

RESUMEN DE TESIS

Autor: Marta Sola Estupiñán

Directora: María Sonia Calaza López. UNED

Co-directora: Mercedes de Prada Rodríguez. Centro de estudios Garrigues

EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL MERCADO LABORAL. UNA PROYECCIÓN EN EL SECTOR JURÍDICO

La tesis aborda la problemática del acceso de los jóvenes al mercado laboral en España, centrándose especialmente en el sector jurídico. A través de un análisis integral, se examinan las dificultades del desempleo juvenil, las condiciones laborales precarias, y la desconexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral. La investigación incluye un estudio detallado sobre las prácticas laborales y no laborales, así como los contratos formativos, destacando sus implicaciones legales y su efectividad en la mejora de la empleabilidad juvenil. También se realiza un análisis específico del acceso de los jóvenes juristas al mercado laboral, fundamentado en encuestas y entrevistas a estudiantes y profesionales. Los resultados señalan los principales desafíos en la inserción laboral juvenil, incluyendo la falta de regulación adecuada y los abusos en el uso de becas y contratos. Finalmente, se proponen recomendaciones para optimizar las políticas públicas, la regulación de las prácticas formativas y los programas educativos, con el objetivo de facilitar una integración laboral más efectiva y de mayor calidad.

A lo largo de los últimos quince años en España, los jóvenes han registrado tasas de desempleo alarmantemente altas, junto con condiciones laborales marcadas por la temporalidad, la precariedad y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación se ha visto agravada por crisis económicas recurrentes, la falta de adecuación entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral, y la escasa regulación de prácticas formativas y becas.

El sistema educativo presenta una clara desconexión entre la formación que se ofrece e imparte y su aplicación práctica en el mercado laboral. Las prácticas, tanto laborales como no laborales, se configuran como un puente entre el mundo académico y el laboral, pero a menudo no garantizan que aumenten las oportunidades reales de empleo.

Además de la limitada y dispersa legislación, las prácticas no laborales y los contratos formativos diseñados, en teoría, para facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral, no son utilizados o de serlo, en ocasiones, se emplean de manera ineficaz o incluso abusiva, como ocurre en el caso de los llamados "falsos becarios". Todo ello origina enormes dificultades para conseguir un empleo estable y acorde con su cualificación.

El objetivo general de esta tesis es analizar el acceso de los jóvenes al mercado laboral en España desde un punto de vista estadístico y, sobre todo, legislativo, prestando especial atención a las modalidades de contratación de este colectivo y a su impacto en la empleabilidad.

La metodología de investigación empleada en esta tesis sigue un enfoque mixto, que combina técnicas cuantitativas, a través de la recopilación y análisis de datos numéricos, siendo el objetivo principal presentar “la realidad en cifras” del desempleo juvenil, las tasas de inserción laboral, las características demográficas (edad, nivel de estudios, etc.) en España y de encuestas a jóvenes o profesionales del ámbito jurídico.

En cuanto a las técnicas cualitativas, se realizaron entrevistas a profesionales de Recursos Humanos que nos permiten captar percepciones, actitudes y opiniones que difícilmente podrías cuantificar. Además de las entrevistas, también se considera una técnica cualitativa el análisis documental de la normativa y políticas relacionadas con el empleo.

Por último, se realiza una revisión de la literatura académica relacionada con el acceso de los jóvenes al mercado laboral con el objetivo de contextualizar el tema objeto de investigación y aprovechar conocimientos previos para sustentarlo.

Este trabajo de investigación se denomina "El acceso de los jóvenes al mercado laboral", un título muy genérico debido a la extensión del tema y que permite englobar todos los aspectos que rodean esta problemática. La estructura de la tesis consta de cuatro capítulos:

Capítulo primero. - El acceso de los jóvenes al mercado laboral en España.

Capítulo segundo. - Las prácticas no laborales

Capítulo tercero. - Las prácticas laborales: Análisis del contrato formativo

Capítulo cuarto. - El acceso de los jóvenes juristas al mercado laboral

I

Una difícil realidad en cifras

El acceso de los jóvenes al mercado laboral es un tema de gran importancia, preocupación, constante actualidad y, por desgracia, difícil de solucionar y, por ello, en la mayoría de las ocasiones, enormemente desmotivador. La situación económica del país junto con la elevada tasa de desempleo propicia enormes dificultades para que los jóvenes puedan encontrar un trabajo digno y estable. Además, la falta de experiencia y la creciente competencia en el mercado laboral hacen que el acceso al primer empleo sea cada vez más difícil.

En España, las personas menores de 30 años representaban, en 2023, el 29,48 % sobre el total de habitantes, esto es, 14.176.483 de 48.085.361, respectivamente¹. Este dato demográfico es fundamental para entender el gran sector de la población que se ve afectada por esta situación.

La situación se agrava cuando la comparamos con la de otros países europeos: según los últimos datos consultados en Eurostat, en junio de 2023, España se sitúa a la cola de

¹ Informe 2024 del mercado de trabajo de los jóvenes. Estatal. Datos 2023. Observatorio de las ocupaciones.

² <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/17270043/3-01082023-AP-EN.pdf/f3ad4d55-4106-4772-1687-92e4f767abc5> (Fecha de consulta: 15/06/2023).

Europa, con una tasa de paro juvenil del 27,4%, cifra muy por encima del promedio de la Unión Europea (“UE”), con una tasa registrada del 14,1% en ese mismo periodo.

Para entender la situación actual y valorar la gravedad y magnitud de esta realidad de la manera más objetiva posible, analizaremos las cifras y las estadísticas de los últimos años que hacen referencia al acceso de los jóvenes al mercado laboral, considerando como datos más relevantes: la tasa de desempleo juvenil, la tasa de empleo juvenil, su duración y calidad, o la formación y la educación.

