

EMPLEO Y JÓVENES

EMPLOYMENT AND YOUNG PEOPLE

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
en la Universidad Autónoma de Barcelona¹.
eduardo.rojo@uab.cat

Palabras clave: jóvenes, empleo, Ley, contrato, prácticas, educación
Keywords: youth, employment, Law, contract, internship, education, traineeship

Resumen: El artículo, cuyo origen se encuentra en la ponencia presentada el 15 de junio en el Seminario, aborda la problemática de los jóvenes y el empleo, con el punto de referencia de la Ley de Empleo. En primer lugar, se examinan datos estadísticos sobre la población juvenil española y su acercamiento al mundo laboral. En segundo lugar, es objeto de atención la citada Ley, los preceptos que se refieren directamente a la juventud, y otras normas que le afectan. Por último, se formulan algunas reflexiones, a modo de propuestas de actuación para la mejora de la situación laboral del colectivo,

Abstract: The article, which originates from the paper presented at the Seminar on 15 June, deals with the issue of young people and employment, with the Employment Act as a reference point. Firstly, statistical data on the Spanish youth population and their approach to the world of work are examined. Secondly, attention is given to the aforementioned Law, the precepts that refer directly to young people, and other regulations that affect them. Finally, some reflections are formulated, by way of proposals for action to improve the employment situation of this group,

I. INTRODUCCIÓN

Los días 15 y 16 de junio se celebró en la Facultad de Derecho del Campus de Ourense de la Universidad de Vigo el Seminario internacional «Mantenimiento y recuperación del empleo. Colectivos de atención prioritaria»² En la presentación del programa se explicaba que «... acogerá un seminario internacional centrado en el mantenimiento y recuperación del empleo, en el que se prestará especial atención a los colectivos de atención prioritaria en este ámbito por razón de género, edad o diversidad funcional. Abordará, desde un punto de vista principalmente jurídico, pero también desde disciplinas como la economía, el análisis crítico de

1 Fecha de finalización del artículo: 30 de junio.

2 <https://www.uvigo.gal/universidade/comunicacion/axenda/seminario-internacional-mantenimiento-recuperacion-emplego-colectivos-atencion-prioritaria> (consulta: 13 de junio)

las políticas de empleabilidad en el contexto de la implantación de un nuevo paradigma de sistema productivo y económico marcado por lo digital»³.

El Seminario giró alrededor del examen de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo, que tuvo su origen en el Informe elaborado por un grupo de investigadores e investigadoras de la Universidad de Vigo, a cuyo frente se encontraban quienes coordinaron el Seminario, el profesor Jaime Cabeza y la profesora Marta Fernández, si bien ciertamente primero el Anteproyecto, después el Proyecto, y finalmente la Ley aprobada tras el trámite parlamentario, lo despojaron de aspecto especialmente importantes de su contenido, en concreto buena parte del relativo a la participación de las Corporaciones Locales en las políticas de empleo.

En la presentación de mi exposición agradecí la invitación formulada por el comité organizador y manifesté mi satisfacción por compartir dos días de trabajo con estimadas compañeras y compañeros del mundo académico español, y también con relevantes figuras laboristas de otros Estados europeos. También expuse que no dejaba de ser curioso que se asignara la intervención sobre el colectivo juvenil a una persona que, como en mi caso, está ya «tocando» la jubilación por cumplimiento de la edad prevista en la normativa aplicable, y que suponía que lo habían hecho porque creían que podía aportar algunas luces sobre cómo prestar atención, primero, analizar la normativa, después, y formular propuestas, por último, sobre cómo abordar la realidad laboral de la juventud, unida por supuesto muy estrechamente a la educativa y formativa, manifestando que iba a tratar de dar a dar respuesta a la petición formulada.

Siguiendo el esquema de mi intervención oral, en primer lugar, examinaré algunos datos estadísticos sobre la población juvenil española y su acercamiento al mundo laboral. En segundo lugar, me detendré en el examen de la LE, o más concretamente de los preceptos que se refieren directamente a la juventud, aun cuando no deben haber dudas de que toda la norma es de afectación a este colectivo, sin olvidar que hay otras normas que le afectan también muy directamente, como son por ejemplo la contratación de formación en alternancia y la regulación de las prácticas educativas-laborales, y en especial en el Plan de Garantía Juvenil 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes. Por último, formularé algunas reflexiones, a modo de propuestas de actuación para la mejora de la situación laboral de dicho colectivo, en una línea semejante a la ya expuesta por mi parte en anteriores intervenciones públicas, artículos doctrinales y entradas publicadas en mi blog sobre la juventud.

Las reflexiones que realizaré a continuación son las propias de una persona de edad avanzada que ha estado en contacto con jóvenes universitarios desde hace casi cincuenta años y que ha visto pasar delante suyo muchísimas y diversas realidades económicas y sociales que han afectado a los jóvenes a los que he impartido docencia. Se trata de tener una visión global del empleo (y desempleo) juvenil, ámbito de estudio personal desde hace muchos años, animado para ello en sus inicios por quien fuera mi maestro el jesuita Joan N. García-Nieto, en el bien entendido, y comparto plenamente la tesis de la OIT en su Informe «La crisis del empleo

3 Una amplia y detallada crónica del Seminario ha sido publicada por la profesora Emma Rodríguez en el blog del profesor Antonio Baylos . Describe con precisión y claridad los contenidos más relevantes de todas las intervenciones de quienes presentaron ponencias y comunicaciones, así como de la conferencia de la profesora María Emilia Casas Baamonde y de la intervención de clausura a cargo del Secretario de Estado de Empleo y Economía Social Joaquín Pérez Rey. <https://baylos.blogspot.com/2023/06/ley-de-empleo-y-nuevo-ecosistema.html> (consulta: 21 de junio).

de los jóvenes. ¡Actuemos ya!⁴, presentado en la Conferencia internacional del trabajo de 2012, y que he defendido en anteriores trabajos en los que he abordado la problemática del empleo juvenil, que «los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo, de ahí que sea más eficaz centrarse en determinados grupos y desventajas y vulnerabilidades específicas en el mercado de trabajo», y que para conseguir que ello sea posible «es necesario contar con los recursos y las capacidades administrativas que requiere la aplicación de este tipo de programas específicos y de gran complejidad». Soy del parecer que debemos tomar en consideración las diversas realidades que existen en el seno de la población joven y cómo afectan las mismas cuando nos referimos al empleo juvenil. Sin ánimo de exhaustividad, aquí están algunas de ellas: qué diferencias existen en el seno de los jóvenes y qué medidas hay que adoptar en especial para quienes no estudian ni tampoco están en el mercado de trabajo; a qué colectivos deben dirigirse, en su caso, las medidas de incentivación de la contratación; deberían consolidarse los aspectos formativos de los contratos especialmente dirigidos a los jóvenes (contrato para la formación y el aprendizaje, y evitar que sólo sean un mecanismo precario de incorporación de los jóvenes al mundo laboral (la reforma laboral de 2021 va por el buen camino en este punto a mi parecer); hay que apostar por un tratamiento personalizado de los jóvenes demandantes de empleo.

