laboral que afecta a todos los ciudadanos, y en especial, dadas las características de vulnerabilidad, al sector juvenil. También, y englobándolo como la segunda parte de este informe, me centraré en las diferentes vías jurídicas de las que disponen los jóvenes españoles para incorporarse al mercado laboral. A tal efecto, destacaré las especialidades del contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato en prácticas; y además, analizaré con detalle la reciente incorporación de la Formación Profesional Dual en España, que como veremos más adelante en este informe, se ha visto especialmente favorecida con la Ley Presupuestaria de 2021 y la consiguiente reforma del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, por la cual se incluye como una vía más, la formación profesional en el ámbito universitario, lo que supone un avance del sistema educativo en su intento de parecerse o asemejarse a la Formación Profesional alemana. Tras esto, me centraré en las vías de incorporación de carácter público, es decir, todos aquellos programas de empleo-formación implantados por el Gobierno español para intentar solventar el receso del empleo juvenil. Dentro de estas vías, hare especial mención a las Escuelas Taller, las Casas de Oficio y el voluntariado. Y finalmente, terminaré dedicando un epígrafe a la especial trascendencia que ha adquirido el COVID-19 en nuestro país, y las diferentes consecuencias que está dejando en el mercado laboral español.

## **II. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA EVOLUTIVA.**

Al hablar de inserción laboral, lo primero que se debe tener presente es que se trata del paso previo al empleo estable, es decir, se trata de la incorporación de un colectivo en el mercado laboral. En este sentido, García y Gutiérrez (1996)<sup>1</sup> sostienen que *“la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar”*; Por otro lado, Aguilar (2005)<sup>2</sup>, es mucho más precisa a la hora de limitar el concepto de inserción laboral, y mantiene que *“la integración de un agente (o de un grupo) en un medio diferente. Limitándose, en concreto, a la inserción laboral de los jóvenes, nos referimos al proceso mediante el cual dicho colectivo accede al mercado de trabajo y consigue un empleo”* Asimismo, añade que *“la inserción no debe contemplarse como un hecho que se produce de manera inmediata o automática, sino como un cambio de estado que conlleva el paso por una situación intermedia, es decir, como un proceso que implica partir de un estado inicial y llegar a un estado final”*.

De ambas interpretaciones se extrae que el objetivo fundamental de la inserción es preparar al colectivo juvenil para que pueda valerse por sí mismo en un entorno laboral novedoso y eficiente, obteniendo así un empleo estable e incrementando los niveles de estabilidad en el ámbito laboral. Sin embargo, y a pesar de que este es el objetivo pretendido, en ocasiones concurren circunstancias que dificultan, imposibilitan y retrasan el acceso del sector juvenil al mercado laboral. Frecuentemente, coexisten dificultades de incorporación, es decir, obstáculos que impiden la entrada de estos jóvenes en el mercado laboral, como consecuencia de la falta de independencia familiar, la orientación escolar deficiente, la formación escasa o inadaptada a las necesidades de las empresas, los problemas para la colocación relacionados con estereotipos (exclusión social), las

---

<sup>1</sup> García, M., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269.

<sup>2</sup> Aguilar Ramos, M<sup>a</sup>.I. (2005). *“La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque Microeconómico”*. Navarra, Aranzadi, p. 72.

dificultades de acceso de los jóvenes, o la limitación en la obtención de ayudas, entre otros<sup>3</sup>.

Por otro lado, y junto a estas dificultades de inserción laboral hay que añadir que se trata de un desafío común a todos los países de la Unión Europea. En estos últimos años, los gobiernos europeos, preocupados por esta situación, se han movilizad de manera considerable, y han creado políticas de empleo públicas que permiten suprimir o evitar los obstáculos que los jóvenes se encuentran en la búsqueda de un empleo estable. No obstante, y como es evidente, cada Estado Miembro implanta sus propias políticas de empleo adaptadas en función de sus necesidades y de las circunstancias actuales del país, involucrándose en aquellos sectores más desfavorecidos y especialmente vulnerables. Si bien, estas circunstancias sociales, políticas y económicas que imposibilitan el acceso al mercado son las que vamos a ver a continuación.

Históricamente, (desde los inicios de la transición política a finales de los años setenta del siglo XX) y hasta la actualidad (2020), el mercado laboral español se ha caracterizado por ser un mercado de constante desequilibrio en cuanto a tasa de actividad laboral se refiere, viéndose afectado por factores políticos, como por ejemplo las Políticas de Empleo creadas por el Estado Español a lo largo de estos años; factores económicos, como por ejemplo la Crisis de 2008; o la actual crisis sanitaria provocada por el Covid-19.

Uno de los momentos claves en la historia española, y que marcó un antes y después en el mercado laboral, llegó en 2008, con el pinchazo de la burbuja inmobiliaria; la paralización de sectores considerados hasta el momento como factores en auge y en constante demanda; y la disminución del nivel de ocupación en este tipo de sectores. Todo ello trajo consigo una disminución de la actividad laboral y un incremento considerable de la tasa de desempleo, llegando a cifras de especial trascendencia y que hasta la fecha no se habían conocido.

---

<sup>3</sup> Castelló, V. (s.f). Los jóvenes y el mercado de trabajo. *Revista, trabajo, economía y sociedad*. (65), p.1.

La grave situación de esos momentos, azotaba con dureza a la población juvenil, convirtiéndola en el colectivo más vulnerable y afectado; y duplicándose así, las tasas de desempleo con respecto al resto de la población ordinaria. De ahí que las consecuencias puedan resumirse de la siguiente manera: el descenso de manera considerable del empleo, alcanzando los 3.5 millones de puestos de trabajo destruidos por la crisis; y el incremento desmesurado del desempleo, que ganaba especial protagonismo y superaba los 6 millones de personas desempleadas en España. Se convirtió en la tasa de desempleo más alta de Europa, y la más alta en la historia de España<sup>4</sup>.

Esta cifra fue el detonante para que los distintos gobiernos españoles, en vista de los grandes problemas económicos y laborales, se movilizasen y tomasen medidas extremas y de carácter urgente que permitieran una mejora progresiva del empleo y una reducción del desempleo. Para ello, llevaron a cabo sucesivas reformas, destinadas fundamentalmente a facilitar la empleabilidad y la contratación indefinida, así como a promover el autoempleo juvenil.

Entre las reformas más importantes destacan la realizada por el gobierno socialista en 2010; la realizada por el gobierno popular en 2012; la creación de medidas de emprendimiento en 2013; y las nuevas medidas de inserción de 2020. En las dos primeras, se elaboraron medidas encaminadas a incentivar y mejorar el empleo indefinido y estable de los jóvenes mayores de 16 y menores de 30 años, es decir, evitar contratos de temporalidad mediante bonificaciones a las cuotas empresariales a la seguridad social y deducciones fiscales. Con posterioridad, en 2013, se implantaron medidas de emprendimiento, es decir, medidas de apoyo a la contratación y al emprendimiento juvenil, ajustadas a las necesidades del colectivo; Finalmente, y después de conseguir una mejora en los canales de acceso al mercado laboral, en este último año, hemos empezado a sufrir una recesión como consecuencia de la crisis sanitaria actual (COVID -19). A raíz de esta situación, se han implantado una serie de medidas de carácter urgente y extraordinarias encaminadas a evitar la destrucción del empleo y el empeoramiento de la economía española. Veamos ahora cada reforma por separado.

---

<sup>4</sup> Cabezas, J. y Fernández, F. (2013). *Políticas de empleo*. Navarra: Aranzadi, p. 35.



### **-REFORMA LABORAL DE 2010**

Con esta reforma se intentaba facilitar la inserción laboral de jóvenes (18-25 años) titulados universitarios o con formación profesional, pero que tenían escasa experiencia, teniendo problemas de empleabilidad en el sector laboral. Para ello, se elabora el Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, cuyo objetivo fundamental era ofrecer esta modalidad de prácticas no laborales complementándose con la formación reglada y percibiendo una beca de la empresa.

### **-REFORMA LABORAL DE 2012**

La remodelación contractual de 2012 se concreta en varios textos normativos. Por un lado, la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la cual incidía en las reformas de las diferentes modalidades contractuales, y en especial en el contrato para la formación y el aprendizaje. Y por otro lado, el Real Decreto 1529/2012 de 8 de diciembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, estableciéndose además las bases para la formación profesional dual, la cual analizaremos en otro apartado de este informe.

### **- MEJORAS LABORALES DE 2013**

En 2013, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social implanta un conjunto de medidas denominadas “Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016”. Este Plan estratégico englobaba alrededor de 100 medidas, todas ellas encaminadas a favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento o autoempleo. La idea fundamental de esta reforma partía de las recomendaciones emitidas por el Consejo de la Unión Europea (en adelante UE), y giraba entorno a cuatro factores: la mejora de empleabilidad de los jóvenes, promoción de igualdad de oportunidades (evitar la exclusión social), aumento de la calidad y estabilidad del empleo, y el incremento de la formación estudiantil.

Dado que este plan debía tener una regulación normativa donde sujetarse, se aprueba el Real Decreto-Ley 4/2013 de 22 de febrero de medidas de apoyo al

empresario y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo; y con posterioridad, la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al empresario y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Dentro de este último texto normativo, se incorpora el contrato “primer empleo joven”. Este contrato tenía como finalidad la regulación de las prácticas no laborales en empresas en el marco de la “Estrategia de emprendimiento y empleo joven”. Se trata de una modalidad del actual contrato eventual cuya causa se encuentra en la ausencia de experiencia del trabajador objeto del contrato, y se incentiva su transformación a indefinido.

#### - **REFORMAS POSTERIORES HASTA LA ACTUALIDAD.**

A partir de 2014, los poderes públicos han seguido elaborando propuestas de mejora en el ámbito laboral, orientadas a mejorar los canales de acceso al empleo para los jóvenes. Ello ha supuesto una mejoría significativa de los canales o vías jurídicas de acceso al mercado laboral en estos últimos años.

No obstante, y ya a partir de finales de 2019 y principios de 2020, las condiciones económicas y laborales se han visto afectadas por la crisis sanitaria (COVID-19) que azota con fuerza nuestro país y el resto del mundo. Esta crisis ha provocado un desequilibrio en la economía española, y por ello, el Gobierno Español tratando de evitar la destrucción de empleo y la pérdida del tejido productivo, ha implantado numerosas medidas que hasta la fecha eran de escasa aplicación, como por ejemplo, la flexibilización de los Expedientes Temporales de Regulación del Empleo o también llamados ERTes.

A raíz de estas medidas de carácter urgente, los jóvenes se han visto especialmente afectados en dos ámbitos (la destrucción del empleo y el retraso del primer empleo). Por un lado, en vista de las circunstancias que se están produciendo, muchas empresas han tenido que cerrar de forma definitiva, provocando la destrucción de empleo en muchos jóvenes; por otro lado, las empresas en situación de ERTes no son suficientemente independientes como para seguir contratando a personal, por lo que hay mucha búsqueda activa de empleo sin resultados positivos.

## 1. SUJETOS QUE ADQUIEREN LA CONDICIÓN DE “JÓVENES”

La finalidad de la inserción laboral es mejorar los canales de acceso al empleo para los sectores más vulnerables, como por ejemplo la población juvenil. Respecto a esta última cuestión, “la población juvenil”, podemos decir que no existe un consenso doctrinal a la hora de establecer un rango de edad que englobe este concepto. Por un lado, el Instituto Nacional de Estadística define la juventud como aquel tipo de individuos entre 15 y 29 años; y por otro, las Naciones Unidas definen a los jóvenes como aquellas personas de edades comprendidas entre los 15 y 24<sup>5</sup>.

Es evidente que este rango de edad no ha quedado uniformemente delimitado por la doctrina. Si bien, en función de la norma y del momento histórico, el rango de edad en la que se sitúa la condición de joven varía, ampliándose constantemente a edades superiores a las tradicionalmente establecidas. Actualmente, se engloba dentro del concepto “joven” al grupo comprendido entre los 16 y 29 años, siendo estos datos utilizados por el Instituto Nacional de Estadística para elaborar las Encuestas de Población Activa.

De acuerdo con la EPA, la población juvenil ha sufrido cambios significativos, disminuyendo progresivamente desde 2007 hasta 2020. En 2007, la población joven era de 8.391.600 individuos, de los cuales 5.568.300 eran activos, 4.852.400 ocupados, 716.000 parados y 2.823.100 inactivos. En cambio, en el primer trimestre de 2020, el número de jóvenes asciende a 6.779.000, de los cuales 3.568.600 son activos, 2.670.300 ocupados; 898.300 parados y 3.210.400 inactivos.

---

<sup>5</sup> Conde, F. et al (s.f.), ha matizado esta cuestión, añadiendo que “*se trata de un colectivo especialmente vulnerable que ha sufrido en mayor medida el desempleo y la falta de oportunidades laborales*”. Estos datos han sido extraídos de Conde, F. et al (s.f). Jóvenes y Empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía”, *Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud*, p. 105.