Si analizamos estas cifras en términos porcentuales, de acuerdo con los datos proporcionados por la EPA3, en el último trimestre de 2022, la tasa de empleo entre los jóvenes de 16 a 29 años se ubicó en un 41%. Esto representa una reducción gradual del 16,8% con respecto a 2007, cuando alcanzaba el 57,8%. Paralelamente, la tasa de desempleo en este grupo de edad alcanzó el 22,2% en 2022, marcando un incremento de casi un 10% en comparación con el año 2007.

Estos datos se traducen en una preocupante cifra de 822.200 jóvenes menores de 30 años actualmente desempleados en España. Al contrastar estos indicadores con la población total en edad de trabajar (entre 16 - 64 años), se evidencia la mayor vulnerabilidad de los jóvenes en este contexto. La tasa de empleo para la población en general se sitúa en un 65,4%, mientras que la tasa de desempleo es del 13%.

Por otro lado, la educación y la formación son factores fundamentales y muy importantes para el acceso de los jóvenes al mercado laboral pues, como veremos a continuación, el nivel educativo alcanzado es un indicador muy significativo para evaluar el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

El escenario al que se enfrentan los jóvenes con un mayor nivel de cualificación es más favorable. Por el contrario, la tasa de empleo de los jóvenes con escasa cualificación es de un 25,8% frente a un 67,9% que obtienen aquellos con una alta especialización, lo que afecta directamente a las probabilidades de caer en situaciones prolongadas de paro de larga duración y menores probabilidades de encontrar empleo⁴. Si bien, y como dato esperanzador para revertir esta situación, se observa que el índice de abandono escolar temprano tiende a reducirse progresivamente por lo que debemos pensar que se incrementará el número de personas cualificadas.

Dos de los principales problemas referentes a la educación en cuanto al empleo en nuestro país son: el alto porcentaje de abandono educativo previo a la obtención de cualquier formación profesional reglada y, en contraposición, el alto porcentaje de personas con alta cualificación (fundamentalmente en el ámbito universitario) que, o bien tiene que

³https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (Fecha de consulta: 28/06/2023).

⁴ “El comportamiento de la tasa de paro de los jóvenes es inversamente proporcional al nivel de formación alcanzado por cada uno de ellos. Se puede observar cómo la tasa de paro se duplica en los jóvenes con niveles de formación básicos y, por el contrario, se reduce notablemente en aquellos jóvenes con un nivel de educación superior”. <https://www.crecimientoinclusivo.org/causas-estructurales-del-desempleo-juvenil-espana/> (Fecha de consulta: 10/09/2024).

comenzar su carrera profesional en el extranjero o conformarse con trabajos para los que se encuentran sobre cualificados.

Si bien, a pesar de las dificultades a las que se enfrentan las personas con alta cualificación para encontrar empleos alineados con sus estudios, la educación y la formación son pilares fundamentales para mejorar tanto la empleabilidad como la productividad. Podemos afirmar, por tanto, que el nivel de formación influye directamente en la calidad de las condiciones laborales y salariales, lo que demuestra que invertir en formación sigue siendo clave. Además, el desafío no está solo en la educación, sino en que ésta se adapte a las necesidades actuales del mercado, lo que implica una colaboración activa entre el sistema educativo y el entorno laboral.

En concreto, la formación de carácter profesional es clave, y está adquiriendo una especial relevancia, ya que permite una transición exitosa hacia un nuevo modelo productivo y ofrece garantías de empleabilidad, progreso y desarrollo persona.

Además, el sistema empresarial se enfrenta a grandes dificultades para cubrir ciertas posiciones, especialmente aquellas que requieren niveles intermedios de cualificación relacionados con la formación profesional. Esta carencia es más evidente en áreas vinculadas a la modernización económica impulsada por los cambios tecnológicos y la nueva economía verde y azul. La falta de desarrollo en las cualificaciones intermedias, dentro del sistema educativo español, demanda un aumento considerable del número de personas con este tipo de formación para satisfacer las necesidades de la producción.

La digitalización y la transición ecológica generarán empleos que requerirán personas con formación profesional de grado medio, incluyendo aquellas provenientes de la enseñanza secundaria postobligatoria. La falta de habilidades laborales se convierte en un gran obstáculo para la modernización productiva, el crecimiento económico y la productividad, en línea con las advertencias de organismos europeos.

A pesar de los avances recientes, la cuestión se centra en que la formación profesional sigue siendo socialmente menospreciada debido a una percepción desactualizada que históricamente ha limitado la participación de estudiantes en este ámbito educativo. Se ha privilegiado en su lugar itinerarios más académicos y la inversión en estas enseñanzas ha sido insuficiente.

Probablemente no habrá ninguna discrepancia al afirmar que el problema del empleo juvenil es una de las cuestiones que más preocupan a los Gobiernos ya que no solo es de vital importancia aumentar la inserción laboral de los jóvenes, sino que es imprescindible asegurar que sea de calidad.

Por tanto, el desafío al que nos enfrentamos es asegurar, proteger y garantizar el empleo juvenil y el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

El papel de la OIT y la UE en materia de empleo joven

La legislación laboral y los reglamentos basados en Normas Internacionales del Trabajo son fundamentales para mejorar el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

El Programa de Empleo Juvenil se puso en marcha en el año 2005 para consolidar la respuesta de la OIT frente al desafío del empleo juvenil a escala mundial. En 2005 y 2012 se dictaron las dos resoluciones más importantes aplicables a los jóvenes y que han sido la guía o instrumento a nivel mundial adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo⁵. Los principales asuntos abordados hacen referencia a la capacidad educativa, la mejora de la empleabilidad, el espíritu empresarial y la creación de empleos productivos para jóvenes. Además de disposiciones relativas a la forma en que los jóvenes acceden al mercado laboral y en qué condiciones, la edad mínima para ello, la remuneración, la seguridad y la salud, entre otros.