Y para concluir esta introducción, es obligado saber de qué vamos a hablar. Me refiero a jóvenes, entendiéndolo por tales los definidos en el art. 3 de la LE, es decir «persona demandante de los servicios de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)»; definición que prácticamente se repite en el art. 53, que conceptúa como tales a quienes «a los efectos de esta ley», no han alcanzado la edad de treinta años o son beneficiarios del SNGJ. A efectos estadísticos cuando se analiza el mercado de trabajo de la juventud, y me refiero a los Informes estatales de mercado de trabajo⁵ que efectúa anualmente el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se utiliza también la referencia a no sobrepasar la edad de treinta años. No me olvido, no podría hacerlo evidentemente, de aquellas y aquellos jóvenes que aun cumpliendo la edad marcada no se encuentran trabajando ni realizando actividad educativa o formativa, un 11,7 % según los últimos datos disponibles, si bien su realidad no es ni mucho menos homogénea, a los que debe ayudarse desde las instancias públicas, en colaboración con la iniciativa privada, para facilitar su incorporación a los ámbitos educativos, formativos y laborales.

Dicho sea incidentalmente, si la normativa aplicable sitúa el colectivo de «edad madura» a los 45 años, repárese en el reducido número de personas trabajadoras que quedan incluidas dentro del «colectivo fuerte» de estas en el ámbito laboral, y siempre y cuando además no se encuentren dentro de alguno de los otros colectivos de atención prioritaria enumerados, y además de forma no exhaustiva, en el art. 50 de la LE.

El interés, y la preocupación, por la población juvenil, se manifiesta por supuesto en el Plan de recuperación, transformación y resiliencia aprobado en 2021 y se ha subrayado el impacto positivo de todas las medidas adoptadas en los tres últimos años en la Addenda⁶ presentada

4 https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_176940.pdf (consulta: 14 de junio)

5 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-jovenes> (consulta: 15 de junio).

6 https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-06/06062023_adenda_plan_de_recuperacion.pdf (consulta: 18 de junio)

por el Gobierno español a la Comisión Europea el mes de junio, tal como se pone de manifiesto en este breve fragmento del documento que reproduzco a continuación

«En el ámbito laboral, se han aprobado importantes medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, tales como el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027. Por su parte, la reforma del Estatuto de los Trabajadores introduce los contratos formativos en alternancia y para la obtención de la práctica profesional; asimismo, se limita la utilización de los contratos temporales, generalizando el contrato indefinido, medida que favorece especialmente a los jóvenes. Además, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 contempla medidas específicas dirigidas a los jóvenes. Junto a estas reformas, se han desplegado inversiones como las que impulsan los programas EMPLEO JOVEN-TÁNDEM (programa mixto de empleo y formación en los ámbitos de transición ecológica y digitalización), Investigo (para la contratación de jóvenes investigadores) y Primera experiencia profesional en las administraciones públicas. Se ha aprobado también la nueva Ley de Empleo, que supone una reforma profunda de las políticas activas de empleo, que se orientarán especialmente al empleo de los jóvenes y a dar más protección a los jóvenes de baja cualificación».

II. UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD LABORAL JUVENIL

Tomo como punto de referencia para mi exposición, en primer lugar, los datos disponibles sobre la población joven en el Informe estatal 2023 del Mercado de Trabajo de los Jóvenes, que recoge los de 2022. El número de personas menores de 30 años representaba el 29,44 % sobre el total de los datos del Padrón Municipal, es decir 13.977.323 de un total de 47.475.420, destacándose en el Informe, dato demográfico sin duda importante para las políticas de empleo, el descenso continuado de la población juvenil, ya que nueve años antes, 2013, era del 31,16 %. Mirando retrospectivamente un período más amplio, se constata que «casi treinta de cada cien personas son menores de 30 años, mientras que en 2008 eran treinta y tres».

Si centramos nuestra atención en los datos que afectan e interesan al mundo del trabajo, la tasa de actividad es del 53,53 %, la de empleo del 41,63 %, y la de desempleo del 27,19 %, mientras que las del total de la población activa es del 58,52, 50,99 y 12,87 %, respectivamente. Dato relevante a tomar en consideración también para las políticas de empleo es que el desempleo juvenil es bastante más elevado en el grupo de 16 a 19 años, mientras que en el grupo de 25 a 29 las tasas de actividad y de empleo son bastante más elevadas.

Más cercanos en el tiempo, los datos de desempleo, en esta ocasión de jóvenes menores de 25 años, correspondientes al mes de mayo, facilitados por el Ministerio de Empleo y Economía Social y también por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, resaltan el impacto positivo de la reforma laboral de 2021 sobre la incorporación y mantenimiento de las personas jóvenes en el mercado de trabajo, pudiendo comprobarse que de los 322.894 jóvenes desempleados en mayo de 2021 hemos pasado a los 188.043 en mayo de este año.

Los datos sobre contratación indefinida y temporal permiten igualmente constatar el avance importante tanto en contratación como en estabilidad laboral para la población juve-

nil. Baste ahora indicar, y remito a todas las personas interesadas a la atenta lectura de los datos disponibles en los informes mensuales sobre contratación y desempleo, que el número de contratos formalizados para menores de 25 años (y muchos más, por consiguiente, si tomamos en consideración los formalizados con menores de 30 años) fue de 312.058 en mayo de 2023, con una distribución bastante equilibrada entre hombres y mujeres, 169.364 y 142.694 respectivamente, siendo el de los contratos indefinidos (76.401 y 60.731) un porcentaje del 21.94 % sobre el total (624.853) formalizados bajo dicha modalidad contractual en este mes.