**Tabla N° 1: Actividad, empleo, paro e inactivos jóvenes**

	Datos a primer trimestre			Δ 2020T1 / 2019T1		Δ 2020T1 / 2007T1		% s. \ Población (del mismo grupo de edad)		
	2007	2019	2020	Abs.	%	Abs.	%	2007T1	2019T1	2020T1
<b>TOTAL 16-24 años</b>	<b>4.692,8</b>	<b>4.134,9</b>	<b>4.251,7</b>	<b>116,8</b>	<b>2,8%</b>	<b>-441,1</b>	<b>-9,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
ACTIVOS	2.387,4	1.455,1	1.473,6	18,5	1,3%	-913,8	-38,3%	50,9%	35,2%	34,7%
OCUPADOS	1.964,4	946,2	987,4	41,2	4,4%	-977,0	-49,7%	41,9%	22,9%	23,2%
PARADOS	423,1	508,8	486,2	-22,6	-4,4%	63,1	14,9%	9,0%	12,3%	11,4%
INACTIVOS	2.305,4	2.679,7	2.778,1	98,4	3,7%	472,7	20,5%	49,1%	64,8%	65,3%
<b>TOTAL 16-29 años</b>	<b>8.391,4</b>	<b>6.643,9</b>	<b>6.779,0</b>	<b>135,1</b>	<b>2,0%</b>	<b>-1.612,4</b>	<b>-19,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
ACTIVOS	5.568,3	3.537,0	3.568,6	31,6	0,9%	-1.999,7	-35,9%	66,4%	53,2%	52,6%
OCUPADOS	4.852,4	2.622,0	2.670,3	48,3	1,8%	-2.182,1	-45,0%	57,8%	39,5%	39,4%
PARADOS	716,0	914,9	898,3	-16,6	-1,8%	182,3	25,5%	8,5%	13,8%	13,3%
INACTIVOS	2.823,1	3.106,7	3.210,4	103,7	3,3%	387,3	13,7%	33,6%	46,8%	47,4%

**Fuente: INE**

Estas cifras demuestran el claro envejecimiento que ha ido sufriendo la población española a lo largo de estos años, siendo especialmente relevante que en trece años se ha reducido la población juvenil en 1.612.000 individuos de edades comprendidas entre los 16 a 29 años. Cifras que nos llevan a pensar que se trata de una población desfavorecida y vulnerable en la sociedad, y en especial en el mercado laboral. Esta adquisición del adjetivo “vulnerable” no se adjudica por el hecho de serlo, sino que concurren determinadas circunstancias (escasa educación, falta de formación o circunstancias familiares) que facilitan que sean un colectivo desfavorecido. En este sentido, Dueñas-Cid (2014)<sup>6</sup>, es conciso al afirmar que “*la idea que se esconde detrás de esa toma de posición es que ser joven no es motivo suficiente para ser más vulnerable en relación con*

<sup>6</sup> Dueñas, D. (2014) realizó una investigación con personas inmigrantes, llegando a la siguiente conclusión: “*las personas inmigradas de primera generación no se consideraban a sí mismas jóvenes, pese a formar parte del grupo de edad correspondiente. En ambos casos, la auto-adscripción al grupo de jóvenes estaba mediada por el hecho que habían tomado decisiones de responsabilidad en sus vidas (migración o maternidad) que les habían llevado a tener unas situaciones vitales que no les hacían compartir los elementos sociales que configuran la idea de juventud, hecho que les llevaba a considerarse adultos*”. Estos datos han sido extraídos de Dueñas, D. (2016). La juventud periodo de solapamiento de factores que pueden conducir a la vulnerabilidad laboral y social. En Moreno, J. y Romero, A.M. *Empleo juvenil entre el desempleo y la precariedad* (p.57). Valencia: Tirant lo Blanch.

*el trabajo, pero la combinación de diversos factores en edad juvenil puede facilitar una definición de vulnerabilidad que sea más acertada”.*

Y por otro lado, Urcola (2003) recalca que *“la juventud se nos presenta como un fenómeno moderno que implica el retraso en el ingreso al mercado laboral de una porción del conjunto social para permitirle un desarrollo educativo más elevado y que esto dé como resultado personas con calificaciones acordes a los nuevos desafíos de la producción y división social del trabajo”*<sup>7</sup>. Por lo tanto, y siguiendo esta tesis, la inserción laboral conseguiría una mayor superación e implantación, si los jóvenes tuviesen un mayor desarrollo educativo y formativo. Desarrollo educativo y formativo que como veremos más adelante se puede alcanzar a partir de diferentes vías de acceso al mercado laboral.

## 2. LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Otro de los problemas que preocupa a muchos sociólogos e investigadores, son las diferencias en cuanto a la posibilidad real de encontrar empleo. Tal y como previamente había adelantado, los jóvenes son uno de los colectivos más afectados y desfavorecidos en el ámbito laboral, considerándose un sector especialmente vulnerable como consecuencia de la integración precaria en el mercado de trabajo. Tal es la magnitud, que existe una alta probabilidad de caer en una situación de exclusión social.

Algún sector doctrinal<sup>8</sup> ha mantenido la idea de que la exclusión social se refiere al género, la edad y el grupo étnico. Sin embargo, y desde una perspectiva más específica, podemos entender que la exclusión social se debe a factores familiares y factores laborales.

---

<sup>7</sup> Urcola, M. A. (2003). Algunas Apreciaciones sobre el concepto sociológico de juventud. *Invenio: Revista de investigación académica* (11), p. 45.

<sup>8</sup> Gené, J. y Romero, A.M. (2016) han señalado que se trata de *“un concepto que integra distintas realidades: la carencia de recursos monetarios y financieros y la dependencia de prestaciones sociales; la imposibilidad de acceder al mercado laboral, la sub-ocupación, temporalidad e informalidad; la falta de acceso a los sistemas de salud: las deficiencias y segregaciones habitacionales; el deterioro de los lazos sociales, vínculos familiares y la desconexión de redes sociales; la ausencia del ejercicio de derechos ciudadanos y políticos y los bajos niveles de participación y movilización social y política. Por otro lado, se trata de un concepto de carácter multidimensional y dinámico, que puede entenderse como el conjunto de procesos estructurales, pautas ideológicas y culturales, tendencias sociales y mecanismos que producen el empobrecimiento personal o colectivo, y no permiten el desarrollo integrado dentro de una sociedad”*.

En cuanto a los factores familiares, algunos sociólogos<sup>9</sup> entienden que la exclusión social recae en las grandes diferencias de los jóvenes según su procedencia social y su situación familiar. La clase social de origen (antecedentes educativos de los progenitores) tiene un efecto directo y repercutido en el rendimiento educativo del menor, de tal forma que aquellos sujetos que viven en lugares precarios, tienen menos oportunidades de empleo que aquellos que viven en las grandes ciudades. Ello implica que muchos jóvenes no tengan los niveles básicos de alfabetización y aritmética necesarios para acceder a la formación profesional, lo que supone la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo digno.

Por otro lado, y respecto a los factores laborales, la doctrina<sup>10</sup> hace hincapié en la precarización de las condiciones de trabajo, en la desestabilización de la población trabajadora y en el paro de larga duración. Y, es más, algunas investigaciones apuntan a que muchos jóvenes se encuentran atrapados en la temporalidad y en condiciones de trabajo precarias, y que solo muy pocos logran ocupar un empleo de carácter indefinido tras haber pasado cierto tiempo en la temporalidad.

En este sentido, algún sector doctrinal<sup>11</sup> añade que para distinguir la exclusión social debemos hacer la siguiente división: Por un lado, un factor conformado por empleos estables, con salarios elevados y unas buenas condiciones de trabajo; y por otro lado, el sector “secundario”, cuya principal característica es que son empleos mal pagados, con malas condiciones de trabajo, y que requieren de escasa formación, siendo

---

Estos datos han sido extraídos de Gené, J. y Romero, A.M. (2016). Empleo juvenil, entre el desempleo y la precariedad, Valencia: Tirant lo Blanch, p. 97.

<sup>9</sup> Ordóñez, N. (2017) ha añadido que “... *clase social, género, pertenencia grupos en exclusión social, o el nivel de estudios son factores que conforman el término de empleabilidad, entendida como cualidad de la persona que va asociada a diferentes factores internos y externos ajenos al control de esta pero que influyen en la misma*”. Datos extraídos de Ordóñez, N. (2017). El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo. En Fernández, J.J. y Rodríguez, S. *La empleabilidad de los jóvenes: desde las formulas tradicionales a las nuevas oportunidades* Valencia: Tirant lo Blanch, p. 56.

<sup>10</sup> Suso, A. (1997). El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes. *Cuadernos de relaciones laborales*. (11), p. 210.

<sup>11</sup> Aguilar, M<sup>a</sup>.I. (2005). “*La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque Microeconómico*”. (p. 46), Navarra: Aranzadi., Sobre esta cuestión, se ha pronunciado Zubero (2009) quién ha manifestado que “... *la sociedad es la variable fundamental sobre la que hemos de actuar si de verdad aspiramos a modificar la situación de exclusión de tantos de nuestros conciudadanos*”. Estos datos han sido extraídos de Zubero, I. (2009). Inserción laboral, ¿Y qué hacemos con la sociedad?, *Revista de intervención socioeducativa* (41), p.40.

este tipo de empleo inestable. De ahí que este último sector se vea especialmente beneficiado gracias a la formación educativa del empleado.

Así pues, y a modo de resumen de este apartado, contar con una mejor educación garantiza una mayor oportunidad de empleo seguro y duradero.

### **3. EMPLEO Y DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA**

Como había adelantado previamente, la inserción laboral conlleva la incorporación de un colectivo en el mercado laboral (empleabilidad), intentando así evitar que estos sectores se vean excluidos, y con ello, aumenten los índices de desempleo juvenil. Este desempleo, hoy en día, se ha convertido en un problema estratégico no solo en el Estado Español, sino también a nivel Europeo.

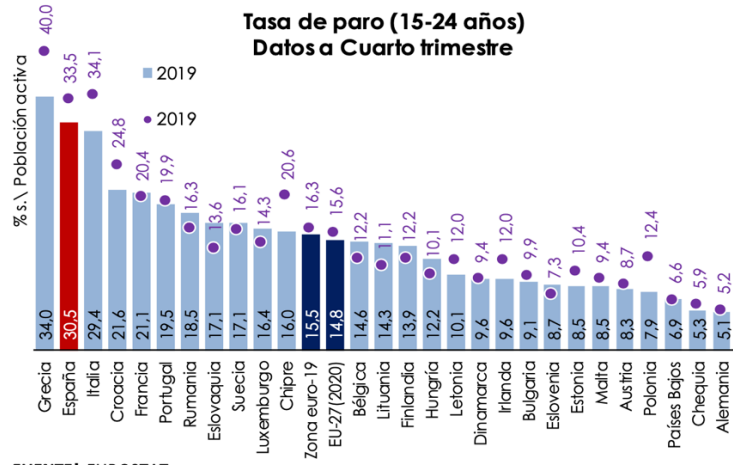
Los índices de desempleo han aumentado considerablemente en los últimos años. Si volvemos a la Tabla número 1 (mencionada en el apartado 1 del Epígrafe II), podemos ver que la cifra de parados jóvenes (16-24 años) se establece en el primer trimestre de 2020 en 486.200 individuos, 63.100 más que en 2007. Ello indica que la tasa de empleo en España es mucho mayor que en otros países europeos como Alemania, Dinamarca u Holanda.

En un estudio comparativo<sup>12</sup> respecto a la tasa de desempleo para la población total de la UE, se revela que en 2007 el desempleo juvenil disminuyó de forma radical, alcanzando el valor mínimo del 15,1%. Sin embargo, en 2008 con la crisis económica se empezó una tendencia en alza, alcanzando en España el 41,9% respecto a otros países de la UE. En 2019, se podía observar como España se registraba como uno de los países con más paro juvenil de la UE, con un 30,5% de la tasa de paro juvenil, en comparación con otros países, como Francia con el 21,1%, o Alemania con un 5,1%. Todavía no tenemos datos exactos de 2020, pero lo que sí se sabe a ciencia cierta es que estos valores aumentarán como consecuencia de la crisis sanitaria actual.

---

<sup>12</sup> Ordóñez, N. (2017). El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo. En Fernández, J.J. y Rodríguez, S. *La empleabilidad de los jóvenes: desde las formulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 56.