La intervención de la Unión Europea (“UE”) en materia de empleo se limita a situaciones donde la ineficacia de los Estados miembros sea evidente y su participación sea más efectiva, aunque este último criterio aún no se ha comprobado plenamente. La UE no puede imponer medidas vinculantes en este ámbito para respetar la soberanía de los Estados, limitándose a emitir recomendaciones, directrices o sugerencias que carecen de carácter obligatorio y sancionador, lo que neutraliza en gran medida su impacto.

Además, su intervención directa se restringe a iniciativas como el intercambio de buenas prácticas, asesoramiento y proyectos piloto, sin poder armonizar las legislaciones nacionales, lo que limita su alcance. Así, el desarrollo de políticas de empleo recae principalmente en los Estados miembros, mientras que la UE asume un rol complementario, fomentando la cooperación entre ellos y brindando apoyo financiero a través de los fondos europeos.

Respecto al tema que nos ocupa, cabe hacer referencia a la Recomendación de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: que con el título *“Refuerzo de la Garantía Juvenil”* sustituye a la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil realizando una serie de consideraciones que afectan directamente a los jóvenes y su empleabilidad.

Por otra parte, en la Orientación núm. 6 para las políticas de empleo de los Estados miembros de 2017, dedicada a *“mejorar 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”*.

Las actuales orientaciones, aprobadas por la Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo de 30 de noviembre de 2022, incluyen referencias similares a las señaladas que promueven la igualdad de oportunidades y garantizan que los menores tengan acceso a la educación infantil y a cuidados asequibles y de calidad, en consonancia con los principios de la Garantía Infantil Europea.

⁵ La Resolución de 2005 y las Conclusiones relativas al empleo de los jóvenes, adoptadas por la 93.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2005); y La Resolución y Conclusiones relativas a la crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción, adoptadas por la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012).

La Resolución del Consejo “sobre el Espacio Europeo de Educación: con miras a 2025 y más allá”, subraya que *“la educación y la formación en todos los contextos, niveles y 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 este sentido, 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”*, invitan 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”*.

Resolución del Parlamento Europeo de gran importancia por el tema principal de este trabajo es la Resolución de 14 de junio de 2023, destinada a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión, que establece que *“son esencialmente una experiencia de aprendizaje y no deben sustituir a los empleos de entrada en la empresa”*, se pide 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”*.

En este sentido, en los últimos informes del Parlamento Europeo, a este respecto, pide que se actualice y refuerce la Recomendación de 10 de marzo del 2014 del Consejo sobre la calidad de las prácticas, debido a la vulnerabilidad a la que se enfrentan los jóvenes en el mercado laboral y señala que se incorporen los siguientes principios para facilitar el paso de los jóvenes de la educación al

En lo que respecta a la Resolución, se centra también en las empresas e insta 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”*.

Políticas y medidas para fomentar el empleo joven en España

En primer lugar, la norma principal a nivel laboral es la Ley de Empleo (“LE”), 3/2023, de 28 de febrero. En ella, no hace referencia explícita al empleo juvenil, pero sí se observa claramente la preocupación del legislador por este colectivo a través de los siguientes artículos:

El art. 3, en su apartado e) establece la definición de persona joven: *“Persona demandante de los servicios de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”*.

El art. 53 completa esta definición del art.3 y considera como colectivo prioritario a las personas jóvenes, especialmente los mayores de 18 años sin titulación. En el caso de los jóvenes de 16 y 17 años sin estudios, se pretende no que se mejore y fomente su acceso al mercado laboral, si no que retornen al sistema educativo, ya que, según los datos presentados al comienzo de este trabajo, en función del nivel educativo, la empleabilidad es mayor o menor, respectivamente. En el caso de jóvenes titulados, se dispone que los esfuerzos deben ir dirigidos a favorecer las medidas de empleabilidad a través de la práctica profesional.

El art. 50 insiste de nuevo en la atención prioritaria de este colectivo, *“se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación”*.

Por último, en la disposición adicional (“DA”) sexta, sobre *“Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes”* se establece lo siguiente: *“Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por razón de sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Otra de las normas más recientes y significativas es el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas porque hace referencia el empleo juvenil.

Debe destacarse el art. 4, que regula los destinatarios de la contratación laboral incentivada, haciendo alusión a la LE para referirse a los colectivos beneficiados, tanto por bonificaciones a la Seguridad Social como por subvenciones públicas y, especificando que, se debe prestar especial atención a la personas de atención prioritaria desempleadas e inscritas en los servicios públicos de empleo, con la excepción de quienes formen parte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (“SNGJ”) que ya se considerarán inscritos.

El artículo 26 regula las bonificaciones para la contratación en alternancia que analizaremos en detalle en capítulos siguientes de este trabajo ya que otra de las grandes reformas que afecta a los jóvenes en el ámbito laboral es la de los contratos formativos, regulados en el art. 11 del Estatuto de los trabajadores (“ET”) y modificado por el Real

Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

A su vez, la disposición adicional primera establece las bonificaciones para la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ, especificando con precisión qué se considera como baja cualificación, es decir, *"aquellas que no hayan completado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional, según su declaración al inscribirse en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil"*.

Para intentar mejorar esta situación, el Gobierno español ha implementado diversas políticas y medidas que fomentan el empleo juvenil, entre las que han destacado: los programas de formación dual, las becas para la formación y el empleo, los incentivos para la contratación de jóvenes, las ayudas para emprendedores y las medidas de apoyo a los autónomos.

Actualmente, el marco más importante en el que se trabaja en este sentido es el Plan de Garantía Juvenil Plus, que se puso en marcha en 2021 y se espera que se desarrolle hasta 2027⁶. Servirá de referencia para las entidades vinculadas al Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, en todo caso, continúa el plan inicial implantado en 2014.