III. LA NORMATIVA APLICABLE A LAS PERSONAS JÓVENES, TRABAJADORAS Y EN FORMACIÓN, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA LE

1. Normativa internacional

Hay que referirse a la Recomendación sobre aprendizajes de calidad⁷, aprobada en la 111.^a Conferencia Internacional del Trabajo, que se aplica a todas las empresas y sectores de actividad económica, y que define como aprendizaje «toda forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida».

Dicha aprendizaje, por lo que respecta a las normas que deben tenerse en consideración cuando se regule, deberá prestar especial atención (véase con mayor detalle el apartado 10) entre otras a «la edad mínima de admisión en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, las cualificaciones educaciones, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, si se requieren para la admisión, la supervisión por personal calificado, la duración mínima y máxima, los resultados del aprendizaje y los planes de formación, el equilibrio adecuado entre aprendices y docentes, teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad...».

2. Normativa europea

Al tratarse de un Seminario que centra su atención, al abordar la política laboral española, en la recientemente aprobada LE, que recordemos que está pendiente de desarrollo reglamentario en contenidos tan importantes como por ejemplo la creación de la Agencia Española de Empleo para sustituir al Servicio Público de Empleo Estatal, es obvio que mi

7 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_885175.pdf (consulta: 18 de junio)

atención ha de focalizarse en dicha norma, sin que ello sea obstáculo en absoluto para referirme también a otras, o proyectos normativos, que afectan muy directamente a la población trabajadora juvenil.

A) Dado que nuestro «punto geográfico de referencia», y por supuesto también político, es la Unión Europea, es obligado recordar primeramente la Recomendación de 30 de octubre de 2020 sobre la garantía juvenil reforzada⁸. En la muy amplia introducción de la norma que precede a las recomendaciones concretas dirigidas a los Estados miembros, se resalta primeramente la importancia que el empleo juvenil merece en el Pilar europeo de derechos sociales y en las orientaciones generales para las políticas de empleo de aquellos.

En efecto, el capítulo I está dedicado a la igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, disponiendo el apartado 1 que toda persona, y no hay duda de que aquello que sigue afecta mayoritariamente a la población joven, «tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral».

Por otra parte, el principio 4 del Pilar dispone que «los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de trabajo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios» (su redacción es prácticamente idéntica a la de la Recomendación de 2013, con la única exclusión de la edad concreta hasta la que se tiene el derecho), mientras que en la Orientación núm. 6 para las políticas de empleo de los Estados miembros de 2017, dedicada a «Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias», se expone que «El desempleo juvenil y la cuestión de los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni se forman (ninis) se deben seguir abordando a través de la prevención del abandono escolar prematuro y una mejora estructural en la transición de la enseñanza al trabajo, entre otras cosas mediante la plena ejecución de la Garantía Juvenil».

Me parece destacable, como ya he apuntado, la necesidad de no considerar a quienes no trabajan ni estudian como un bloque homogéneo, reconociéndose la importancia de planteamientos individualizados, ya que para algunos «puede ser suficiente un planteamiento más ligero, mientras que, para otros, más vulnerables, pueden necesitar intervenciones más intensivas, largas e integrales.

En fin, no es «nada nuevo bajo el sol», pero no está de más recordar, y debe valorarse positivamente, que se subraya que la aplicación de la garantía juvenil debe ajustarse «en función de las circunstancias nacionales, regionales y locales» y que deben utilizarse todos los recursos económicos disponibles y puestos a disposición por la UE, con mención expresa al Fondo Social Europeo Plus (FSE +), el instrumento «Next Generation EU», el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y la Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (REACT-UE)

Tampoco es nuevo, pero también debe valorarse positivamente, subrayar la importancia de la coordinación y colaboración en todos los ámbitos de actuación que afectan a las polí-

8 <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2020/10/30/reinforcing-the-youth-guarantee-the-council-adopts-a-recommendation-for-more-inclusive-measures-to-boost-youth-employment/> (consulta: 15 de junio).

ticas de juventud, como son el empleo, la educación, la igualdad de género y los asuntos sociales, ya que «resultan cruciales para fomentar el empleo de calidad, las oportunidades de educación y formación, la formación de aprendices y los períodos de prácticas», por cuanto que los servicios integrados (como las ventanillas únicas u otros modelos) facilitan el acceso a los servicios y las prestaciones, y pueden ofrecer más fácilmente soluciones a medida, flexibles y con mayor capacidad de respuesta para los jóvenes que afrontan obstáculos multidimensionales para acceder al mercado de trabajo».

B) En las actuales Orientaciones aplicables, aprobadas por la Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo de 21 de noviembre de 2022⁹, se encuentran referencias concretas a la población juvenil en parecidos términos a las que me he referido con anterioridad. En efecto, se expone que los Estados miembros «deben fomentar la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades en los sistemas de educación y formación. En particular, se debe ofrecer a los menores acceso a una educación infantil y una atención a la infancia asequible y de buena calidad, en consonancia con la Garantía Infantil Europea. Los Estados miembros deben aumentar los niveles de cualificación generales, reducir el número de abandonos en la educación y la formación, apoyar el acceso a la educación de los menores pertenecientes a grupos desfavorecidos y procedentes de zonas alejadas, hacer más atractivas la educación y formación profesionales (EFP), apoyar el acceso a la educación superior, así como su conclusión, facilitar la transición de los jóvenes de la educación al empleo mediante períodos de prácticas y de aprendizaje profesional e incrementar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, en particular entre alumnos procedentes de entornos desfavorecidos y entre los menos cualificados».

C) No está de más recordar que el Parlamento Europeo siempre ha mostrado especial interés por la realidad juvenil en general, y sobre la de la población trabajadora en particular, siendo un ejemplo significativo de ello la Resolución adoptada el 17 de febrero de 2022 que lleva por título «Empoderamiento de la juventud europea: empleo y recuperación tras la pandemia»¹⁰, en la que, entre otras medidas, pide a los Estados miembros que «faciliten el acceso de los jóvenes a períodos de prácticas y de aprendizaje profesional remunerados, de calidad e inclusivos; solicita que se refuercen los planes de seguimiento, garantizando que los jóvenes disfruten de primeras experiencias laborales adecuadas y de calidad, y de oportunidades para mejorar sus capacidades y obtener nuevas cualificaciones o titulaciones; condena la no remuneración de los períodos de prácticas como una forma de explotación de trabajadores jóvenes y una violación de sus derechos, y pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en colaboración con el Parlamento y con arreglo al principio de subsidiariedad, propongan un marco jurídico común para garantizar una remuneración justa para los períodos de prácticas y de aprendizaje profesional, a fin de evitar prácticas de explotación; condena la práctica de los contratos de cero horas y pide a los Estados miembros que presten apoyo a los empleadores que ofrecen períodos de prácticas y de aprendizaje profesional a jóvenes con discapacidad».