Tabla Nº 2: El paro joven en España respecto a los demás países de la UE



FUENTE: Eurostat

Los jóvenes no solo sufren mayores tasas de desempleo en comparación con la población adulta, sino que además, las condiciones en las que trabajan son precarias e inestables. Estas condiciones de precariedad se deben a factores como la temporalidad y la parcialidad del contrato de trabajo. En este sentido, los profesores Moreno y Romero (2016)<sup>13</sup>, insisten en la idea manifestada por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto al empleo de jóvenes y “...advierte que en Europa una proporción cada vez mayor de jóvenes con empleo lo están en trabajos atípicos, incluidos los empleos temporales y trabajos a tiempo parcial. Los datos apuntan a que una parte considerable de estos jóvenes no trabajan en estas condiciones voluntariamente ni por propia elección”. Por lo tanto, los jóvenes se encuentran en gran medida en una situación de poca estabilidad y de precariedad laboral, y ello por dos motivos: La formación, y la temporalidad de los contratos.

<sup>13</sup> Romero, A.M. (2016). El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes. En Moreno, J. y Romero, A.M. *Empleo juvenil entre el desempleo y la precariedad*. Valencia: Tirant lo Blanch, p.304.



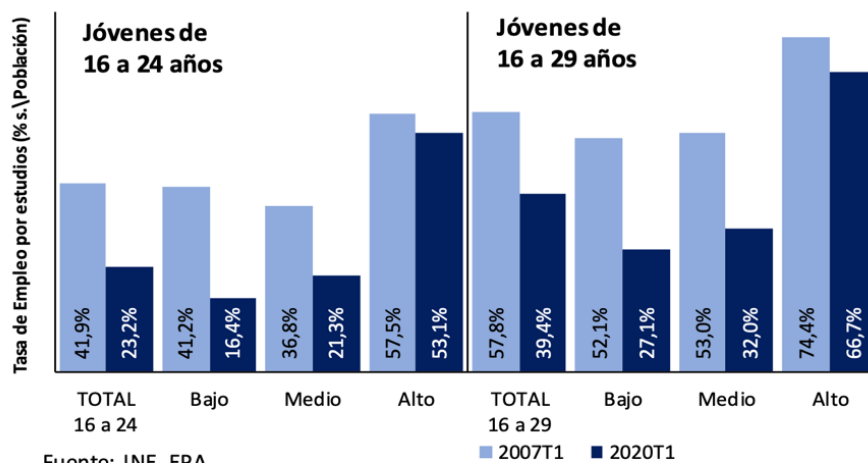
- LA FORMACIÓN

El nivel de estudios es determinante a la hora de incorporar a los jóvenes en el mercado de trabajo. Se puede considerar que a un mayor nivel de estudios, más posibilidades hay de que ese sujeto se incorpore de forma eficiente, es decir, este aumento del nivel educativo conforma un plus a la hora de encontrar empleo.

De los datos aportados por la EPA se pueden extraer las siguientes conclusiones: El desempleo se concentra en aquellos jóvenes que tienen escasa formación, de ahí que los jóvenes con niveles de cualificación más altos presenten una tasa de empleo relativamente más alta y una tasa de paro más baja, mientras que los jóvenes con escasa cualificación presenten una tasa de empleo inferior y una tasa de paro más alta.

En el primer trimestre de este año (2020), los jóvenes comprendidos entre los 16 a 24, con mayor nivel educativo, presentan unas tasas de empleo altas con mayores posibilidades de incorporación en el mercado de trabajo. Las tablas reflejan que estos jóvenes cualificado conforman el 57,5 % del total de los jóvenes activos, y que la tasa de empleo para este colectivo se incrementa a un 53,1%; mientras que los no cualificados conforman el 41,9% de la población activa, y el índice de empleo para este colectivo baja a 23,2%. Por otro lado, para los jóvenes comprendidos entre los 16 a 29 años, la situación es muy parecida. La población activa cualificada supera el 74,4 %, presentando unas tasas de empleo del 66,7%; mientras que los menos cualificados conforman el 57,8% (siendo esta cifra mucho más alta, con respecto a los jóvenes de 16 a 24 años), y con una tasa de empleo del 39,4%.

Tabla N° 3: A mayor nivel de estudios mayor tasa de empleo



FUENTE: INE

#### - TEMPORALIDAD

Otro de los factores que influye en el acceso de los jóvenes al mercado laboral, es la temporalidad de los contratos. Tal y como manifiesta Ordoñez (2017)<sup>14</sup> “... los problemas de la inserción laboral y la empleabilidad de los jóvenes no solo dependen de la educación recibida a lo largo de su etapa formativa, sino también de las instituciones del mercado de trabajo y entre ellas la contratación temporal juega un importante papel en tanto que las empresas optan por la contratación de jóvenes sin experiencia laboral siendo elevada la dificultad de conocer *ex ante* su productividad”.

Si volvemos a la tabla n° 1 realizada por el INE, podemos ver como en este último año 2020, la tasa de empleo entre jóvenes ha experimentado un descenso considerable. Si bien, los jóvenes de 16 a 24 años se sitúan en un 23,2%; los jóvenes de 16 a 29 años se sitúan en el 39,4%; y los jóvenes de 25 a 29 años se sitúan en el 66,6%. De todos estos datos extraídos, se puede llegar a la conclusión de que actualmente el acceso al mercado laboral se está viendo limitado y restringido por diferentes circunstancias sociales,

<sup>14</sup> Ordoñez, N. (2017). El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo. En Fernández, J.J. y Fernández, R. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 64.

motivando que estas vías jurídicas de acceso se debiliten y pierdan el valor que habían ido ganando hasta el momento.

### **III. OPORTUNIDADES DE EMPLEO. LAS VÍAS JURÍDICAS DE INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL**

El aumento progresivo del desempleo en España, y en especial el incremento del mismo en el ámbito juvenil, ha motivado a los entes gubernamentales españoles a adoptar nuevas medidas laborales dirigidas a fomentar la incorporación de este colectivo más afectado y vulnerable en el mercado laboral. En relación a esta teoría de adopción de nuevas medidas, un sector doctrinal<sup>15</sup> ha mantenido que el principal objetivo de estas, debe ser conseguir el reconocimiento de incentivos económicos (becas, subvenciones, ayudas), así como lograr una mayor regulación de modalidades contractuales (contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas) y modalidades extracontractuales (Escuela-taller, Casa de Oficio). Si seguimos esta línea doctrinal, podemos afirmar que existen numerosas vías jurídicas de acceso al mercado laboral. Algunas con bastante aceptación y otras, por el contrario, decaen con el paso del tiempo.

Así pues, esta segunda parte del informe se centrará en indagar en las diferentes modalidades contractuales y extracontractuales de las que habla la doctrina, tratando además de dilucidar si estas responden o no al fin de reducir las cifras del desempleo en nuestro país, y destacando los aspectos más problemáticos que atañen a estas figuras, así como su posible solución jurisprudencial.

En primer lugar, me centraré en los contratos formativos (el contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato en prácticas); En segundo lugar, profundizaré en la formación profesional dual y su especial relación con los contratos nombrados con anterioridad, así como la relevancia de esta en los últimos años. Por último, analizaré las diferentes modalidades extracontractuales, las cuales no se encuentran reguladas en el marco normativo, pero permiten a los jóvenes un mayor aprendizaje a través de otro tipo

---

<sup>15</sup> Romero, A.M. (2016). El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes. En Moreno, J. y Romero, A.M. *Empleo juvenil entre el desempleo y la precariedad*. Valencia: Tirant lo Blanch, p.304.

de formación. Dentro de estas modalidades se encuentran las Escuelas taller, las Casas de Oficio, los Talleres Escuela y el voluntariado.

## **1. CONTRATOS DE FORMACIÓN ESTABLECIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Actualmente, nuestro legislador trata de conseguir una regulación apropiada a través de numerosas modalidades contractuales que permitan alcanzar la relevancia cuantitativa y cualitativa que cabría esperar en cuanto a inserción laboral se refiere. No obstante, y a pesar de que el objetivo sea mejorar la incorporación de los más jóvenes en el mercado laboral y en especial de aquellos que carecen de cualificación profesional mediante la posibilidad de obtener formación, no siempre se consigue. Sobre esta cuestión, indagaremos más adelante, pero veamos primero donde se encuentran reguladas y que se consigue si empleamos este tipo de contratación tanto para las empresas como para los trabajadores.

A tal efecto, las empresas disponen de varias modalidades de contratación para incorporar al sector juvenil en el mundo laboral. La propia Ley del Estatuto de los Trabajadores regula en su artículo 11, las modalidades contractuales relativas a los contratos formativos.

**Artículo 11.** *“1.El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (...)” “2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.”*

Si analizamos brevemente este precepto, podemos comprobar como su primer apartado está exclusivamente dedicado al contrato en prácticas, mientras que su apartado segundo se dedica al contrato para la formación y el aprendizaje.

Ambas modalidades contractuales pretenden garantizar unos mismos objetivos. Tratan de responder a las particularidades propias de esta contratación, como son la carencia de experiencia laboral del trabajador joven o la ausencia de formación. Tal y como ha afirmado algún sector doctrinal<sup>16</sup>, “*estas modalidades constituyen los pilares fundamentales para favorecer el empleo juvenil e incrementar las posibilidades de empleo a través de la formación, así como ayudar a aquellos sujetos que si disponen de formación profesional a incorporarse satisfactoriamente en el mercado laboral*”. Por tanto, constituyen instrumentos de formación e inserción de trabajadores destinados a mejorar la empleabilidad, es decir, se materializan en adquirir o mejorar la formación y empleabilidad de los jóvenes españoles, pero con un procedimiento totalmente distinto. Y, además, permiten que las empresas y el trabajador obtengan un coste salarial y de Seguridad Social más bajo que la relación común y habitual.

Sin embargo, y tal y como veremos en profundidad más adelante, a pesar de que la finalidad de ambas modalidades viene a ser la misma, no se aplican para el mismo tipo de sujetos, es decir, en el contrato en prácticas se presupone a un joven cualificado o con título habilitante pero carente de práctica profesional y, por el contrario, en el contrato para la formación y el aprendizaje se trata de un joven sin cualificación al que se le ha de otorgar la formación teórica-práctica en un centro educativo y en la empresa con el fin de que obtenga una determinada cualificación profesional.

Lo que si es evidente y se debe tener en cuenta es que la implantación de estas figuras en España ha conseguido beneficios tanto para las empresas como para los jóvenes trabajadores. Los jóvenes disponen de más oportunidades de incorporación y mayores concesiones económicas a través de becas y ayudas del Estado; Y, las empresas consiguen incentivos fiscales y concesiones de la Administración Pública.

## A) CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### 1. Objeto del contrato y legislación aplicable

---

<sup>16</sup> Conde, F. et al (s.f.). “Jóvenes y Empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía”, *Revista Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud*, p. 105.

Este tipo de contrato se conforma en el ordenamiento jurídico español como uno de los mecanismos legislativos destinados a favorecer la inserción e incorporación de los jóvenes en mercado laboral. No solo se encuentra recogido en el Estatuto de los Trabajadores, sino que además tiene su propia regulación en varios textos normativos. Se encuentra establecido en el Real Decreto ley 10/2011, siendo posteriormente modificado por el Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

El art 6 del Real Decreto 1529/2012 señala que *“el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores, mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato”*.

Siguiendo lo dispuesto en este precepto, un sector jurisprudencial<sup>17</sup> mantiene que *“el contrato de formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación conforme regula el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores”*. Asimismo, otro sector jurisprudencial<sup>18</sup> ha añadido que *“este nuevo contrato que va a mejorar las oportunidades del empleo de los jóvenes se estará contribuyendo a asentar la recuperación económica, la competitividad de nuestras empresas, la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras y la productividad de la economía española, objetivos esenciales en una coyuntura como la actual”*. Y, añaden

---

<sup>17</sup> SJSO n°451/2020 de Ciudad Real, de 13 de enero de 2020. Asimismo, Moreno, J. (2016) se ha manifestado respecto a esta cuestión, añadiendo que *“la finalidad que con la misma tradicionalmente se ha perseguido, no es otra que la de favorecer la inserción laboral de los jóvenes que carecen de cualificación profesional mediante el recurso a su formación”*. Datos extraídos de Moreno, J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona, España: Atelier, p. 54.

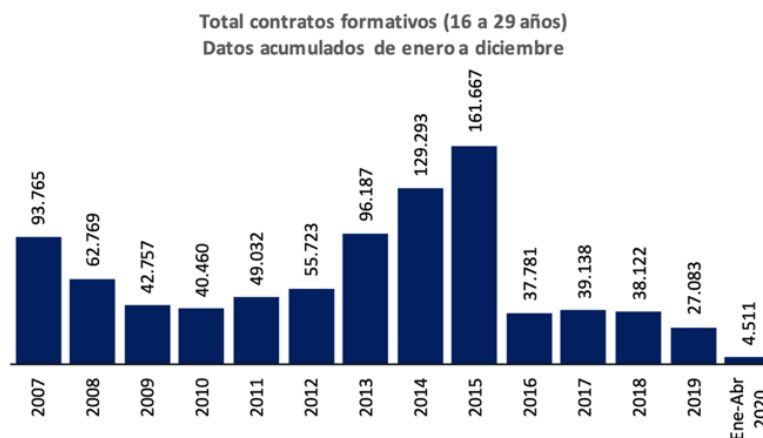
<sup>18</sup> STS n°968/2018 de 20 de noviembre de 2018.

que “*al fin individual (al propio del negocio jurídico cuando ya está establecido) se añade otro colectivo (facilitar el acceso al mercado de trabajo y la cualificación del colectivo)*”.