Fruto de este Plan, se adoptó el Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la efectividad, hoy convertido en ley y en el que encontramos las bases del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España. Esta ley fue objeto de diversas modificaciones a través de distintas leyes, como la Ley 25/2015, de 28 de julio, o el Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre. Posteriormente, la Orden ES/668/2017, de 13 de julio, designó al Sistema Público de Empleo Estatal como organismo competente en materia de gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, dotó de mayor flexibilidad al sistema. Por último, en 2021 se aprobó el Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero, para reforzar y consolidar medidas sociales en defensa del empleo para personas menores no acompañadas, además de para personas jóvenes afectadas por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (“ERTE”).

En 2019 se llevó a cabo el Plan de Choque para el Empleo Joven 2019-2021⁷, cuyos objetivos y destinatarios coinciden con el programa de garantía juvenil. Recordemos que, a finales de 2019, el Consejo de la Unión Europea adoptó una nueva recomendación denominada *“Un Puente hacia el Empleo: Refuerzo de la Garantía Juvenil”*, que inspira hoy el actual Plan de Garantía Juvenil Plus.

En términos generales, podemos resumir la “Garantía Juvenil” como la iniciativa estrella europea cuyo objetivo es garantizar que las personas jóvenes entre 16 y 29 años puedan

⁶ <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html> (Fecha de consulta: 12/07/2023).

⁷ <https://www.inclusion.gob.es/w/el-gobierno-aprueba-el-plan-de-empleo-joven-2019-2021-para-la-formacion-e-insercion-laboral-de-los-menores-de-30-anos> (Fecha de consulta: 12/07/2023).

recibir una oferta de empleo, de educación continua o un período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Esta perspectiva se sustenta en varios pilares fundamentales, entre ellos: la implementación de un seguimiento personalizado y orientación individualizada en todas las instancias de apoyo; la orientación formativa destinada a la adquisición de competencias clave y la potenciación de la experiencia profesional, siempre teniendo en cuenta las demandas y transformaciones inherentes al modelo productivo.

La esencia del Plan también radica en el estímulo de oportunidades de empleo a través de incentivos específicos, especialmente dirigidos a aquellos individuos que demandan una atención individualizada. De igual manera, se destaca la importancia asignada a la igualdad de oportunidades, el impulso al emprendimiento y la mejora en la gestión empresarial, elementos cruciales en la construcción de un panorama laboral equitativo y sostenible.

En su afán de promover activamente la creación de oportunidades de empleo y elevar el nivel de cualificación e inserción laboral de los jóvenes, el Plan de Garantía Juvenil Plus (2021-2027) incorpora un abanico amplio de medidas.

A pesar de que sería precipitado afirmar que las medidas propuestas por el Gobierno español para estimular el acceso de los jóvenes al mercado laboral no parecen suficientes para revertir la situación de los jóvenes españoles, es innegable señalar que diversos factores han incidido en la posible limitación de su impacto.

El sistema educativo español y su relación con el empleo

La formación está directamente relacionada con la inserción en el mercado laboral y, a mayor nivel educativo, más fácil resulta encontrar empleo. La educación, por tanto, juega un papel fundamental, por no decir el más importante, en la empleabilidad juvenil y, es por ello que, invertir en este ámbito, orientar la formación hacia una metodología cada vez más práctica y, adaptarla a las necesidades del mercado, propiciará que nuestros jóvenes tengan más oportunidades y, por consiguiente, disminuirá la tasa de desempleo de este colectivo.

A lo largo de la historia, el sistema ha ido evolucionando y transformándose, marcando distintas etapas de transición con la promulgación de las leyes educativas. Estas leyes reflejan los cambios políticos, sociales y económicos que han ido aconteciendo en nuestro país y han desempeñado un papel crucial en la definición de su estructura y sus objetivos, así como en la distribución del poder y la responsabilidad entre las distintas instituciones educativas.

Aunque no podemos olvidar la desconexión que existe todavía entre la formación desde el punto de vista profesional y el desarrollo del sistema educativo, lo que a menudo obstaculiza la transición necesaria entre la educación y el empleo, generando importantes desequilibrios en el ámbito educativo.

Si nos detenemos a analizar las etapas educativas que tienen relación con el empleo, la primera y más temprana que debería ir abriendo camino hacia el mundo laboral, o al menos, orientando a los jóvenes adolescentes y haciéndoles reflexionar sobre el camino que pueden tomar respecto al mundo profesional, ir descubriendo sus intereses y aptitudes

y ayudándoles a desarrollar una serie de capacidades profesionales que les facilite el acceso al mercado laboral es la Educación Secundaria Obligatoria.

Una vez obtenida la formación básica obligatoria, los estudios más próximos al mundo laboral son la Formación Profesional y las enseñanzas universitarias, y una de sus características más relevantes es, sin duda, su proximidad a la realidad profesional.

Desde sus orígenes, la FP se ha centrado en la preparación para la inserción laboral inmediata, un enfoque arraigado desde la Europa Medieval y adaptado con particularidades propias en España. Esta formación abarca todos los estudios y aprendizajes destinados a la inserción, reinserción y actualización laboral, con el propósito fundamental de adecuar el conocimiento y las habilidades de los estudiantes y trabajadores a lo largo de su vida profesional.

La actual y vigente Ley Orgánica 3/2022⁸, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que supone un gran cambio respecto a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que, como hemos indicado con anterioridad, sentó o definió las bases fundamentales de la FP ordenando un modelo que, tras el paso de dos décadas, debía reformarse en profundidad para adaptarse a las circunstancias actuales.

Pese a este gran avance, todavía queda mucho camino por recorrer, esta nueva Ley de Ordenación de la Formación Profesional, de momento, solo ha logrado crear un único sistema de manera parcial, ya que no ha derogado por completo el sistema de formación profesional para el empleo establecido en la Ley 30/2015. En lugar de una unificación completa, integra la formación ligada al antiguo Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que otorgaba títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

A pesar de los cambios terminológicos introducidos, no se unifican completamente los dos subsistemas anteriores. Se espera que el sistema de formación profesional para el empleo se convierta en el sistema de formación en el trabajo. Por lo tanto, en la práctica, persisten dos sistemas separados: el sistema de formación profesional y el sistema de formación en el trabajo.