D) Recientes documentos comunitarios de interés son los siguientes: en primer lugar, la Resolución del Consejo «sobre el Espacio Europeo de Educación: con miras a 2025 y más allá»¹¹, en la que subraya que «la educación y la formación en todos los contextos, niveles y

9 <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/11/ue-orientaciones-para-las-politicas-de.html> (consulta: 15 de junio)

10 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0045_ES.html (consulta: 16 de junio)

11 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.185.01.0035.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2023%3A185%3ATOC (consulta: 14 de junio).

formas, son fundamentales para garantizar la cohesión social, la competitividad y el crecimiento sostenible en la Unión Europea y sus Estados miembros, prepararlos para las transiciones ecológica y digital y apoyarlos en el proceso. Especialmente en un momento en el que para los ciudadanos es esencial alcanzar la realización y el bienestar personales, así como adaptarse a los retos de un mundo cambiante y seguir participando en una ciudadanía activa y responsable». En segundo término, las Conclusiones del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, «sobre la dimensión social de una Europa sostenible para la juventud»¹², en las que se invita a la Comisión Europea y a los Estados miembros a que «Garanticen el acceso de todos los jóvenes a sus derechos de conformidad con las declaraciones y convenios internacionales mediante la integración de una perspectiva de la juventud basada en derechos en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de medidas que afecten a la juventud a todas las escalas. Es importante permitir que los responsables de la toma de decisiones cuenten con las competencias necesarias y que puedan acceder a las herramientas adecuadas para crear procesos de toma de decisiones inclusivos y participativos».

E) Por fin, la Resolución aprobada el 14 de junio sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión ¹³, en la que se expone que tales períodos «son esencialmente una experiencia de aprendizaje y no deben sustituir a los empleos de entrada en la empresa», pidiendo a la Comisión y a los Estados miembros que, «en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, faciliten y mejoren el acceso de los jóvenes a períodos de prácticas de calidad, remunerados e inclusivos, en especial para los procedentes de entornos vulnerables a fin de lograr el objetivo de cohesión social e inclusión de la Unión».

Especialmente importante, y tras su lectura se comprobará la sintonía con muchos de los contenidos del acuerdo suscrito el 15 de junio en España, es que el PE pide que se actualice y refuerce la Recomendación de 10 de marzo del 2014 del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas¹⁴, (404 votos a favor y 78 en contra) incorporando los que califica de «principios adicionales» y que son los siguientes:

«el acceso a una compensación adecuada para los trabajadores en prácticas en función del coste de la vida,

- el acceso de los trabajadores en prácticas a la protección social según los regímenes nacionales,
- mayor acceso a los períodos de prácticas por parte de los trabajadores en prácticas procedentes de entornos vulnerables, entre ellos aquellos con discapacidad, empleando un enfoque interseccional;
- lugares de trabajo accesibles;
- cumplimiento de los criterios de calidad cuando se realice una parte de un período de prácticas a distancia;

12 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.185.01.0021.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2023%3A185%3ATOC (consulta: 14 de junio).

13 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_ES.html (consulta: 17 de junio)

14 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)) (consulta: 16 de junio)

- objetivos de aprendizaje claros y acceso a una tutoría adecuada y a la orientación por parte de tutores formados para garantizar la transferencia de capacidades intergeneracional;
- comunicación, por medio de canales predeterminados y en cooperación con las inspecciones del trabajo nacionales y las autoridades pertinentes, de las malas prácticas y malas condiciones durante los períodos de prácticas».

Por último, destaco que la Resolución no se olvida del mundo empresarial, ya que anima a los Estados miembros a que «proporcionen orientación y asistencia a los empleadores, en particular a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, para que puedan ofrecer períodos de prácticas de calidad, y a que ofrezcan incentivos a aquellos empleadores que proporcionen a los trabajadores en prácticas un trabajo de calidad tras finalizar un período de prácticas de forma satisfactoria»¹⁵.

3. La LE

Si centramos nuestra atención en la LE encontramos varios preceptos, además de los arts. 3 y 53 ya mencionados, que incluyen referencias concretas a la juventud. Así, en el art. 5, que establece los principios rectores de la política de empleo, se incluye el de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, reiterándose en el art. 39 que en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad «se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad», y que se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias «... son suficientemente jóvenes».

Es en el art. 50 donde se recogen todos los colectivos que se consideran «de atención prioritaria para las políticas de empleo», disponiendo la obligación de los poderes públicos de adoptar programas específicos que permitan fomentar y mantener el empleo, así como mejorar y desarrollar su empleabilidad, de estos, entre los que hay una mención específica a «las personas jóvenes especialmente con baja cualificación» si bien el colectivo juvenil puede encontrarse también contenido en varios de los restantes colectivos calificados de prioritarios.

Es en el ya citado art. 53 donde se presta atención específica al colectivo joven menor de 30 años, siendo sin duda a mi parecer su referencia el Plan de Garantía de Empleo Juvenil, en el bien entendido que será «más prioritario» el de personas jóvenes menores de 18 años y que carezcan de la titulación que les permita acceder al contrato formativo regulado en el art. 11.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, si bien se insiste, con plena corrección a mi entender, que debe ponerse el acento para este colectivo «al retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones profesionales». Por otra parte, la concepción general del empleo digno

15 La Resolución ha merecido una valoración positiva por parte de la Confederación Europea de Sindicatos, habiendo manifestado su Secretaria Confederal Tea Jarc que «El tamaño de la mayoría a favor en el informe de hoy muestra que hay voluntad política en todos los partidos para ofrecer una remuneración y unas condiciones justas para los becarios. La pelota está ahora en el tejado de la Comisión Europea y los jóvenes esperan que ponga fin de una vez al escándalo de las prácticas no remuneradas» <https://www.etuc.org/en/pressrelease/parliament-pay-interns-least-minimum-wage> (consulta: 20 de junio)

también se traslada al empleo juvenil, para pedir a los poderes públicos que las políticas activas de empleo que pongan en marcha promuevan «el empleo de calidad, la contratación indefinida y a jornada completa y los salarios dignos, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación».