Por lo tanto, la finalidad de este tipo de contrato es la alternancia de actividad laboral retribuida por la empresa y la adquisición de formación profesional, ya sea en la propia empresa o en un centro educativo, es decir, trata de favorecer el aprendizaje en el entorno laboral y la adquisición de competencias profesionales durante la formación. Asimismo, el contrato de formación, por una parte, supone un incentivo a la contratación de trabajadores jóvenes, y además un complemento para su formación laboral; y por otro lado, viene a limitar alguno de los derechos y prerrogativas laborales reconocidos a cualquier trabajador con un contrato ordinario.

A tal efecto, y si hacemos un somero análisis de los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal relativos a los contratos de formación y el aprendizaje en el primer trimestre de 2020, podemos comprobar que se trataba de una modalidad contractual en auge. Entre 2010-2015 se experimentó un incremento de este tipo de contratos, siendo este último año (2015) un año cumbre, superando las 161.600 nuevas contrataciones. A partir de 2016, comienza a descender considerablemente, como consecuencia de la ampliación de requisitos exigidos para este tipo de modalidad. Finalmente, y ya en los primeros meses de este último año (2020), podemos ver que las cifras han disminuido a 4.511 contrataciones, una disminución de lo más significativa, que se materializa como consecuencia de las circunstancias económicas y sociales que estamos pasando.

Tabla Nº 4 Los contratos de Formación y Aprendizaje presentan niveles moderados.



FUENTE: SEPE

De estos datos se puede extraer que los contratos de formación siempre han desempeñado un papel muy importante en nuestra sociedad, más incluso que los de prácticas. Si bien, es verdad que en los últimos años este tipo de modalidad contractual ha sufrido un descenso considerable por causas económicas, sociales y laborales que afectan a nuestro país. Aun así, se mantienen por encima de los índices establecidos para los contratos de prácticas.

Tras este análisis de manera general y estadístico sobre el contrato de formación y aprendizaje, debemos ahora destacar cuales son los requisitos necesarios para poder adherirse a este tipo de modalidad contractual, destacando además los principales problemas que se producen en relación con estos requisitos y las posibilidades de resolución por parte de nuestros juzgados y tribunales.

## 2. Requisitos del contrato para la formación y el aprendizaje

### a) LÍMITE DE EDAD MÁXIMA Y MÍNIMA

El contrato de formación y el aprendizaje establece un límite de edad, concretamente podrá suscribir el trabajador mayor de 16 años y menor de 25, pero con



excepciones, tal y como recoge el artículo 11.2 a) del ET. Si bien, y aunque la regla general sea que “*se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas, y se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo*<sup>19</sup>”; existen dos excepciones previstas en la ley que tratan de proteger a los colectivos más vulnerables.

La primera de las excepciones la encontramos vinculada a la especial situación de crisis y a los problemas de empleos. En estos casos, el límite general máximo de 25 años se amplía considerablemente. La disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores establece que “*este límite de 25 años, debido a situaciones sociales como la crisis española, se ha implantado el incremento de la edad, en 5 años más, de tal forma que el límite de edad aumenta a los 30 años hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15 %*”<sup>20</sup>. Como actualmente esta tasa de paro no se encuentra por debajo de esta cifra, sino que al contrario, cada vez aumenta más, se mantiene esta excepción.

La segunda, la encontramos vinculada a los trabajadores en situación de discapacidad y los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Para este colectivo no existe límite máximo alguno. Existe unanimidad jurisprudencial<sup>21</sup> al señalar que “*el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre*”. Por lo tanto, será de aplicación esta regla a los colectivos en situación de exclusión social en los casos en que sus miembros sean contratados por empresas de inserción cualificada y activas en el registro administrativo correspondiente, tal y como establece el art 11.2 a) segundo párrafo ET.

## b) DURACIÓN DEL CONTRATO

---

<sup>19</sup> STSJ de Madrid nº 1039/2015 de 16 de diciembre de 2015.

<sup>20</sup> Para más detalle, véase la Disposición Adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>21</sup> STSJ de Madrid nº 1039/2015 de 16 de diciembre de 2015. (anteriormente mencionada)

El artículo 11.2 b) ET establece que la duración del contrato de formación y del aprendizaje será de un mínimo un año y un máximo de tres. Sin embargo, y al igual que ocurre con la edad máxima, existen excepciones que flexibilizan esta duración. Se permite a través de la negociación colectiva establecer e incorporar duraciones distintas a las previstas con anterioridad, en razón de las necesidades productivas y organizativas de la empresa. No obstante, el límite mínimo no puede ser inferior a seis meses, ni el límite máximo superior a 3 años<sup>22</sup>.

Asimismo, se podrá concertar por una duración inferior a la máxima legal y establecida. En estos casos podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración de cada prórroga exceda de la duración máxima o sea inferior a la duración mínima. Respecto a esta cuestión se ha pronunciado la doctrina<sup>23</sup>, afirmando que “*cuando el contrato hubiera sido concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá ser prorrogado hasta dos veces por acuerdo de las partes*”. De tal forma que solo es posible que se prorrogue dos veces, y con limitaciones.

#### c) CARENCIA DE PROFESIONALIDAD RECONOCIDA

El artículo 11.2 a) párrafo primero establece que el contrato debe celebrarse con sujetos “*(...) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas*”. Esta carencia de formación previa, así como la posterior calidad de conocimientos teóricos y prácticos impartidos a los trabajadores, son requisitos fundamentales de este tipo de modalidad contractual.

Por un lado, la carencia de formación se debe a que este tipo de contratos se formaliza con sujetos que carecen de titulación o certificado de profesionalidad, es decir

---

<sup>22</sup> El art 11.2 B) del Estatuto de los Trabajadores establece que “*la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años*”.

<sup>23</sup> Fernández R. (2017). El contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para aumentar la empleabilidad de los jóvenes. En Fernández, J.J. y Fernández, R. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 21.

solo se puede celebrar con quienes carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional o por el sistema educativo para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Por ello, quien dispone de cualificación profesional, no puede formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje. No obstante, en estos casos, tal y como veremos más adelante, si podrá celebrar un contrato en prácticas.

Teniendo en cuenta esta carencia de profesionalidad, la jurisprudencia<sup>24</sup> se ha pronunciado al respecto afirmando que “*la actora había realizado estudios de la carrera universitaria de Grado Superior en administración y finanzas y de la diplomatura de ciencias empresariales*”, existiendo por ello fraude de ley, al celebrarse un contrato de formación profesional y el aprendizaje eludiendo por completo uno de los requisitos fundamentales establecidos por la ley. De ahí que el contrato de formación se tenga que celebrar con personas que carecen de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un vínculo en prácticas.

Por otro lado, es requisito de este tipo de contratación, la calidad de la formación. Esta calidad de conocimientos no es como tal un requisito indispensable establecido en la ley, sino que se trata de un requisito establecido por la jurisprudencia. Consiste en darle al trabajador las tareas y oficio similares a la formación que está recibiendo, así como asegurar que el trabajador recibe la formación de manera total y con todas las garantías posibles.

En este sentido, la jurisprudencia<sup>25</sup> ha sido clara al afirmar que el empleador tiene una serie de obligaciones, siendo una de ellas que “*(...) debe dar ocupación efectiva al operario y los que haceres profesionales han de estar relacionados con las actividades formativas del contrato*”. Asimismo, añade que “*una cosa es que en el contrato se establezca que la trabajadora va a recibir formación durante un periodo determinado y*

---

<sup>24</sup> STSJ de Madrid nº 4409/2018 de 16 de mayo de 2018.

<sup>25</sup> Fernández R. (2017). El contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para aumentar la empleabilidad de los jóvenes. En Fernández, J.J. y Fernández, R. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 25.

*otra muy distinta es que dicha formación efectivamente se haya realizado”. Teniendo en cuenta esta percepción de la jurisprudencia “no puede entenderse cumplido el requisito de formación por la mera entrega a la demandante de una determinada documentación, ni tampoco porque en el contrato de trabajo se hiciese constar que se iba a recibir formación durante un determinado periodo de tiempo si posteriormente no consta que real y efectivamente esa formación se haya recibido”. No obstante, es fundamental manifestar que esta interpretación debe ser de forma estricta, y por lo tanto “se requiere que el incumplimiento del deber de formación sea total, no bastando para ello incumplimientos parciales o puntuales de determinados requisitos formales, de manera únicamente en aquellos casos en que se haya producido una ausencia total y completa de formación por parte de la empresa al trabajador cabe hablar de contrato celebrado en fraude de ley y por tanto de naturaleza indefinida y no temporal<sup>26</sup>”.*

### **3. Obligaciones del empresario**

Tras ver los requisitos establecidos tanto en la ley como aquellos requisitos previstos por la jurisprudencia, parece ahora oportuno destacar las diferentes obligaciones que tienen los empresarios cuando conciertan un contrato para la formación y el aprendizaje.

Al respecto, se ha manifestado la jurisprudencia, señalando que “*el empresario tiene las siguientes obligaciones en virtud del contrato para la formación, además de las generales derivadas de una relación laboral, como dar de alta en la seguridad social, prevenir los riesgos laborales, etc.: ocupar efectivamente al trabajador de manera adecuada al objeto del contrato, esto es, la ocupación deberá estar relacionada con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato; impartir o concertar la formación teórica, concediendo al trabajador los permisos precisos que requiera; tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa o, designando como tutor un trabajador de ésta, siempre que en ambos casos quien ejerza*

---

<sup>26</sup> STSJ de Andalucía nº 20556/2009 de 11 de junio de 2009, nº1083/2015 de 12 de febrero de 2015; nº 9480/2017 de 3 de mayo de 2017; y nº 10660/2017 de 13 de septiembre de 2017.

*la tutoría posea la cualificación o experiencia profesional adecuada; certificar a la finalización del contrato en que conste la duración de la formación y el nivel de formación práctica adquirida, el tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas no pudiendo los trabajadores realizar trabajo a turnos ni trabajos nocturnos”<sup>27</sup>.*

#### **4. Retribución del trabajador.**

Tal y como establece el art 11.2 apartado g) del ET *“la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo”*. No obstante, hay que matizar y añadir que no es posible una retribución inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo<sup>28</sup>.

Teniendo en cuenta estas disposiciones, el convenio colectivo a la hora de fijar la retribución que le corresponde a cada trabajador debe tener muy presente que una parte de la jornada de trabajo se dedicó a actividades formativas y otra a actividades laborales en la empresa, de tal forma que el tiempo dedicado a las actividades formativas no es retribuido.

En un primer momento, el contrato para la formación y aprendizaje que se encontraba establecido en el Real Decreto 10/2011 delimitaba mucho más el concepto de “retribución inferior al salario mínimo”. Para ello *“...la retribución del trabajador contratado para la formación durante el primer año la fijada en convenio colectivo, la misma no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, mientras que durante el segundo año, la retribución fijada en convenio colectivo no podría ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica”<sup>29</sup>*. Ello

---

<sup>27</sup> SJSO de Ciudad Real nº 451/2020 de 13 de enero de 2020, (referenciada con anterioridad).

<sup>28</sup> Para más detalle, véase el artículo 9 del Real Decreto 1529/2012.

<sup>29</sup> Moreno. J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras fines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona: Atelier, p.129.

significa que al fijar la retribución del trabajador, solo la formación recibida el primer año era determinante para retribuir al trabajador.

No obstante, en la actualidad la nueva regulación del Contrato de formación y el aprendizaje vuelve a reestablecer la retribución mínima común para todos los trabajadores con independencia del número de años trabajados, de tal forma que la formación educativa no formará parte del cómputo para fijar la retribución.

## 5. Encadenamientos de contratos para la formación y aprendizaje.

Finalmente, y para terminar de analizar este tipo de contrato, es fundamental destacar el encadenamiento de sucesivos contratos para la formación y el aprendizaje o el encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje con los contratos en prácticas.

Empecemos con el encadenamiento de sucesivos contratos para la formación y el aprendizaje. Existe unanimidad doctrinal<sup>30</sup> a la hora de afirmar que “ *si el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje consiste en la cualificación profesional del trabajador contratado, expirada la duración del mismo, dicho trabajador ya deba presumirse cualificado profesionalmente y, por tanto, no pueda formalizar un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje con la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato... Este nuevo contrato carecería de objeto, que es precisamente la cualificación profesional de la que el trabajador ahora ya dispone*”.