Esto significa que la oferta formativa no es la única disponible. La población trabajadora puede continuar formándose fuera del sistema regulado por la nueva Ley de Ordenación de la Formación Profesional, ya que tanto las empresas como la Administración pueden ofrecer actividades formativas no vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Por tanto, aunque se haya logrado, parcialmente, la unificación de los sistemas de formación profesional, en la práctica, siguen existiendo diferentes vías para obtener formación. Las limitaciones importantes en la cualificación y recualificación profesional en España, atribuidas a la división de la formación profesional en dos subsistemas, persistirán, en consecuencia.

⁸ Desarrollada por el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

En el caso de las enseñanzas universitarias, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, es la norma más reciente en este ámbito, y si bien está muy centrada en la regulación y reconocimiento del personal docente e investigador de la Universidad, podemos observar que algunos artículos que hacen referencia al acceso de los estudiantes al mercado laboral, fundamentalmente a través de las prácticas. No obstante, su desarrollo está en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios y el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que analizaremos en detalle en las próximas páginas.

El art.2 b) de la Ley Orgánica 2/2023 dispone como una de las funciones del sistema universitario *“La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación y actualización de conocimientos y métodos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, culturales y para la creación artística”*. Por tanto, es evidente que su finalidad es la inserción laboral. Más específico es el art. 9 en su quinto apartado que cita, de manera expresa, las prácticas académicas externas universitarias, recordando que deben ser una actividad únicamente formativa siendo su finalidad la de completar la formación académica. Podemos pensar que la información que se nos brinda es muy escasa, pero es verdaderamente reveladora, pues llama la atención a no cometer abusos respecto a la utilización de las prácticas como forma de trabajo, problema que, como detallaremos, ha sido una constante en el entorno laboral.

Es importante mencionar el art. 33, en concreto los apartados b) y d). En el apartado b) se hace referencia al Derecho a la calidad de la formación académica, para mejorar la inserción laboral en las competencias profesionales correspondientes. El segundo, el apartado d) es de vital importancia y ayuda para los alumnos y es *“el Derecho a la orientación e información sobre las actividades que le afecten y, en especial, a un servicio de orientación que facilite su itinerario formativo y su inserción social y laboral”*.

II

Aproximación al concepto jurídico de beca

Al explorar el concepto de beca, lo primero que debemos destacar es su propósito, que no es otro que la formación, dirigiendo todos los elementos que la rodean a esta finalidad esencial. En este contexto, el becario, ya sea con respaldo económico o sin él, realiza actividades educativas en la entidad que concede la beca o en la institución designada para llevar a cabo ese propósito, formarse de manera práctica.

A pesar de que ciertas figuras formativas, como las prácticas no laborales realizadas por estudiantes universitarios o las prácticas de recién titulados universitarios, cuentan con normas específicas, aún carecemos de un marco normativo integral que regule de manera completa la figura de la beca, aunque su utilización sea muy frecuente. Este vacío legal da lugar, en algunas ocasiones, a situaciones de precariedad laboral y desempleo, donde las personas se ven obligadas a aceptar becas con la esperanza de que sirvan como un trampolín o pasarela para alcanzar otras metas profesionales.

Nos enfrentamos, por tanto, a una diversidad fragmentada de figuras destinadas a enlazar o unir la formación con la práctica profesional. Sin embargo, como señala de manera crítica a una parte de la doctrina que mencionaremos en apartados posteriores, estas iniciativas muestran falta de coordinación, se superponen e incluso resultan incoherentes entre sí, llegando al punto de constituir, en muchos casos, una competencia desleal hacia los contratos formativos.

Esta situación genera confusión y contribuye a relativizar, peligrosamente, la importancia de la cualificación y la experiencia profesional, especialmente en el caso de las prácticas profesionales no laborales. Es relevante destacar el aumento significativo en la utilización de estas prácticas en las últimas décadas, su expansión no solo en el ámbito curricular de la educación superior y formación profesional, sino también fuera de contextos educativos.

Este crecimiento contrasta con la falta de un marco normativo general que permita integrar estas prácticas de manera coherente con los contratos formativos, lo que contribuye, aún más, a la precarización de los jóvenes, obstaculizando que su transición al entorno laboral no sea el adecuado, ralentizando su incorporación natural al mercado de trabajo.

El falso becario: prácticas en fraude de ley

Es importante resaltar que un becario es un estudiante que, para poder continuar o terminar su formación académica, realiza prácticas en el entorno laboral con el objetivo principal de aprender, puesto que la finalidad de la beca debe ser formativa. Por lo tanto, los denominados “falsos becarios” son aquellos estudiantes que, en vez de formarse a través de la beca, están trabajando, casi o tanto, como cualquier empleado o trabajador, para la entidad donde realizan la beca.

Por tanto, es fundamental que las tareas o funciones que realice el becario estén realmente ligadas a la finalidad de la beca, si no es así y se corresponden con trabajos propios de una categoría profesional, la relación entre la empresa y el becario se considerará laboral. El límite es difícil de establecer, más si cabe cuando la beca cuente con una retribución, aunque esta suele ser significativa, como comentamos en el apartado anterior.

Cuando un becario que cubre una beca podría ser un trabajador, pero se ha empleado dicha beca como medio fraudulento de contratación, nos encontraremos en presencia de una relación laboral. El caso será entonces calificado como relación laboral indefinida y deberá reconocerse la antigüedad correspondiente y los salarios establecidos en el convenio colectivo aplicable.