Por otra parte, la norma ahora examinada permite (disposición adicional sexta) la adopción de medidas concretas para incentivar el empleo juvenil, ciertamente con muchas cautelas, o lo que es lo mismo «condiciones de trabajo y empleo específicas». Además de la referencia a la prohibición de toda discriminación, solo se permiten «con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil no se equipare a la tasa de empleo total», y siempre y cuando estén justificadas «objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima», y resulten «adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes».

4. Otras normas de afectación a la población joven, trabajadora y en formación.

A) Real Decreto-Ley 1/2023 de 10 de enero

En estrecha relación con la LE, aun cuando se trate de una norma anterior en su publicación, pero diferida su entrada en vigor hasta el 1 de septiembre, nos encontramos con el Real Decreto-ley 1/2023 de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, que también versa sobre la mejora de la protección especial de las personas artistas.

Al respecto, debe señalarse el art. 4, que regula cuáles son las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, haciendo referencia justamente a la LE para referirse a colectivos, por ejemplo por razón de edad, que pueden beneficiarse de las mismas (ya sea mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, ya sea cuando se financien mediante subvenciones públicas), con mención expresa a las personas de atención prioritaria «que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas», si bien, y en la misma línea que lo dispuesto en la LE, no se requerirá dicha inscripción para las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil». Con reiteración de lo expuesto en el art. 4, el art. 6 conceptúa como personas de atención prioritaria, si bien refiriéndose a la LE de 2015 ya que aún estaba en tramitación parlamentaria la de 2023, «las personas incluidas en algunos de los colectivos de atención prioritaria previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo». Con estrecha relación con la contratación formativa regulada en el art. 11 de la LET, el art. 26 regula las bonificaciones a la contratación en alternancia, mientras que la disposición adicional primera regula las bonificaciones por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ, concretándose aquí, muy correctamente a mi parecer, qué se entiende por baja cualificación, es decir «aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional, de acuerdo con la declaración que realicen a este respecto en su inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil».

B) Plan de garantía juvenil plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes¹⁶

Hago mención únicamente, por tratarse de objetivos que tienen que concretarse en normas como las que he expuesto con anterioridad, a algunos de los retos a los que se pretende dar respuesta, otorgando prioridad a los colectivos más vulnerables o con especiales dificultades en el mundo laboral, e incorporando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como «presupuesto transversal en todas particularmente en materia de lucha contra la segregación laboral, que debe formar parte de la actuación de los Servicios Públicos de Empleo a todos los niveles, tanto en el ámbito de la intermediación, como en el de la formación o el diseño y aplicación de los programas»

Son estos:

«- Incidir en la mejora permanente de la calidad y la adecuación de la formación, incluyendo la formación en competencias lingüísticas y digitales, impulsando y explorando nuevos sectores ligados al cambio tecnológico y ecológico, apostando por una formación de calidad adaptada a las nuevas necesidades como punto de partida para un empleo de calidad, adaptada y a adaptable a las necesidades reales de las empresas.

– Abordar la búsqueda de nuevas oportunidades laborales en sectores con potencialidad de crecimiento en nuestro país como es el caso, entre otros, del sector de las tecnologías de la información y de la comunicación, agrario, ganadero, artístico o turístico. Debe formar parte del funcionamiento de las políticas activas de empleo.

– Reducir el alto grado de abandono escolar para asegurar la empleabilidad de las personas jóvenes.

– Reforzar los programas de orientación personalizada y los planes de actuación individuales como puntos clave para lograr no solo la inserción laboral estable de las personas jóvenes, sino también el desarrollo de incentivos formativos permanentes a efectos de consolidar carreras y proyectos profesionales...».

C) La contratación formativa en alternancia

Tras la reforma laboral operada por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, el art. 11 pasa a denominarse contrato formativo, si bien sigue incluyendo los dos tipos contemplados en la normativa anterior, disponiendo su apartado 1 que «El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3». En muy apretada síntesis cabe decir de cada uno de ellos lo siguiente:

El contrato de formación en alternancia (art.11.2 ET) está dirigido a compatibilizar la actividad laboral retribuida con formación profesional, estudios universitarios o catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, siendo la edad límite con carácter general, y a salvo de supuestos concretos, de 30 años. Se requiere la existencia de un programa de

16 <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus> (consulta: 16 de junio)

formación, de una persona que ejerza tareas de tutoría, y de un plan formativo individual. La duración mínima es de tres meses y la máxima de dos años, y el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser más del 65 % durante el primer año, y del 85 % el segundo, de la jornada máxima.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional está regulado en el art. 11.3, pudiendo celebrarse con quien tenga un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Deberá formalizarse dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios o de los cinco si se trata de una persona con discapacidad. Su duración no será inferior a seis meses y no superior a un año, pudiendo fijarse un período de prueba de un máximo de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Requerirá la existencia de un plan formativo individual y la asignación de una persona que lleve a cabo la tutoría. No está contemplada la realización de horas extras, y en cuanto a la remuneración, será en principio la fijada en convenio, y en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, no pudiendo ser nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al Salario Mínimo Profesional en proporción al trabajo efectivo.

Buena parte de la contratación formativa necesita de desarrollo reglamentario que sustituya al dictado para desarrollar la normativa aprobada por la reforma laboral de 2012, es decir el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero y la posterior Ley 3/2012 de 6 de julio. Cuando se disolvió el Parlamento y se convocaron nuevas elecciones generales, estaba pendiente de tramitación un Real Decreto por el que se desarrolla el art. 11, quedando ahora a la espera de qué ocurrirá con el mismo. Con independencia de ello, me permito señalar que el proyecto normativo tenía por finalidad, al desarrollar el art. 11 LET, sustituir el anterior modelo de contratación formativa por otro que otorga «la necesaria flexibilidad a las partes del contrato, con tal de garantizar que se pueda adaptar su contenido a las necesidades que se derivan de los diferentes instrumentos normativos existentes, consiguiendo así una complementariedad real», y añadiendo que todo ello se formula «sin desconocer en ningún caso las debidas salvaguardas de los derechos laborales de las personas trabajadoras, de manera que el uso de este contrato responda efectivamente a necesidades formativas».