Para garantizar el cumplimiento de esta exigencia debemos acudir al Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. En este Real decreto se admite la posibilidad de que el trabajador pueda ser contratado por esa empresa o distinta siempre y cuando la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la

---

<sup>30</sup> Moreno. J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras fines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona: Atelier, p.40.

obtención de distinta cualificación profesional. Esto se ha llamado por la doctrina<sup>31</sup> “Contratos formativos de múltiple aprendizaje”. Por lo tanto, y con independencia de que el trabajador haya adquirido previamente una formación y cualificación, se permite que este pueda encadenar sucesivos contratos para la formación y aprendizaje siempre y cuando se trate de ocupaciones y formación distinta.

Por otro lado, y con respecto al encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje con contratos en práctica, existe la posibilidad de que el trabajador que ha adquirido la cualificación profesional a través de un contrato de formación y aprendizaje concierte un contrato en prácticas con la misma empresa.

Esta cuestión, si es verdad que ha sido menos problemática pues la disposición final segunda de la ley 11 /2013 establece la posibilidad de que se puedan celebrar ambos contratos de forma sucesiva. Se trata de una reforma del antiguo art 11.1 del ET.

En este caso, el sujeto ya ha obtenido en la empresa la experiencia laboral, reflejada en la obtención de un certificado profesional, por lo tanto, no parece admisible que dicho trabajador vuelva a formalizar en la misma empresa un contrato en prácticas cuyo objeto sería la obtención de práctica profesional adecuada a un nivel de formación previamente adquirido a través de un contrato de formación.

## **B) CONTRATO EN PRÁCTICAS**

### **1- Objeto del contrato y legislación aplicable**

El contrato en práctica es otra de las modalidades contractuales que se encuentra regulada en el art. 11.1 ET. Asimismo, tiene su regulación específica en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

---

<sup>31</sup> Prados F.J, (2014). Modalidades contractuales y políticas de empleo juvenil. En Monereo J.L. *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*. Andalucía: Junta de Andalucía, p. 254.

El objetivo fundamental de este contrato es ofrecer a los jóvenes cualificados experiencia profesional a fin de completar sus formación académica o profesional, tratando así de evitar la temporalidad como elemento que precariza la carrera hacia un empleo digno. Con respecto a esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal se ha manifestado añadiendo que *“no se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursado”*. De tal forma que debe existir conexión entre la formación impartida y la titulación académica previa del trabajador.

Si hacemos un análisis de los datos emitidos por la EPA durante los últimos años, podemos ver como los contratos en prácticas han ido en ascenso desde 2014 hasta 2018, llegando este último año a las 95.804 nuevas contrataciones. No obstante, y tal y como habíamos adelantado en otro de los apartados de este informe, estas cifras no son suficientes y se mantienen muy por debajo con relación a los índices de contratación para la formación y el aprendizaje. Recordemos que esta última modalidad contractual obtuvo su cifra más alta en 2015, llegando a casi 162.000 nuevas contrataciones, mientras que en este mismo año se realizaron en la modalidad contractual de contrato en prácticas 74.054 nuevos contratos. Una diferencia de lo más significativa, teniendo en cuenta que en el contrato para la formación y el aprendizaje no es necesaria formación previa alguna ni título habilitante.

Finalmente, en estos dos últimos años (2019-2020), se ha producido un descenso considerable de contrataciones al igual que ocurre con el contrato para la formación y el aprendizaje. En enero de 2020 se han registrado 13.382 nuevos contratos, cifra que demuestra los graves problemas sociales, sanitarios y laborales que acarrea nuestro país en estos momentos.



Tabla N°5 La contratación en prácticas desciende



FUENTE: EPA

## 2. Requisitos del contrato en prácticas

### a) POSESIÓN DE TÍTULO HABILITANTE

El primer requisito establecido en el art 11.1 LET es la posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, previos a la celebración del contrato. A diferencia de lo que ocurría con el contrato de formación y el aprendizaje, en el contrato en prácticas la formación es previa al contrato<sup>32</sup>. Esta formación requiere que no hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios, pero con una excepción. En el caso de los discapacitados este plazo se aumenta a siete años.

Con respecto a este requisito, hay que tener en cuenta varios supuestos de especial trascendencia jurisprudencial. El primero, relativo a la celebración de varios contratos en prácticas sujetos a distintos títulos formativos; el segundo se refiere a la contratación por

<sup>32</sup> Moreno, J. (2015), establece que la principal diferencia entre el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas recae en el momento de la formación. En este sentido, establece que “*mientras que en el contrato en prácticas la formación es previa al contrato, en el contrato para la formación y el aprendizaje la formación se desarrolla durante la prestación de trabajo*”. Estos datos han sido extraídos de Moreno, J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona, España: Atelier, p. 60.

fraude de ley como consecuencia de la falta de correspondencia entre la categoría profesional que dispone el sujeto y el puesto de trabajo que realizaría; y finalmente el tercero, consiste en ver si este tipo de contratos computan en la antigüedad del trabajador.

Para resolver la primera cuestión, debemos acudir a lo dispuesto en el art 11.1 c) ET. En este precepto se establece que ningún trabajador puede estar nuevamente contratado en prácticas con la misma titulación por un tiempo superior a dos años, y que tampoco puede ser contratado de nuevo en prácticas para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o certificado profesional. Pero, ¿qué pasaría si ese sujeto se queda en la empresa realizando otro tipo de funciones y con otra titulación o certificado formativo?.

Para responder esta pregunta, se debe tener en cuenta que el art.11.1c) ET <sup>33</sup>, a pesar de que especifica que ningún sujeto puede celebrar un segundo contrato en prácticas para el mismo puesto de trabajo ni tampoco con la misma titulación, no incorpora la posibilidad de que ese sujeto se mantenga en la empresa, teniendo como base otra titulación y en otro puesto de trabajo. De ahí que tengamos que acudir a la jurisprudencia.

Un sector jurisprudencial<sup>34</sup> ha señalado que *“ los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa”*. Con lo cual, y en base a estas alegaciones, sería posible un segundo contrato en práctica con algún título de los mencionados con anterioridad (no considerados por la jurisprudencia como “una misma titulación”), siempre y cuando

---

<sup>33</sup> El art. 11.1c) del Estatuto de los Trabajadores señala que *“ Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad”*. Este precepto debe ser interpretado sensu contrario.

<sup>34</sup> STS nº 4767/2012 de 14 de enero de 2013; y STSJ Andalucía nº 2654/2007 de 10 de octubre de 2007.

sirvan de base para la incorporación de este sujeto en otro puesto de trabajo, totalmente distinto al que previamente tenía.

Si bien, y aunque esta sea la regla general, existen excepciones. El mismo sector jurisprudencial añade que *“no se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa”*.

Con respecto al segundo supuesto, es posible que se de fraude de ley en la contratación por la falta de correspondencia entre la categoría profesional y las prácticas a realizar. Un ejemplo claro lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 1 de septiembre de 2003, en la cual se discutía si el actor disponía previamente de la formación profesional correspondiente al puesto de trabajo en prácticas que se le iba a asignar. En este sentido, el Tribunal termina concluyendo que *“si el actor tenía la formación correspondiente al nivel de estudios de FP 2, equivalente al BUP, es claro que hacer un contrato de prácticas, correspondiente a un nivel de estudios de FP 1, equivalente a la EGB, estaba fuera de lugar, añadiendo a ello que esa situación determina el fraude de ley porque de esa forma no se consigue la finalidad perseguida por la Ley, sino que se relega al actor a unas prácticas de inferior rango”*. Con lo cual, y siguiendo esta línea mayoritaria, la falta de correspondencia entre la categoría profesional y el puesto de trabajo asignado se traduce en fraude de ley.

Respecto a la tercera cuestión, algún sector jurisprudencial<sup>35</sup> ha establecido que *“los periodos de servicios prestados por los trabajadores con contratos en prácticas o formación debe computarse como antigüedad en la empresa, y ello con independencia del periodo de interrupción temporal entre contrato y contrato, siempre y cuando dicha interrupción no fuese imputable al trabajador por abandono, dimisión o despido disciplinario, declarando judicial y firmemente como procedente”*. Por lo tanto, y

---

<sup>35</sup> STS nº 5735/2014 de 5 de noviembre de 2014.

siguiendo estos argumentos jurisprudenciales este tipo de contratación se computa en la antigüedad del trabajador, como de un trabajo más se tratase.

#### b) OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA

El segundo requisito, establecido en el art 11.1 a) ET es la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios que previamente disponía el sujeto. Ordoñez, ha querido profundizar sobre esta cuestión, manifestando que *“la doctrina ha destacado el doble nivel formativo que la contratación en prácticas ofrece por un lado a través de la puesta en práctica de conocimientos teóricos adquiridos, y por otro, la obtención por medio del propio contrato de una formación complementaria, eminentemente práctica que el trabajador adquiere a través de la relación laboral”*<sup>36</sup>. Y además añade que el contrato en prácticas es una medida de fomento de empleo *“que requiere para ser concertado de la coexistencia de dos elementos esenciales fijados en el art. 11.1. TRLET y que lo distinguen de otras tipologías de contratos formativos: Académico(...) y temporal (...)”*

#### c) DURACIÓN DEL CONTRATO

El artículo 11.1. b) establece los mismos límites que para el contrato de formación y el aprendizaje. Estos límites se concretan en que *“La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar”*.

### 3. Las obligaciones del empresario

El empresario, cuando celebra un contrato en prácticas debe realizar una serie de obligaciones de tipo formal y otras de tipo material. Con respecto a las primeras, debe

---

<sup>36</sup> Ordoñez, N. (2017). El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo. En Fernández, J.J. y Fernández, R. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch. p. 64.

asegurarse de que el sujeto con el que contrata cumple con los requisitos y obligaciones establecidas en la legislación aplicable; y debe notificar al Servicio Público de Empleo Estatal la formalización del contrato.

En cuanto a las segundas, debe ofrecer al trabajador un puesto que le permita conseguir la práctica y experiencia profesional que le corresponda en su caso; debe ajustar las funciones del trabajo a la titulación del trabajador, y finalmente debe informar a los trabajadores con contratos de prácticas de todas las vacantes a otros puestos disponibles en la empresa, para ofrecer así igualdad de oportunidades.

#### **4. Retribución del trabajador**

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 % el primer año o al 75% durante el segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En caso de que este sujeto trabaje un año en una empresa en prácticas, y luego un segundo año en una segunda empresa diferente, se percibirá el 60% en ambos casos. En ningún caso, el salario podrá ser inferior al Salario Mínimo interprofesional. En el año 2020, el SMI se sitúa en 1.108,33 euros brutos, en 12 pagas, o 950 euros brutos en 14 pagas.

## **2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**

### **1. Aspectos generales y regulación**

La Formación Profesional Dual, o también conocida como FPD, se caracterizaba por la escasa regulación que mantenía durante estos últimos años en España. El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, era la fuente legislativa prioritaria en la que se sujetaba este tipo de formación. No obstante, la última Ley Presupuestaria de 2021 ha incorporado una reforma del art 11 ET, por la que se incluye un tercer apartado dedicado a la Formación Profesional Universitaria. Este apartado se conforma como un pequeño avance en el sistema dual “formación-educación”

tendente a la incorporación de un mayor número de jóvenes mediante la combinación de formación universitaria y formación profesional. De todos modos, sobre esta cuestión me centraré más adelante con mayor profundidad, así que veamos primero en qué consiste la FPD.

La formación profesional surge como una nueva modalidad contractual que combina la enseñanza teórica y escolar en un centro formativo, con la formación práctica en una empresa, integrando conjuntamente la educación y la práctica profesional<sup>37</sup>. Con esta combinación de enseñanza y formación se intenta cubrir el vacío existente para aquellos que carecen de un mínimo de educación y formación. Por tanto, se trata de un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes al objeto de facilitar la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia. A tal efecto, el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo como base el artículo 2 del Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre<sup>38</sup>, se ha manifestado, argumentando que “ *la formación profesional dual es el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo*”.

Ahora bien, el modelo previsto por el RD 1529/2012 no se limita a implantar la FPD exclusivamente en relación con el contrato para la formación y aprendizaje, sino que pivota sobre dos tipos de formación dual. El art. 2 de este RD es bastante conciso y señala en sus apartados 2 y 3 lo siguiente: “*Tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el capítulo II del título II. Asimismo, tendrán consideración de formación*

---

<sup>37</sup> Igartua, M.T (2017), La formación Dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (137), p. 12.

<sup>38</sup> El art. 2 del Real Decreto 1529/2012 establece que “*tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el capítulo II del título II; Asimismo, tendrán consideración de formación profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulados en el título IIP*”.

*profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulados en el título III”.*

Teniendo en cuenta estos apartados, podemos señalar que la FPD se integra de la siguiente manera: Por un lado, una formación arbitrada a través de una modalidad contractual, es decir una formación profesional de ámbito laboral, materializada en el contrato para la formación y el aprendizaje; y por otro lado, una formación profesional en el ámbito educativo, a través de convenios de colaboración entre los centros participantes y las empresas.

## **2. Evolución de la formación profesional dual en España y la relación con otros modelos europeos.**

La FPD en España se implantó de forma tardía si la comparamos con los demás estados de la UE. Este retraso se debe a que la situación en España no era lo suficientemente estable, como para implantar nuevos modelos que permitiesen la inserción de jóvenes en el mercado laboral. Mientras, otros países como Alemania, Holanda o incluso Suiza se hacían notar en Europa con modelos de formación profesional eficaces que permitían registrar tasas bajas de desempleo juvenil.

Alemania fue el primer Estado Miembro que impartió un sistema de formación profesional “dual” o de alternancia entre formación reglada y empleo, que se instrumentaliza mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo. Se trata de un modelo que lleva en funcionamiento más de 60 años sin apenas modificaciones.

La FPD alemana es un sistema configurado como una perfecta máquina en la que sus diferentes piezas encajan de manera conjunta y eficiente. Tal es la perfección de este modelo, que cuando se habla de formación profesional dual, generalmente se alude al modelo alemán. A tal efecto, este modelo se caracteriza por combinar la teoría con la práctica, lo que permite preparar al personal en formación o también conocidos como “alumnos-trabajadores” de manera excelente para las tareas que posteriormente la

empresa le encomendará. El Profesor Todoli<sup>39</sup> ha afirmado que *“la formación dual alemana no es simplemente un contrato formativo ni tampoco consiste en la posibilidad de que simplemente los jóvenes se formen en la empresa. Por el contrario, consiste en un complejo sistema, que reparte responsabilidades entre los diferentes componentes de las relaciones industriales, pero que sobre todo impone férreos elementos de control desde el Estado sobre la formación con objeto de garantizar su utilidad y su calidad”*. Por tanto, su programa de formación se basa en una formación profesional combinada en un centro educativo y en un centro de trabajo, organizado por una empresa, con mecanismos de control por el Estado.

Este control se refleja en las siguientes actuaciones: Por un lado, los agentes sociales hacen un análisis y delimitan cuáles son los oficios que se necesitan en el futuro. Para ello, concretan la duración del contrato y de los estudios, las habilidades que van a adquirir, así como las funciones que deberán realizar en la empresa; tras esto, el Gobierno federal valora estas propuestas y aprueba diversos reglamentos negociados de forma tripartita y les confiere valor obligatorio impidiendo que las empresas “pacten” con los aprendices duraciones o funciones diferentes con los aprendices. Con ello, la estandarización de la formación en todo el país queda asegurada. Por otro lado, los Estados federados también tienen su participación en el modelo a través de los centros educativos. Estos tienen la responsabilidad de acreditar la validez de los tutores, o también conocidos como *Meister* a través de las oportunas pruebas donde además de examinarse las habilidades técnicas se comprueba que tengan capacidades administrativas y pedagógicas.

Tras estas especificaciones reglamentarias y de control previas, se crea un contrato entre la empresa y el aprendiz donde este último asiste a la empresa entre tres o cuatro días mientras que el resto del tiempo acude a una escuela de formación profesional. Si bien, la escuela profesional de tiempo parcial forma parte de la enseñanza pública y debido a ello se encuentra bajo los Ministerios de Educación de los estados federados. En

---

<sup>39</sup> Todolí, A (2015). La formación Dual en Alemania: Premio recibido de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Argumentos en Derecho Laboral. Recuperado de <https://adriantodoli.com/2015/06/01/la-formacion-dual-en-alemania-premio-recibido-de-la-asociacion-espanola-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/>



contraposición a ello, el aprendizaje en la empresa se encuentra bajo la legislación de trabajo y economía vigentes a nivel nacional, controlada por el Gobierno federal.

A título meramente ejemplificativo, los datos en Alemania son impresionantes, en tanto se estima que el 80% permanecen en la empresa con un contrato de trabajo ordinario tras el proceso formativo. Este sistema, que combina formación en la empresa y formación “tradicional”, ha sido considerado por los expertos como el mejor elemento para facilitar la transición al mercado de trabajo. También se le atribuye el mérito del bajo desempleo juvenil alemán, y los altos niveles de productividad de los trabajadores alemanes. No en vano, la Comisión Europea considera al Sistema dual de formación como “el mejor modelo” para la formación profesional de los jóvenes.

Llegados a este punto, debemos plantearnos el por qué la Formación Profesional Dual Española es muy distinta a la alemana, y por qué en España los índices de desempleo aumentan de manera considerable en los últimos años.

Con el paso de los años, en España se comienza a despertar ese afán por la FPD, implantándose en 2012, el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, y la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Sin embargo, esta formación profesional se sale de los patrones establecidos por algunos de los Estados Miembros de la UE. Este modelo español se centra especialmente en la formación laboral impartida en la empresa, dejando en segundo plano la formación en los centros educativos. En este sentido, la escuela profesional abarca dentro del sistema dual, la menor parte del tiempo total de la formación. Es unánime la opinión doctrinal al señalar que *“la parte formativa del contrato, bastante menguada en la actualidad, parece tener un objetivo más centrado en justificar la reducción salarial y la temporalidad del contrato que de formar al trabajador”*<sup>40</sup>.

Asimismo, es importante tener en cuenta que cada Comunidad Autónoma implanta su propio modelo de FPD, es decir, que la decisión de: qué, cuándo, dónde y en

---

<sup>40</sup> Igartua, M.T (2017), La formación Dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (137), p. 95.

qué modalidad se imparten los ciclos formativos de Formación Profesional, es competencia atribuida a las Comunidades Autónomas. Por lo tanto, habrá territorios que no ofrecen este plan de formación dual, y otros que si.

A través de estos proyectos desarrollados en las Comunidades Autónomas, se intenta fomentar una cultura de la FPD en las empresas y lograr que los centros educativos proporcionen a los “*estudiantes-trabajadores*” la formación especializada y polivalente requerida. Por otro lado, se intenta conseguir que las enseñanzas de los títulos de formación profesional se ajusten a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades de desarrollo personal y de cualificación de los diferentes sectores productivos y de servicios de las economías autonómicas y estatal.

Si hacemos un análisis por Comunidad Autónoma, podemos observar como el País Vasco, Andalucía o Cataluña han experimentado grandes avances en cuanto a Formación Profesional se refiere y a diferencia de lo que ocurre en otras regiones. Pero veamos cada Comunidad de forma separada.

La Comunidad Autónoma con el sistema de FPD más desarrollado y avanzado del país, es el País Vasco, que cuenta con una larga tradición de colaboración entre centros de formación y empresa. Este sistema de FPD vasco, se basa principalmente en los centros de formación con la participación de este colectivo en las empresas, ya sea a través de un contrato de formación y aprendizaje o con becas formativas. Es importante tener en cuenta que primero se desarrolla un primer curso en el centro de formación, y posteriormente el segundo curso se alterna su formación entre el centro formativo y la empresa.

Por otro lado, en el territorio de Andalucía, la formación profesional dual radica en que el alumno-trabajador puede acceder al mercado laboral después de pasar el primer trimestre de formación en un centro especializado y adaptado a las exigencias formativas. Lo más característico de este programa es que el colectivo puede realizar la actividad formativa no solo en una empresa sino en varias consiguiendo así un aprendizaje más completo y eficaz, y permitiendo una mayor colaboración entre empresas y Administración Pública.

Finalmente, respecto a Cataluña, existen numerosos centros de formación que han desarrollado este tipo de formación, tanto de forma inicial, como en el empleo en colaboración con determinadas empresas. El alumno recibe parte de la formación en el centro de formación profesional. La otra parte, la obtiene mediante las actividades formativas y productivas en la empresa. La flexibilidad organizativa de la formación profesional permite acordar, mediante un convenio entre el centro y la empresa, esta distribución de la formación.

### **3. Características de la Formación Profesional Dual en España.**

La FPD surge como una oportunidad de empleo a raíz de los grandes problemas acarreados en España y en el resto de Europa. Tal y como previamente habíamos adelantado, viene a formarse como una nueva modalidad que combina tanto la formación profesional como la formación práctica en las empresas. Esta modalidad de formación va más allá del simple desarrollo de la actividad docente en una empresa o en un centro educativo; se considera un método eficaz para la transferencia del conocimiento entre los centros educativos y las empresas, lo que se traduce en una mejora de la calidad de la formación, del potencial innovador de las empresas y, en definitiva, de la competitividad general de los centros y empresas implicadas, acercando los títulos de FP a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades tanto del alumnado como de los diferentes sectores productivos nacionales y regionales, mejorando por tanto la inserción laboral de quienes cursan sus estudios por esta modalidad de oferta formativa. En este sentido, Ordoñez (2017)<sup>41</sup> ha mantenido la idea de que *“la implantación real de un sistema de formación profesional dual similar al descrito permitiría, a priori, reequilibrar parcialmente la composición del sistema educativo y aumentaría la empleabilidad de los jóvenes con educación secundaria superior”*.

---

<sup>41</sup> Ordoñez, N. (2017). El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo. En Fernández, J.J. y Fernández, R. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 62.

El RD 1529/2012 en su exposición de motivos recoge las bases de esta formación profesional, señalando que *“procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación”*. Y siguiendo el hilo de esta argumentación, en su artículo segundo se fija la forma en la que se puede materializar esta formación dual.

#### **4. Modalidades de formación**

El artículo 3 del Real Decreto, distingue hasta cinco tipos de desarrollo de las actividades formativas, en función del grado de participación e implicación de las empresas:

- Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación con la actividad desarrollada en la empresa.
- Formación con participación en la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o formativos.
- Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o formativos en la empresa, complementariamente a los impartidos en el centro de formación.

- Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.
- Formación exclusiva en la empresa acreditada, caracterizada porque la formación en su totalidad es impartida en la empresa.

## 5. Formación Profesional Dual en el sistema educativo.

Tal y como previamente habíamos señalado, la FPD no solo se materializa en el contrato para la formación y el aprendizaje, sino que también es posible que se materialice en proyectos de ámbito educativo.

A este tipo de formación, el RD 1529/2012 le dedica su Título III. Con la formación profesional dual en el sistema educativo se trata de facilitar las prácticas no laborales dentro de las empresas en el ámbito de programas educativos de formación profesional, de modo que el alumno reciba en el centro educativo una formación teórica práctica que se complemente en la empresa con los conocimientos que obtenga con una experiencia de trabajo<sup>42</sup>". A tal efecto, Moreno (2015)<sup>43</sup> ha añadido que "*la formación profesional dual del sistema educativo prevista en el Real Decreto 1529/2012 se distingue de la formación profesional dual inherente al contrato para la formación y el aprendizaje en la inexistencia de relación laboral alguna y específicamente por la no formalización en estos supuestos de un contrato para la formación y el aprendizaje*". En la misma dirección, Apilluelo (2014)<sup>44</sup> afirma que "*cuando las actividades prácticas formativas se desarrollan al amparo exclusivamente de programas de educación y formación profesional, aquellas no dan origen a relación laboral, y la persona en formación queda sujeta tan solo a las normas a las normas generales del sistema educativo y a las normas particulares de los estudios de formación profesional dual*".

---

<sup>42</sup> Moreno, J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras fines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona: Atelier, p.146.

<sup>43</sup> Moreno, J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona, España: Atelier, p. 56.

<sup>44</sup> Apilluelo, M. (2014). *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. Albacete Bomarzo, p. 21.

El art 28 RD indica que el objeto del Título III es *establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje*. Asimismo, este artículo identifica una serie de finalidades que se intentan obtener mediante la implantación de la formación profesional dual en el sistema educativo.

En este sentido, las finalidades a las que alude el precepto son: el incremento del número de estudiantes; la inserción laboral de los jóvenes; un mayor contacto entre la empresa y el mundo educativo; ajustar la oferta educativa con la demanda laboral; una mayor empleabilidad de los estudiantes; conseguir una mayor motivación del alumnado, intentado disminuir el abandono estudiantil temprano; mejorar la relación del profesorado que imparte la formación con las empresas del sector y mejorar la transferencia de conocimientos; y finalmente obtener mejores datos cuantitativos y cualitativos que permitan una mejora de la calidad de formación profesional. Pero, además, si hacemos un análisis más preciso de este precepto, podemos ver dos finalidades esenciales. La primera, es la ampliación del número de estudiantes y titulados de formación profesional; y la segunda, es la inserción laboral de los estudiantes que cursan la formación profesional dual, proporcionándole a los estudiantes múltiples y valiosas oportunidades.