Cuando las circunstancias apuntan a la existencia de un posible fraude de ley en la utilización de una beca es posible iniciar un procedimiento para el reconocimiento de la relación laboral subyacente.

III

Análisis de los distintos tipos de prácticas no laborales

Las prácticas no laborales tienen como objetivo principal la formación práctica y teórica de los estudiantes o jóvenes en situación de desempleo, funcionando como un puente entre el sistema educativo y el mercado laboral. Aunque varían en modalidades y normativas, estas prácticas desempeñan un papel crucial en la adquisición de competencias profesionales, facilitando la inserción laboral y el desarrollo de habilidades prácticas esenciales.

Prácticas Académicas Externas en el Ámbito Universitario

Reguladas principalmente por el Real Decreto 592/2014, las prácticas académicas externas pueden ser curriculares o extracurriculares. Las prácticas curriculares están integradas en los planes de estudio, tienen un carácter obligatorio y están tuteladas por un representante académico y otro empresarial. Por su parte, las prácticas extracurriculares son voluntarias y no forman parte del currículo oficial, pero comparten los mismos objetivos formativos.

Ambos tipos deben cumplir con principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, según lo establece el artículo 9 del Real Decreto 592/2014. En cuanto a su duración, las prácticas curriculares no pueden exceder el 25% del total de los créditos de un grado (artículo 14 del Real Decreto 822/2021) y deben ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del programa de estudios. Las prácticas extracurriculares, en cambio, tienen un límite máximo del 50% del curso académico.

Una particularidad importante es que estas prácticas, si se convierten en empleo formal, no computan como antigüedad ni sustituyen el período de prueba, salvo que así lo indique el convenio colectivo. Asimismo, en el caso de prácticas realizadas en instituciones públicas, no son consideradas mérito en oposiciones ni a efectos de antigüedad.

El rol del tutor es fundamental para garantizar la calidad de las prácticas. Este debe supervisar, guiar y evaluar al estudiante, elaborando informes intermedios y finales. Adicionalmente, el estudiante debe presentar una memoria final que refleje los aprendizajes adquiridos.

Prácticas No Laborales para Jóvenes Titulados

Reguladas por el Real Decreto 1543/2011, estas prácticas están dirigidas a jóvenes desempleados de entre 18 y 25 años (o 29 años si están inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil) que posean titulación universitaria, de formación profesional o certificados de profesionalidad.

Estas prácticas buscan mejorar la empleabilidad de los jóvenes en un contexto marcado por la dificultad de inserción laboral tras crisis económicas recientes. Las empresas que participan deben firmar un convenio con el SEPE, describiendo las condiciones de las prácticas, incluyendo su contenido formativo, duración (entre tres y nueve meses), y las responsabilidades de tutoría y seguimiento.

Es obligatorio otorgar al joven una beca económica mínima equivalente al 80% del IPREM mensual vigente. Aunque no hay compromiso obligatorio de contratación por

parte de las empresas, existe la posibilidad de incluir una cláusula voluntaria en el convenio que lo establezca. Esta cláusula, además de fomentar la estabilidad laboral, puede dar lugar a subvenciones para las empresas que la incluyan.

Prácticas en el Sistema de Formación para el Empleo

Estas prácticas son complementarias a programas de formación ocupacional financiados por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, regulados por el Real Decreto 694/2017. Están diseñadas para personas desempleadas que participan en cursos de formación profesional subvencionados, sirviendo como complemento práctico de los conocimientos teóricos adquiridos.

Las prácticas pueden realizarse durante o después de la formación teórica, pero deben comenzar dentro de un plazo específico, generalmente un mes después de finalizado el curso. Además, estas prácticas están sujetas a la regulación de las Comunidades Autónomas, que pueden establecer limitaciones en cuanto al número de participantes por empresa y requerir la contratación de seguros de accidentes y responsabilidad civil.

Un aspecto distintivo de estas prácticas es que el convenio de colaboración entre la empresa y el SEPE debe incluir un plan formativo detallado, mientras que el estudiante debe recibir formación específica en prevención de riesgos laborales antes de comenzar.

Módulo de Prácticas de los Certificados de Profesionalidad

Establecido por el Real Decreto 34/2008, el módulo de formación práctica en centros de trabajo es obligatorio para quienes cursan certificados de profesionalidad. Este módulo permite completar la formación teórica con habilidades prácticas en un entorno real de trabajo.

En casos específicos, como cuando el estudiante tiene experiencia profesional relevante, se permite la convalidación de estas prácticas previa solicitud al SEPE. Además, las empresas deben garantizar la seguridad de los participantes mediante seguros y formación en riesgos laborales.

Módulo Profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT)

En el ámbito de la Formación Profesional, el Real Decreto 659/2023 ha eliminado la figura del módulo FCT como una actividad independiente, integrándola en los programas formativos bajo el modelo de formación dual. Sin embargo, hasta 2023, el módulo FCT constituía una parte obligatoria de los ciclos formativos y se llevaba a cabo en empresas tras la finalización de los módulos teóricos.

Durante estas prácticas, los estudiantes no tenían relación laboral ni becaria, pero estaban protegidos por un seguro de accidentes. La duración variaba según el nivel educativo: 240 horas en el Grado Básico y 400 horas en Grados Medio y Superior.

Prácticas en el Extranjero y Programas Erasmus+

Tanto el módulo FCT como las prácticas asociadas a otros programas formativos pueden realizarse en el extranjero a través de iniciativas como Erasmus+. Estas experiencias permiten a los estudiantes adquirir competencias internacionales, pero requieren documentación específica en los idiomas de los países involucrados.

Los convenios de colaboración en este contexto incluyen compromisos formales de las instituciones educativas para garantizar la calidad de las estancias y el cumplimiento de los objetivos formativos.