Hay que esperar y desear que la nueva regulación permita incrementar el número de contratos celebrados al amparo de esta modalidad (o más correctamente de estas dos submodalidades), ya que hasta ahora sigue siendo muy escaso su número. Por poner solo un ejemplo significativo, en el mes de mayo se formalizaron 787.208 contratos de duración determinada, de los que sólo 4.468 lo fueron al amparo del contrato de formación en alternancia (0,57 %), mientras que el número de contratos celebrados para la obtención de la práctica profesional fue de 2.949 (0,37 %), siendo, eso sí, la gran mayoría de ellos formalizados con personas menores de 30 años. Si nos fijamos en datos más globales, los correspondientes a 2022 de los que disponemos en el Informe antes mencionado, se comprueba y ratifica el muy escaso número de contratos formalizado al amparo del art. 11 LET, así como también disponemos de una fotografía mucho más amplia y detallada de cómo evoluciona, y bajo qué modalidades, la contratación de la población juvenil, que es la siguiente:

«La contratación temporal concentra el 62,16 % del total, mientras que la indefinida significó el 37,84 % sobre el total de contratos suscritos con jóvenes. Estos porcentajes han variado mucho con relación al año anterior en favor de la estabilidad laboral con un descenso en el número de contratos temporales del 32,82 %.

- El 45,04 % de los contratos se suscribieron bajo la modalidad Eventual por circunstancias de la producción y el 5,73 % de Obra o servicio. En ambos casos, la contratación ha disminuido con relación al año anterior, en el primer caso un 11,19 % y en el de obra y servicio un 82,74 %, motivado por su eliminación de esta tipología por la reforma laboral.
- Una variación muy significativa han sido la realización de contratos con carácter indefinido ordinario (451,89 %), los indefinidos para personas con discapacidad (138,03 %) y una conversión de contratos temporales en indefinidos que aumenta un 73,26 %.
- El tipo de jornada fue completa en el 50,21 %, parcial un 36,53 % y fijo discontinuo un 13,26 % (De los contratos indefinidos representan el 35,05 %). Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley, hay un aumento considerable de fijos discontinuos con respecto al año anterior (965,90 %, por un 1,22 % la variación en el periodo 2021/2020) y descensos en la jornada completa y parcial.
- Los contratos formativos no tienen demasiada representación: Formación supone el 0,40 % y Prácticas el 0,80 %».

D) Becas y prácticas educativas-laborales

Se trata de una materia, la posible existencia de relación laboral bajo la apariencia formal de una beca educativa, que preocupa especialmente a los jóvenes. He tratado siempre de explicar que para responder debidamente es necesario conocer las circunstancias concretas de cada caso, no ya del convenio estándar suscrito entre una institución educativa y una entidad empresarial sino de su aplicación real y de cuál ha sido la actividad que han desarrollado y la importancia que ha tenido el seguimiento de su actividad por los tutores que obligatoriamente deben ser designados, y asignados, por la entidad educativa y por la empresa. Siempre, además, destacando que aquello que realmente importa para que podamos hablar de la existencia de un auténtico proceso formativo no estrictamente laboral es que el énfasis de la relación se ponga en la adquisición de conocimientos formativos prácticos por parte del estudiante y nunca en la realización de actividades que no se diferencien en absoluto de las que pueda realizar cualquier trabajador (y utilizo el término en sentido material y no formal, para incluir a personal laboral y funcionario) que presta sus servicios en la empresa.

Comparto la tesis defendida por la OCDE en su informe «Promoting better labour market outcomes for youth»¹⁷, preparado para la reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 en Melbourne los días 10 y 11 de septiembre de 2014, en el que se apostaba por la potenciación de tales prácticas, siempre y cuando no impliquen explotación de los jóvenes y les provean de una buena experiencia de aprendizaje que les facilite la entrada o el acceso a un empleo de calidad. Hay que acabar con la idea de que contratar, o dar trabajo, a un joven es, o ha de ser, «una ganga económica», y debe operarse en tal sentido un cambio empresarial y cultural de la sociedad que nos implica a todos.

A la espera de saber qué ocurrirá con el Estatuto de la persona becaria, debe recordarse la nueva regulación, a partir del 1 de enero de 2024 de la inclusión en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

17 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_307554.pdf (consulta: 16 de junio)

E) Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa¹⁸

El acuerdo entre el MITEs y las organizaciones sindicales CCOO y UGT fue suscrito el 15 de junio y se da debida cuenta de su contenido más destacado en la nota de prensa publicada por el MITEs el mismo día con el título «Yolanda Díaz y organizaciones sindicales firman el acuerdo que permite cerrar el círculo de la formación de calidad y el empleo digno para las personas jóvenes»¹⁹.

Lógicamente, ha recibido una valoración positiva por parte de los sindicatos firmantes del acuerdo. Por el contrario, ha sido objeto de duras críticas por parte de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), por la Red de Fundaciones Universidad-Empresa, y por las organizaciones empresariales²⁰.

Hago a continuación una breve síntesis del texto:

a) El art. 1 regula el objeto y ámbito de aplicación, que incluye «a) la formación práctica tutorizada en empresas y organismos equiparados vinculada a la obtención de los grados correspondientes al sistema de formación profesional de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. b) Formación tutorizada en empresas u organismos equiparados vinculada a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. c) Las prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del sistema nacional de empleo, en los términos y con las condiciones previstas en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. d) En el ámbito de las prácticas académicas externas de las Universidades, las prácticas curriculares, así como las extracurriculares...».

Son las prácticas universitarias las que han levantado más polvareda en los debates sobre el texto ahora firmado. Sus límites son los siguientes:

«1.º Prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 25 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación.

2.º Prácticas extracurriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 15 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación, ni 480 horas.