No obstante, este artículo ha sido objeto de numerosas críticas por parte de la doctrina. Algún sector doctrinal<sup>45</sup> ha entendido que el contenido del Título III que regula la FPD en el sistema educativo *“se caracteriza por la indefinición y su parquedad y por omitir casi más de lo que regula, pero abre la puerta a explorar el mundo de la formación dual desde un prisma marcadamente educativo, de desde la inserción laboral exclusivamente”*. Por lo tanto, con la formación profesional dual en el sistema educativo no se opta por imponer un cambio en el modelo ya implantado de formación profesional dual en España, sino que se trata de una posibilidad más a la formación profesional tradicional y ordinaria.

---

<sup>45</sup> Igartua, M.T (2017), La formación Dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora. *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social* (137), p. 96.

a) EL CONVENIO DE COLABORACIÓN

El elemento primordial y esencial para la implantación de proyectos de formación es el convenio de colaboración entre la empresa y el centro educativo. Se trata de un instrumento a través del cual se proyecta una verdadera coordinación y sincronización entre la empresa y el centro formativo.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 31 del Real Decreto 1529/2012 “*el proyecto de formación profesional dual deberá ser autorizado por la Administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan*”. No obstante, esta redacción del art 31 no recoge la previsión que exige al detalle la programación de las actividades formativas a realizar, prevista en borradores anteriores, algo que ha llamado mucho la atención. Simplemente se limita a manifestar que el proyecto de formación dual en el sistema educativo necesariamente tiene que formalizarse a través de un convenio con la empresa colaboradora.

Respecto al contenido del Convenio, este debe contener los siguientes elementos: un programa de formación, el número de alumnos participantes, el régimen de becas, la jornada y horario en el centro y en la empresa; las condiciones a cumplir por las empresas, los alumnos y los tutores; los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación. Además, Moreno (2015)<sup>46</sup> añade que “*junto con el programa de formación, cabe destacar como parte fundamental del contenido del Convenio formalizado con la empresa colaboradora, la previsión de aquellos elementos que deben fijar el marco en el que deberá desarrollarse la actividad de los alumnos participantes en la empresa, es decir, las condiciones que deben cumplir las empresas, alumnos, profesores y tutores y la jornada y horario en el centro y en la empresa*”.

---

<sup>46</sup> Moreno, J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona, España: Atelier, p.57.

En definitiva, estos elementos deben quedar afianzados y definidos en el Convenio de colaboración. Convenio que consigue una correcta coparticipación en el proceso formativo de los centros educativos y las empresas.

#### b) CENTROS DOCENTES QUE IMPARTEN LA FPD EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Para afianzar y asegurar la formación educativa en este tipo de proyectos, es fundamental elegir correctamente los centros de educación para su impartición. En este sentido, el art.29 del Real Decreto 1529/2012 recoge los posibles centros docentes que pueden impartir esta formación, señalando que *“podrán participar en estos proyectos los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica”*. De este precepto se pueden extraer varios requisitos que deben adquirir los centros docentes para impartir la formación profesional.

- El primer requisito es que se trate de centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación Profesional dual, con independencia de su titularidad y forma de financiación.
- El segundo requisito es que estos centros docentes establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, es decir con empresas cuya actividad tenga el mismo signo distintivo que este tipo de centros educativos.
- El tercer requisito es que los centros docentes deben disponer de *“entornos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación”*. Requisitos que se concretan en las características de la empresa, en las características de la actividad profesional, y en las características de la formación implicada.

#### 6. Formación Dual Universitaria

La reciente Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, ha traído consigo una nueva modalidad de FPD. Al respecto, su



Disposición Final trigésimo sexta incorpora una modificación del art. 11 del Estatuto de los trabajadores, a fin de añadir una nueva modalidad de contratación, denominada “*la Formación profesional universitaria*”, que se une a las modalidades contractuales anteriormente analizadas.

El nuevo apartado tercero del art 11 ET quedaría de la siguiente manera: “*El contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador*”. Esta nueva redacción, haciendo especial alusión a la FPD en la rama universitaria, debe considerarse como novedosa, pues hasta la fecha, nuestro legislador no se había atrevido a modificar ni incorporar la FPD en el Estatuto de los Trabajadores como una vía jurídica, más allá de su regulación específica en el RD 1529/2012, y mucho menos a hablar de la FPD en el plano universitario.

Igualmente, con esta modificación, nuestro legislador no solo se limita a dar unas pequeñas pinceladas de la nueva FPD universitaria, sino que además incorpora los aspectos fundamentales que rigen esta nueva modalidad. Sin más, añade que “*reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo. Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial*”.

En resumidas cuentas, esta modificación significa un pequeño paso hacia la modernización, así como la adaptación de la legislación a la demanda formativa y educativa alternativa. Sin embargo, no creo que la incorporación de este apartado sea suficiente para garantizar una mayor inserción laboral, ya que nuestro sistema de FPD se caracteriza por ser un sistema de baja calidad. Y ello, por lo siguiente:

Si comparamos la inserción juvenil española con la alemana, podemos ver como en Alemania, la mayor parte de jóvenes recurren a este tipo de formación profesional dual, mientras que en España se opta por recurrir a otras opciones, como por ejemplo las Escuelas Taller o las Casas de Oficios, a través de los programas públicos de empleo estatal.

Quizás esta diferencia se debe a la escasa adaptación de los jóvenes y a la especial dedicación que los gobiernos españoles hacen a la formación en empresas, dejando a un lado la formación educativa. En este sentido, el problema principal de este tipo de formación se debe entre otros, a que el número de horas en la escuela formativa es mucho menor a la formación profesional, lo que provoca que muchos de los “alumnos formados”, cuando terminan su formación se vean sin los conocimientos y habilidades suficientes como para seguir desempeñando este tipo de funciones en otra empresa. Respecto a esta cuestión, algún autor<sup>47</sup> entiende que ha existido una creencia errónea del sistema de FPD, y afirma que hasta el momento el sistema de FPD español gira en torno a la siguiente convicción: *“no hay mejor formación profesional que aquella arraigada con fuerza en la práctica, aquella que no pierde de vista en mundo del trabajo”*.

Es evidente, que la formación profesional debe ser “dual” y que por tanto se le debe dar la misma importancia al aprendizaje y a la formación práctica en empresas, siendo ambos factores claves para combatir el paro juvenil. Sin embargo, el Gobierno y las administraciones de empleo no tienen hasta el momento ninguna intención de llevar a cabo una reforma en este sentido, sino que simplemente, y a través de esta ley presupuestaria se han limitado a crear una formación profesional universitaria con las

---

<sup>47</sup> Marhuenda, F. (2016) La Formación Profesional Dual en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan. *Revista Internacional de Organizaciones* (17), p. 47.

mismas características que la PFD básica. Con lo cual, y a pesar de la clara modernización de esta reforma, no creo que se llegue a aumentar de manera considerable el número de jóvenes que opta por este tipo de formación, aun así, no me quiero adelantar a los acontecimientos y con el paso de los meses se verá si se ha conseguido el objetivo pretendido.

### **7. Incentivos y beneficios tanto para los empresarios como para los trabajadores.**

Existe unanimidad a la hora de señalar que en la FPD existen beneficios para los jóvenes y para las empresas. Con respecto a los primeros, la principal ventaja recae en la transición e incorporación al mercado de trabajo, así como la correspondiente remuneración durante el proceso de contratación. En cuanto a los segundos, este tipo de formación permite paliar los desajustes existentes entre las competencias y habilidades adquiridas por los estudiantes y las exigencias de las empresas, asimismo, estas últimas consiguen reducciones en las cuotas a la Seguridad Social y bonificaciones por la formación de los jóvenes. Estas bonificaciones son las siguientes:

- 100% en las empresas cuando la plantilla sea menor de 250 personas, o del 75% si es igual o mayor de 250 personas.
- 100% en las cuotas del trabajador contratado.
- Bonificación en el coste de la formación del trabajador, que incluye las horas de tutoría del tutor de empresa con un máximo de 40 horas.
- Tras la duración máxima del contrato y su posterior transformación en indefinido, las empresas tienen una reducción en las cuotas de la SS de 1.500€ al año durante los 3 primeros años, con la siguiente excepción: 1.800€ en el caso de ser mujer.

### **3. PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN. PLAN DE INSERCIÓN JUVENIL**

Una vez vistas las vías jurídicas de acceso al empleo juvenil previstas en la legislación vigente, en este apartado profundizaré en los programas públicos de empleo-formación, establecidos por los poderes públicos como medidas para mejorar el empleo

juvenil. Si bien, estos poderes públicos y agentes sociales han dado muestra de su preocupación por la situación de desempleo en nuestro país, y prueba de ello han sido los numerosos acuerdos sociales destinados a favorecer la participación laboral de los colectivos más vulnerables.

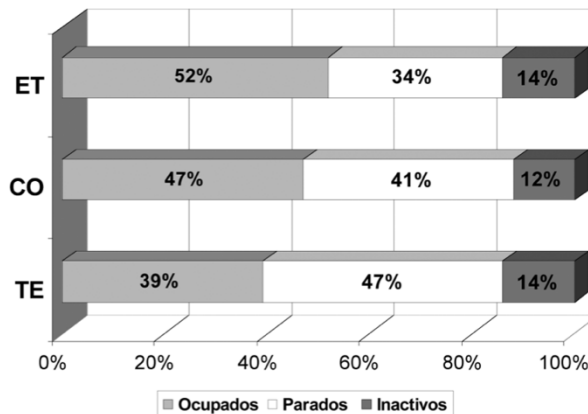
Estos programas son iniciativas creadas para desarrollar estrategias formativas dirigidas a colectivos desfavorecidos, con muchas carencias educativas, sin empleo y que sufren graves problemas de inserción socio-laboral. Tienen como objetivo completar la formación, cualificar al trabajador en una ocupación o especialidad concreta y proporcionar experiencia laboral real, que le permita permanecer en la empresa durante un largo tiempo, así como favorecer la inserción social y laboral de los jóvenes y adultos desempleados que participan en ellos. Tal y como establece el Servicio Canario de Empleo en su web, *“son programas públicos de empleo-formación, destinados a personas desempleadas. Su objetivo es facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación”*.

Dentro de estos programas públicos hay que destacar las Escuelas Taller y las Casas de Oficio, que tienen su regulación específica en la Orden ESS/1271/2013, de 24 de junio, por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

En la siguiente tabla se recoge el resultado de una entrevista realizada por la EPA. Esta tabla muestra la ocupación en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo en 2010. Se puede apreciar como las Escuelas Taller representan un 52% de ocupación, mientras que las Casas de Oficios se sitúan por debajo, con un 47%.

Tabla N° 6 Situación laboral de los alumnos- trabajadores en Escuelas Taller y Casas de Oficio.

**GRÁFICO III.** Situación laboral de los alumnos-trabajadores en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo



FUENTE:INE

#### A) ESCUELAS TALLER

Las Escuelas Taller son programas públicos de empleo-formación que tratan de insertar al desempleado en el mercado laboral y están dirigidos a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas, a través de la realización de un trabajo efectivo, mediante la ejecución de obras o servicios, en un entorno que permita adquirir formación y experiencia profesional para la cualificación e inserción laboral.

Este programa tiene como finalidad la inserción de desempleados jóvenes menores de 25 años, alternando la práctica profesional con la formación, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, u cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalidad y experiencia de los participantes.

#### B) CASAS DE OFICIOS

Las Casas de Oficios son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con

el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

- ASPECTOS COMUNES DE AMBOS PROGRAMAS PÚBLICOS

**1. Sujetos que promueven esta iniciativa**

Los encargados de promover este tipo de formación son los organismos públicos (ayuntamientos, junta de comunidades), las entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales, las asociaciones y fundaciones, los consorcios y otras entidades sin ánimo de lucro.

**2. Estructura y distribución de los programas públicos**

La formación que se imparte es teórico-práctica, bajo la metodología “*aprender haciendo*”, en la que el tiempo destinado a la teoría varía de unos proyectos a otros, pero en la mayoría de los casos corresponde al 30% del tiempo formativo total. De ahí que los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios tengan dos etapas:

- Durante la primera etapa, los alumnos reciben formación profesional ocupacional. Se trata de una etapa formativa donde los participantes tienen derecho a una beca. Pero es muy importante tener en cuenta que la percepción de la beca es incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.
- Durante la segunda etapa del proyecto (formación en alternancia con la práctica profesional), los alumnos complementan su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. En esta etapa los alumnos son contratados por las entidades promotoras en la modalidad del contrato para la

formación y el aprendizaje. Los alumnos trabajadores perciben las retribuciones salariales que les corresponden de conformidad con normativa vigente, que habitualmente es el 75% del Salario Mínimo Interprofesional establecido.

### **3. Requisitos de los alumnos-trabajadores**

La selección de los alumnos trabajadores de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como la del director, docentes y personal de apoyo, será efectuada por un grupo de trabajo mixto que se constituirá para tal fin entre la entidad promotora y la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, procurando la mayor adaptabilidad de los seleccionados a las especialidades y a las particulares circunstancias de dificultad de las mismas.