Formación Dual

Hace más de una década, el Real Decreto 1529/2012 marcó un hito al establecer las bases de la Formación Profesional Dual (FP Dual) dentro del sistema educativo español. Aunque este modelo educativo ha mostrado potencial, su desarrollo ha sido lento, enfrentándose a diversos retos de implementación. Con la llegada de la Ley Orgánica 3/2022, se han introducido nuevas herramientas para consolidar la FP Dual, abriendo oportunidades para fortalecer la relación entre centros educativos y empresas.

El balance actual de la FP Dual es prometedor, pues fomenta una colaboración estrecha entre el mundo académico y empresarial, ofreciendo a los estudiantes una formación práctica que mejora su inserción laboral. Además, este modelo puede reducir el abandono educativo y posicionar a las empresas como agentes clave para atraer y retener talento en un entorno laboral cada vez más dinámico y digitalizado. Sin embargo, persisten barreras como la diversidad en el tamaño de las empresas, la cultura de colaboración y los sesgos en las familias profesionales.

La Ley Orgánica 3/2022 distingue dos modalidades de FP Dual:

1. FP General:

- (i) Duración de la formación en empresa: entre el 25% y el 35% del total.
- (ii) Colaboración empresarial en resultados de aprendizaje: hasta el 20%.
- (iii) No requiere vinculación contractual con la empresa.

2. FP Intensiva:

- (i) Duración de la formación en empresa: desde el 35%.
- (ii) Colaboración empresarial en resultados de aprendizaje: hasta el 30%.
- (iii) Incluye vinculación contractual con la empresa.

Ambas modalidades comparten características comunes, como la necesidad de un plan de formación detallado para cada estudiante, la figura de tutores duales tanto en la empresa como en el centro educativo y la posibilidad de agrupar pequeñas y medianas empresas (PYMES) para facilitar la implementación. Además, se crean figuras como el prospector de empresas y el experto senior, que fomentan la relación entre centros y empresas.

La FP Dual fomenta la integración de los jóvenes en el mercado laboral mediante la experiencia práctica y la alternancia entre teoría y práctica. Este enfoque revitaliza el

aprendizaje y mejora significativamente las oportunidades de empleo. En términos empresariales, se posiciona como una herramienta estratégica para cubrir vacantes, adaptarse a un mercado laboral cambiante y rejuvenecer plantillas, especialmente en un contexto en el que se proyectan 9,6 millones de oportunidades laborales debido al relevo generacional.

La modalidad dual también es clave para prevenir el abandono escolar y atraer nuevos estudiantes hacia la Formación Profesional. Esto es especialmente relevante para la FP Básica, que beneficia a los alumnos con un enfoque más práctico y orientado hacia el aprendizaje experiencial, facilitando su transición al Grado Medio y posterior desarrollo profesional.

La formación dual también se está extendiendo al ámbito universitario, especialmente en titulaciones técnicas como ingeniería, educación, derecho, administración de empresas y comunicación audiovisual. Aunque su implementación ha sido más gradual en España, universidades como las de País Vasco, Sevilla y Lleida han adoptado este modelo con éxito.

El Real Decreto 822/2021, en su artículo 22, regula la "Mención Dual" en las enseñanzas universitarias. Sus principales características son:

- (iv) Desarrollo en dos entornos: Centro universitario y entidad colaboradora (empresa, organización, institución pública o sindicato).
- (v) Porcentaje de créditos prácticos: Entre el 20% y el 40% en grados, y entre el 25% y el 50% en másteres.
- (vi) Vinculación contractual: Se establece un contrato laboral para formación en alternancia, suscrito bajo un convenio marco entre universidad y entidad colaboradora.

- (i) Flexibilidad del estudiante: El alumno puede abandonar el modelo dual y regresar al itinerario general, siempre que no haya superado la mitad de los créditos necesarios para obtener la mención dual.

Nueva cotización de las prácticas no laborales

Entre las medidas del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones destaca una modificación en el régimen de seguridad social para los estudiantes que participan en prácticas formativas o académicas externas en el marco de programas de formación.

Aunque inicialmente estaba programada para entrar en vigor el 1 de octubre de 2023, esta disposición se pospuso hasta el 1 de enero de 2024. A partir de esta fecha, los estudiantes en prácticas, tanto remuneradas como no remuneradas, comenzaron a cotizar a la Seguridad Social.

El Estatuto del becario

El Estatuto del Becario tiene como objetivo principal y prioritario regular la formación práctica tutorizada en empresas, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, más conocido como la Reforma laboral de 2022 y que modifica el Estatuto de los Trabajadores, es el punto de partida o inflexión para, por fin, poner en marcha el mecanismo para crear el Estatuto del becario.

Esta figura no se encuentra tipificada dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, por los motivos que hemos analizado, principalmente, por su finalidad formativa y la ausencia de una retribución por el trabajo realizado, pese a ello, su utilización fraudulenta está realmente extendida y oculta verdaderas relaciones laborales.

Adviértase que, al no pronunciarse el Real Decreto-ley 32/2021 respecto a las prácticas no laborales, este debe tomarse como un comienzo y un primer paso para que, a través de este Estatuto sin precedentes, queden definidas y reguladas.

Mucho tiempo ha pasado desde que este Estatuto debería estar vigente y en uso, pero no ha sido así. Hoy en día, seguimos a la espera de la publicación del Estatuto definitivo, pero analizando el borrador, ya podemos vislumbrar mucha de la información que recogerá la versión final. Algunas de las principales novedades que se prevé incluirá son las siguientes:

- (vii) Los becarios tendrán los mismos derechos que los empleados de la empresa en cuanto a los descansos, días festivos y vacaciones.
- (viii) No se obligará a la empresa a que establezca un salario para los becarios, pero sí deberá cubrir los gastos derivados de la formación práctica como puede ser el desplazamiento⁹ al lugar de trabajo (gastos de transporte) o el alojamiento y manutención si así se requiere por las características de la beca¹⁰. Como excepción, cuando la formación sea remunerada y suficiente para cubrir todos los gastos en los que incurra la persona en prácticas, la compensación de gastos se entenderá resarcida.
- (ix) Las prácticas curriculares no podrán superar el 25% de las horas en referencia a los créditos de la titulación. En el caso de los grados universitarios, que cuentan con cuatro cursos de formación equivalentes a 240 créditos, las prácticas no podrán superar los 60 créditos, lo que se traduce en 1.500 horas.
- (x) En el caso de las prácticas extracurriculares, la duración se reduce, no podrán tener una duración superior a 480 horas, lo que supone un 15% de los créditos de la titulación.