3.º Prácticas desarrolladas durante los estudios vinculados a títulos propios de las Universidades, cuando la suma total de prácticas curriculares y extracurriculares no

18 <http://www.ccoo.es/93513e134bf4578f497fd59a4ef406cf000001.pdf> (consulta: 19 de junio)

19 <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4226> (consulta: 21 de junio)

20 No parece que el acuerdo sea aprobado por el Gobierno. De este debate en clave política son fiel reflejo las manifestaciones de la Vicepresidenta segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, recogidas por diversos medios de comunicación los días 15 y 16, es decir inmediatamente después de la firma. Puede leerse en [eldiario.es](https://www.eldiario.es/politica/politica-directo-ultima-hora_6_10299650_1100960.html) «Yolanda Díaz ante las reticencias en el Gobierno a aprobar el Estatuto del Becario: Deberían explicárselo al país» https://www.eldiario.es/politica/politica-directo-ultima-hora_6_10299650_1100960.html (consulta: 19 de junio)

supere el 25 por 100 de los créditos ECTS de la correspondiente titulación. No obstante, los títulos propios que tengan una duración mínima de 60 créditos ECTS tendrán la posibilidad de establecer prácticas por un período de tres meses»

Quedan fuera del ámbito de aplicación del texto las prácticas formativas desarrolladas en el marco de un contrato formativo que se regularan por lo dispuesto en el art. 11 de la LET.

b) El art. 2 regula las garantías de la formación práctica en el ámbito de la empresa, de carácter no laboral... siempre y cuando se cumplan estrictamente los requisitos regulados en el texto, siendo en caso contrario una relación laboral asalariada. Por su parte, el art. 3 regula el acuerdo o convenio de cooperación y plan formativo individual con un listado muy amplio de los contenidos mínimos, entre los que se incluyen «cuantía de la compensación de gastos de carácter mínimo» y «asignación económica vinculada, en su caso, de la formación y cuantía mínima de esta. Se prevé la posibilidad de prácticas no presenciales, sin que puedan superar el 50 % de su duración, con la excepción de su previsión en títulos o planes de estudios, o cuando «supuestos de fuerza mayor o salud pública que impidan su desarrollo de forma presencial».

c) El art. 4 es el marco regulador de los derechos y obligaciones que tienen quienes realizan las prácticas. Al respecto, es importante destacar, relacionado con lo dispuesto en el art. 3, que tendrá derecho «a la compensación de gastos, por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollen las actividades formativas, en los términos previstos en el correspondiente convenio o acuerdo de cooperación, por una cuantía mínima suficiente para compensar todos aquellos en los que la persona en formación práctica en la empresa incurra como consecuencia de esta, tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención» (la negrita es mía). En cuanto a la tutorización de su formación, por personas debidamente cualificadas, se dispone que cada persona tutora podrá tener un máximo de cinco personas en formación práctica, reduciéndose el número a tres cuando el centro de trabajo tenga menos de treinta personas en plantilla. En cualquier caso, se fija en un máximo del 20 % de la plantilla el número de personas que podrán realizar prácticas, si bien se permite su concertación con dos personas con independencia del número de las que estén en plantilla. Entre las obligaciones, me parece relevante destacar la de «mostrar en todo momento una actitud respetuosa hacia la política de la empresa, salvaguardando el buen nombre del centro formativo al que pertenece».

d) El art. 5 regula los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras, y el art. 6 los derechos de quienes se forman en materia de Seguridad Social, disponiendo con claridad que los períodos de formación práctica «determinarán la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que los realicen», siendo el alcance de la inclusión el establecido en la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de Seguridad Social incorporada por el RDL 2/2023 de 16 de marzo. Más concretamente, su apartado 3 dispone que «La acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se abonarán por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora,

mediante pago directo de la misma. Las prestaciones que correspondan por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales se abonarán en todo caso mediante pago delegado».

e) La disposición adicional primera versa sobre los incentivos a la contratación de personas en formación práctica, remitiéndose a lo dispuesto en el art. 25 del RDL 1/2023. La segunda, en la misma línea que la Resolución del PE de 14 de junio, prevé la posibilidad de compensar económicamente a las empresas que participen en programas y actividades formativas de carácter práctico. La tercera, prevé la constitución de una comisión de seguimiento en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma. La cuarta, contempla la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para velar por el cumplimiento de la norma, incorporándola dentro de la planificación anual de sus actividades. Por último, la quinta se refiere a las formaciones de carácter específico (ej.: programas de formación europeos), remitiendo a la regulación propia de la que dispongan.

f) En cuanto a las disposiciones transitorias, se prevé en la primera que los convenios suscritos con centros formativos mantengan su vigencia hasta el 31 de diciembre de este año, salvo, lógicamente, los que tengan un plazo de duración inferior, mientras que la segunda versa sobre las prácticas no laborales vigentes, estipulando la aplicación hasta su finalización de acuerdo con el marco normativo con el que se iniciaron, siempre y cuando se trate de las previstas en el Real Decreto 1534/2011 de 31 de octubre, hasta el 31 de diciembre de 2023, mientras por lo que respecta a las que sean distintas de las anteriores, su duración podrá extenderse «de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista».

g) La disposición derogatoria única incluye expresamente el RD 1543/2011.

h) Por su parte, la disposición final primera modifica, una vez más, la LGSS para introducir un apartado 5 en el art. 282, disponiendo la compatibilidad de la percepción de la prestación y subsidio por desempleo con las prácticas formativas o prácticas académicas externas a la que se refiere la DA 52.^a. La segunda, incorpora una nueva disposición adicional cuarta en la Ley sobre infracciones y sanciones del Orden Social, para regular las sanciones a imponer por el incumplimiento de las obligaciones reguladas en la norma. La tercera, modifica la Orden TMS/283/2019 de 12 de marzo, para incorporar un nuevo apartado 6 al art. 4, cuya redacción es la siguiente: «En la caracterización de las especialidades formativas se identificarán aquellas que sean susceptibles de vincular el desarrollo de prácticas no laborales, a efectos de lo dispuesto en el artículo 1.2.c) del Real Decreto-ley XX, de X de X de 2023, por el que se regula el Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa. Para ello se recogerá en los correspondientes anexos la duración, capacidades, criterios de evaluación y contenidos de dichas prácticas no laborales».

Por último, la disposición final cuarta nos indica cuáles son los títulos competenciales al amparo de los que se dicta la norma, más concretamente el art. 149.1.7.^a de la Constitución, es decir la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral. La quinta mantiene el rango normativo de la Orden TMS/283/2019. La sexta habilita al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la norma. La séptima, prevé, a entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE.

F) Autorización de estancia por estudio, y posibilidad de compatibilización con el trabajo, para personas de nacionalidades extracomunitarias

Por último, me refiero brevemente a la reciente Instrucción de la Secretaría de Estado de Migraciones 1/2022, de 2 de junio, «sobre autorizaciones de estancias por estudios»²¹, mediante las que se procede a «una revisión de la Instrucciones 2/2018 aprobadas el 21 de diciembre de 2018, que actualicen y clarifiquen elementos sobre la aplicación de la Directiva 2016/801/UE, así como los diferentes procedimientos de tramitación de la figura de estudios en el ámbito del derecho nacional»²².