Si bien, los candidatos deberán cumplir, como requisitos mínimos: ser menor de 25 años, ser desempleados no ocupados, registrados en los servicios públicos de empleo y disponibles para el empleo; y finalmente, cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.

### **4. Reconocimiento de profesionalidad**

Tras terminar la formación y las prácticas remuneradas, adquieren un certificado de profesionalidad, es decir, al término de su participación el alumno trabajador recibirá un certificado expedido por la entidad promotora en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el programa, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados.

#### **C) VOLUNTARIADO**

Finalmente, y de manera muy breve, la tercera vía extracontractual que vamos a analizar en este informe es la incorporación de los jóvenes al mercado laboral a través del voluntariado, que se encuentra recogida en la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado.

El art.3 de la Ley 45/2015 define el concepto de voluntariado como “*el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas*”. A esta definición, el legislador añade una serie de requisitos que se deben cumplir para estar ante esta vía extracontractual: “*Que tengan carácter solidario; que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente; que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d); que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22*”. A tal efecto, se pueden extraer de todos estos requisitos dos aspectos fundamentales: “el interés no lucrativo” o también llamado altruismo; y “la gratuidad” objetivada en la ausencia de la contraprestación por parte de la empresa.

Asimismo, el artículo 3 de la Ley 45/2015, excluye de la “actividad voluntaria”, a las becas con o sin contraprestación de servicios o cualquier actividad análoga cuyo principal objetivo sea la formación y las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales y las prácticas académicas externas.

Respecto a esta modalidad, simplemente hay que añadir que en el ámbito laboral su práctica es casi irrelevante, porque como ya hemos mencionado, existen otro tipo de modalidades más beneficiosas tanto para la empresa como para el trabajador-alumno.

#### **IV. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL**

A pesar de que muchos autores coinciden en que estas vías jurídicas de incorporación al mercado laboral tratan de proporcionar a los jóvenes y no tan jóvenes oportunidades de empleo a través de la contratación estable y permanente, deslindada de la temporalidad; tal y como se ha ido demostrando a lo largo de este trabajo, existen dificultades de acceso al mercado que impiden este objetivo.

Una de estas dificultades de acceso sería la especial y delicada situación que atraviesa nuestro país como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-



19. Desde principios del año 2020, nuestro país ha ido sufriendo un progresivo descenso de la economía y como consecuencia una destrucción del empleo, que hasta ahora se consideraba como un “empleo estable”. La declaración del estado de alarma en marzo de 2020, para intentar frenar la curva de contagios, trajo consigo un impacto negativo en la economía española, así como el consiguiente cese de la actividad laboral en todo el territorio. La mayor parte de la población vio suspendido su contrato de trabajo de manera temporal a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, o también conocidos como ERTes. Estos ERTes, prácticamente desconocido por el gran público hasta ese momento, tenían como finalidad rescindir las obligaciones laborales de los trabajadores por un periodo de tiempo debidamente acotado (periodo que con el paso de los meses ha ido aumentando). Una vez finalizado este periodo, la empresa estaría obligada a recuperar las condiciones contractuales previas a la implementación de este, así como a mantener los puestos de trabajo de los empleados que se han visto afectados.

Sin embargo, la situación actual y los escasos recursos de los que disponen las empresas, ha provocado que muchas de ellas no hayan podido resistir a estas circunstancias y hayan tenido que cerrar, dejando a muchos trabajadores en situación de desempleo o incluso sin ningún tipo de ayuda o subsidio. Lamentablemente, esto solo es el principio, pues se espera con el paso de las semanas aumenten las restricciones y con ello se limite mucho más la incorporación de la población y en especial de los jóvenes al mercado laboral.

Si hacemos un análisis del sistema laboral y educativo en la actualidad, podemos comprobar cómo a mediados de abril de 2020 casi todos los países del mundo habían decretado el cierre de los centros educativos en respuesta a la pandemia de COVID-19, lo que provocó que más de 1.570 millones de alumnos, lo que representa más del 90% del total de la población escolar matriculada en el mundo, sufriera la interrupción de su educación. Junto a esto, los índices establecidos por la EPA revelan que *“en el primer trimestre de 2020... la tasa de empleo ha descendido para los jóvenes de 16 a 24 años 1,8 puntos porcentuales (pp), al 23,2% y 1,7 pp para los jóvenes de 16 a 29 años, al 39,4%, manteniéndose, no obstante, en niveles similares a los alcanzados un año antes”*, lo que

evidencia un claro descenso en las vías de incorporación del mercado laboral, afectando a los sectores más vulnerables.

Al mismo tiempo, la tasa de paro para estos jóvenes (16-24 años) se ha incrementado considerablemente, situándose en el 33.3 %, dos puntos más que en el año 2019, y en cuanto a jóvenes de hasta 29 años el índice de paro se sitúa en 25,2%. Cifras que no dejan de preocupar a la sociedad, debido a la especial continuación y empeoramiento de la crisis sanitaria, que a día de hoy, deja muchas secuelas en el sector laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

De los datos obtenidos en este informe, así como de las investigaciones realizadas, podemos extraer una serie de conclusiones en materia de incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Estas conclusiones son las siguientes:

En primer lugar, y si hacemos referencia a la primera parte del trabajo, en materia de inserción laboral juvenil, podemos destacar que las medidas adoptadas por el Gobierno Español, a través de Programas Públicos de Empleo o a través de reformas laborales, no son suficientes para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Los datos aportados por la EPA (previamente analizados) reflejan un alto índice de desempleo juvenil en los últimos años. Quizás, el motivo de este desempleo se deba a la escasa adaptación de los jóvenes a las exigencias gubernativas, así como la precariedad en cuanto a la contratación se refiere. No deja de sorprender como en la actualidad, y a pesar de las continuas reformas, los problemas de inserción laboral aumentan, siendo la población más joven la más perjudicada por sus especiales características (escasa formación o nula experiencia, entre otros). Todo ello, nos lleva a reflexionar sobre el tema y a hacernos las siguientes preguntas: ¿son suficientes las vías jurídicas de acceso al mercado laboral?, ¿ha conseguido la Formación Profesional Dual adquirir la trascendencia pretendida en sus comienzos?, o ¿cómo mejoraría el sistema laboral juvenil?.

La respuesta a la primera pregunta, y desde mi punto de vista, es un NO. Este rechazo a la insuficiencia de medios de incorporación al mercado laboral se fundamenta en la segunda parte de este informe. Tras ver las diferentes vías de incorporación de los jóvenes, establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como la Formación Profesional Dual, se puede llegar a la conclusión de que estas modalidades contractuales están cayendo en el olvido como consecuencia de los especiales requisitos que se exigen para este tipo de formación, y también por la limitación temporal de este tipo de contratos. Muchos jóvenes se quejan de que este tipo de contratación solo se les facilita por tres o seis meses, y que tras haber pasado cierto tiempo en la temporalidad, muy pocos logran ocupar un empleo de carácter indefinido. Ello ha supuesto que se opte por otro tipo de formación profesional-laboral, a través de programas públicos como las Escuelas Taller o las Casas de Oficios.

Por otro lado, y respecto a la segunda pregunta, podríamos pensar que la implantación de una nueva modalidad de Formación Profesional Dual en España, basada en “la formación profesional-educativa” ha conllevado una mejora del sistema laboral español y, además, ha supuesto una reducción de los índices de desempleo juvenil. Sin embargo, y a pesar de que este era el objetivo pretendido, los datos aportados en este informe desmienten esta teoría.

La escasa adaptación de los jóvenes y la especial dedicación que los gobiernos españoles hacen a la formación en empresas, dejando a un lado la formación educativa, son los principales motivos por el que este tipo de formación no adquiere la trascendencia que debería. En este sentido, el problema principal de este tipo de formación se debe entre otros, a que el número de horas lectivas es mucho menor a las horas laborales, lo que conlleva que muchos de los “alumnos formados”, no adquieran los conocimientos necesarios para ese tipo de formación. Como señale en uno de los apartados de este informe, es evidente, que la formación profesional debe ser “dual” y que por tanto, se le debe dar la misma importancia al aprendizaje y a la formación práctica en empresas, siendo ambos factores claves para combatir el paro juvenil.

Finalmente, la respuesta a la tercera pregunta no podemos asegurarla al 100%, es decir, actualmente las vías jurídicas de incorporación al mercado laboral tal y como he señalado, son insuficientes para frenar el desempleo juvenil. Si bien, no puedo asegurar que la implantación de otro tipo de formación aumente el empleo del sector juvenil, pero sí puedo afirmar que las actuales necesitan una reforma, que posibilite el acceso de los jóvenes sin tantos requisitos formativos y educativos.

## VI. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, M.I. (2005). *La inserción laboral de lo jóvenes en España. Un enfoque microeconómico*. Navarra, España: Aranzadi.
- Apilluelo, M. (2014). *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. Albacete, España: Bomarzo.
- Cabeza, J., y Fernández, F. (2013). *Políticas de empleo*. Navarra, España: Aranzadi.
- Castelló, V. (s.f.). Los jóvenes y el mercado de trabajo. *Revista, trabajo, economía y sociedad*, 1. Recuperado de <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista65/art1.pdf>
- Conde, F. et al (s.f.). Jóvenes y Empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía. *Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud*, 105. Recuperado de
- Dueñas, D. (2016). La juventud periodo de solapamiento de factores que pueden conducir a la vulnerabilidad laboral y social. En Moreno, J. y Romero, A.M (2016). *Empleo juvenil entre el desempleo y la precariedad* (p. 57). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fernández R. (2017). El contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para aumentar la empleabilidad de los jóvenes. En Fernández, J.J. y Fernández, R. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades* (p. 21). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fernández, J. J., y Fernández, S. (2017). *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- García, M., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
- Gené, J., y Romero, A. M. (2016). *Empleo Juvenil, entre el desempleo y la precariedad*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Igartua, M. T. (2017). La formación Dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137, 12. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552299>
- Marhuenda, F(2016) La Formación Profesional Dual en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan. *Revista Internacional de Organizaciones* (17), p. 47. Recuperado de [http://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/view/211](http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/211)

- Moreno, J. (2015). *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona, España: Atelier.
- Moreno, J., y Romero, A. M. (2016). *Empleo Juvenil: Entre el desempleo y la precariedad*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Ordoñez, N. (2017). El contrato en prácticas como medida de inserción del joven en el mercado de trabajo. En Fernández, J. J., y Rodríguez, S. *La empleabilidad de los jóvenes: desde las formulas tradicionales a las nuevas oportunidades* (p. 56). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Prados, F. J. (2014). Modalidades contractuales y políticas de empleo juvenil. En Monereo, J. L. (Ed.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil* (p. 254). Andalucía, España: Junta de Andalucía.
- Romero, A.M. (2016). El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes. En Moreno, J. y Romero, A.M. *Empleo juvenil entre el desempleo y la precariedad* (p.304). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Suso, A. (1997). El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes. *Cuadernos de relaciones laborales*, 11, 210. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165279>
- Todoí, A. (2015). Argumentos en Derecho Laboral. Recuperado de <https://adriantodoli.com/2015/06/01/la-formacion-dual-en-alemania-premio-recibido-de-la-asociacion-espanola-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/>
- Urcola, M. A. (2003). Algunas apreciaciones sobre el concepto sociológico de juventud. *Invenio: Revista de investigación académica*, 45. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3330672>
- Zubero, I. (2009). Inserción laboral, ¿Y qué hacemos con la sociedad?. *Revista de intervención socioeducativa*, 41, 40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2985608>

## **1. JURISPRUDENCIA CONSULTADA**

### **1.1. Sentencias del Tribunal Supremo (TS)**

Sentencia del Tribunal Supremo nº 4767/2012 de 14 de enero de 2013

Sentencia del Tribunal Supremo nº 5735/2014 de 5 de noviembre de 2014

Sentencia del Tribunal Supremo nº968/2018 de 20 de noviembre de 2018

Sentencia del Tribunal Supremo nº2566/2020 de 1 de julio de 2020

### 1.2. Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (TSJ)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº2654/2007 de 10 de octubre de 2007

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº20556/2009 de 11 de junio de 2009

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº6502/2014 de 12 de junio de 2014

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº1083/2015 de 12 de febrero de 2015

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 1039/2015 de 16 de diciembre de 2015

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº 9480/2017 de 3 de mayo de 2017

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº10660/2017 de 13 de septiembre de 2017

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 4409/2018 16 de mayo de 2018

### 1.3. Sentencias del Juzgado de lo Social (JSO)

Sentencia Juzgado de lo Social de Ciudad Real nº 451/2020 de 13 de enero de 2020

## **2. LEGISLACIÓN APLICADA.**

Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado.

Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo

Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Real Decreto 1529/2012 de 8 de diciembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, estableciéndose además las bases para la formación profesional dual

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

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.