Remitiendo a todas las personas interesadas a su lectura, baste ahora señalar que la Instrucción segunda dispone que «Podrá concederse una autorización de estancia para formación a las personas extranjeras admitidas en centros de formación reconocidos oficialmente en España para la realización de dichas actividades. Se podrá valorar, a estos efectos, el reconocimiento de las diferentes administraciones públicas estatales, autonómicas o locales, de la validez de dicha formación, o el prestigio de la institución que imparte la formación». Por su parte, la instrucción cuarta regula la habilitación a trabajar, disponiendo que «Sin perjuicio de la posibilidad de solicitar la compatibilidad de realización de la actividad formativa con laboral en los términos establecidos reglamentariamente, la habilitación para trabajar por cuenta propia y por cuenta ajena se concederá de forma automática con la autorización de estancia, tal y como indica el artículo 42 del Reglamento, para las siguientes categorías del artículo 37.1.a): a) Estudios superiores. b) Formación reglada para el empleo. c) Formación destinada a la obtención de un certificado de profesionalidad o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica». El apartado 7 de la Instrucción Octava subraya que se considerarán como enseñanzas impartidas por las Universidades «todas las conducentes a la obtención de títulos universitarios, oficiales, con validez y eficacia en todo el Estado, y las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios, incluidos los de formación a lo largo de la vida».

III. REFLEXIONES FINALES A MODO DE PROPUESTAS

Los jóvenes merecen políticas educativas, formativas y laborales que faciliten su incorporación, con condiciones dignas y decentes, al mercado de trabajo, ya sea como trabajadores

21 https://inclusion.seg-social.es/documents/410169/2156505/report_230602+Instrucciones+estudiantes+%281%29.pdf/c004c1c2-a918-cb34-37e4-f10d30bff255?t=1685971019226 (consulta: 20 de junio)

22 Para el estudio de la Directiva, remito a la entrada «Nota sobre la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de mayo de 2016 relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair. Texto comparado con las Directivas 2004/114/CE y 2005/71/CE» <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/05/nota-sobre-la-directiva-ue-2016801-del.html> (consulta: 20 de junio)

por cuenta ajena o como trabajadores por cuenta propia (eso sí, de manera voluntaria y no como falsos autónomos para evadir la aplicación de la normativa laboral). Refiriéndose a la empleabilidad y la formación con carácter general tras la entrada en vigor de la LE, pero sin duda con una afectación relevante a la población joven, y más con la aplicación de la Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, el profesor Ferran Camas puso de relieve con brillantez en su ponencia²³ (que) presentada al recientemente celebrado XXXIII Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que la LE «hace de la formación de las personas trabajadoras una de sus claves ya sea como objetivo de las políticas de empleo en general, ya sea... por la regulación de un epígrafe que lleva por nombre *sistema de formación en el trabajo*», añadiendo después que «... las cartas competenciales y de objetivos ya se están repartiendo entre instituciones públicas, educativas y laborales, ahora solo falta acelerar el camino para que la formación, en especial el aprendizaje permanente o a lo largo de la vida sea uno de los pilares de la sociedad y el mercado de trabajo»

A mi parecer, la educación, la formación y el trabajo, son tres caras de la misma moneda, en diversas etapas de la vida del joven. Hay que apostar decididamente por la formación y dar voz a los jóvenes en la elaboración de esas políticas. Los jóvenes no quieren ser sujetos pasivos de la historia, sino participar activamente en su construcción, y estamos viendo ejemplos concretos de ello cada día. Una educación crítica, una formación no sólo para el trabajo sino también para la vida, y un trabajo digno y decente que se desarrolle en las condiciones propugnadas por la OIT desde hace muchos años.

Apostar por la formación es uno de los ejes fundamentales de cualquier propuesta de mejora de la situación actual, ya que aquellas personas bien formadas están en condiciones de adaptarse mejor a los cambios económicos y sociales. Hay que prestar especial atención al nivel educativo, siendo la mejora del acceso a la educación superior o terciaria uno de los retos más relevantes en el futuro inmediato, en cuanto que el mercado de trabajo está sufriendo cambios estructurales que afectan negativamente a los empleos de media o baja cualificación. Ahora bien, siendo conscientes también de la verdadera importancia que tiene el dotar de la formación adecuada a aquellos jóvenes que carecen de la misma por no haber continuado sus estudios más allá del marco jurídico obligatorio y que no participan, o lo hacen de forma irregular y precaria, en el mercado de trabajo.

Una mayor participación de los jóvenes en todas aquellas instituciones u organismos en los que se debaten, aprueban y toman decisiones sobre cuestiones que les afectan debería merecer especial atención. Un buen ejemplo al respecto lo constituye la decisión adoptada en el recientemente celebrado XV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en el que se ha acordado incluir en sus Estatutos el requisito de que un 25 % de cada delegación esté integrada por sindicalistas menores de 35 años ²⁴ (en el XV Congreso solo eran un 16 %), y obsérvese, dicho sea incidentalmente, como la «edad juvenil» se va incrementando de forma gradual.

23 Puede verse íntegramente en este video <https://www.youtube.com/watch?v=0zDcsgGuj8c> (consulta: 25 de junio)

24 https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/Constitutional%20amendments_0.pdf (consulta: 20 de junio)

Concluyo este artículo felicitando a la organización de este importante Seminario Internacional. Por mi parte, me permitirán que recuerde, a modo de conclusión, una frase que data de hace bastantes años, recogida en una entrevista que me efectuó una revista, y que sigue siendo plenamente vigente a mi parecer: «Suelo dar pocas recomendaciones a los jóvenes, y trato más bien de aprender de ellos todo lo que aportan, y es mucho, para mejorar nuestra sociedad. Pero, acepto el reto: «joven, ten una actitud positiva ante la vida, sé proactivo en todo aquello que hagas, no esperes que otros te resuelvan tus problemas, fórmate en conocimientos, capacidades y habilidades para estar en buenas condiciones de acceder al mundo laboral por cuenta ajena o propia, no te desanimes ante los primeros problemas porque a estos seguirán muchos más, y trata de rodearte de personas que tengan ganas de vivir, de aprender y de luchar por una sociedad más justa e igualitaria».