⁹ Las actividades formativas de carácter práctico podrán desarrollarse en varios centros de trabajo, en caso de que la empresa disponga de varias sedes, y que el centro podrá modificarse durante el desarrollo de la formación siempre que existan razones justificadas y objetivas de carácter formativo.

¹⁰ Además, las empresas deberán garantizar condiciones de calidad durante las prácticas, y poner a su disposición los servicios que utilizan los empleados como pueden ser las zonas de descanso, de restauración o de estacionamiento.

- (xi) Para evitar situaciones como la expuesta anteriormente (STSJ de Murcia n.º 234/2023, de 14 de marzo de 2023) que referenciaba a una empresa que contaba con más becarios que empleados, el borrador del Estatuto contempla esta prohibición, no permitiendo que el número de estudiantes realizando una beca supere el 20% del total de la plantilla. Con la excepción de que cualquier empresa pueda tener un par de becarios, sin tener en cuenta el número de trabajadores. Incluyendo, además, límites en el encadenamiento de periodos de prácticas.
- (xii) Además, el Estatuto podría incluir el derecho de los becarios a recibir una prestación por desempleo, lo que provocaría un gran beneficio para aquellos que finalicen sus prácticas y se encuentren en búsqueda de empleo.
- (xiii) De vital importancia es la figura del tutor, fundamental en estos procesos prácticos de formación. Por ello, que el borrador del Estatuto del becario también menciona consideraciones respecto a esta figura, estableciéndola como obligatoria y limitando el número de becarios por tutor para garantizar una tutorización individualizada y de calidad. Como ventaja y para su fomento, *“Las empresas podrán financiarse el coste de la realización de las actividades de tutorización de las prácticas mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social”*.
- (xiv) Otra novedad que aproxima la figura de los becarios a los empleados es su alta en la Seguridad Social, a la que se hacía referencia en el borrador y ya ha sido regulada, antes que de salga a la luz el Estatuto, a través del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que modifica la regulación de la seguridad social para los estudiantes que participan en prácticas formativas o académicas externas en el marco de programas de formación y que obliga a su cotización, sean o no remuneradas.
- (xv) El Estatuto del becario también hace referencia y fortalece el régimen sancionador con multas que podrían oscilar entre los 7.501 y los 225.018 euros, de la gravedad de la infracción. Como comentamos en el apartado 3.3 sobre el fraude de ley en los becarios, desde Bruselas se está trabajando en esta línea a través de una nueva directiva, con el objetivo de endurecer estas sanciones y aumentar las inspecciones contra los falsos becarios.
- (xvi) En línea con la normativa general actual, se amplía el apartado de protección de la salud y se incorpora la información sobre prevención de riesgos y protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez analizado el borrador, podemos identificar algunos detalles que no se han previsto. Por ejemplo, pese a que el Estatuto debería referenciar de manera explícita, organizar todas las figuras no laborales de prácticas y acoger a todos becarios, por el momento solo parece aplicarse a los que se encuentran en el marco universitario y los ciclos de FP.

De igual manera que la reforma de 2022, el Estatuto no abunda en simplificar la gran cantidad de prácticas que existen y su marcada diversificación, que se regularon para dar una cierta protección y cobertura jurídica a los becarios, es el caso, como vimos con anterioridad, del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las

prácticas no laborales en empresas; mientras que la regulación las prácticas académicas externas (curriculares o extracurriculares) de los estudiantes universitarios se atiende mediante el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio.

Por otro lado, no se hace referencia a la antigüedad ni al periodo de prueba, elementos que podrían tenerse en cuenta como beneficio hacia el becario si se incorporase a la empresa una vez realizado el periodo de prácticas.

III

Las prácticas laborales: El contrato formativo

Las prácticas no laborales para la formación de los estudiantes que se encuentran dentro del concepto genérico de becas pueden haber sido las responsables, en mayor o menor medida, de la degradación y escasa utilización los contratos formativos. Parece, como iremos desgranando, que el nuevo sistema, diseñado por el RDL 32/2021, pretende establecer un espacio concreto para los contratos formativos que no se asiente en conceptos abstractos e imprecisos sobre el alcance de las obligaciones formativas.

De esta manera, será más difícil justificar la legalidad de las becas cuando su propósito sea similar al del nuevo contrato formativo, especialmente a medida que se desarrolle la nueva legislación y el Estatuto del Becario. Anteriormente, la falta de precisión en los contratos formativos permitió que el Tribunal Supremo reconociera las becas como legítimas si su finalidad principal era la formación. Sin embargo, con el RDL 32/2021, que establece un contrato laboral cuyo objetivo es precisamente la formación y que se coordina con las instituciones educativas, el uso de becas como alternativa a estos contratos pierde esa justificación.

Una primera lectura de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 y del nuevo art. 11 del ET nos advierte ya de que, realmente nos encontramos ante un nuevo modelo o sistema en cuanto a la contratación formativa y de que existe una clara determinación del legislador de que estos contratos sirvan a la dimensión formativa que constituye su objeto.

La reforma cambia la propia denominación de los contratos y, además, ya no se referencian individualmente y en plural como si se tratasen de dos contratos formativos independientes, si no que se aúnan en un único contrato formativo que se divide en dos modalidades, encontrándonos, a su vez, con algunas mejoras en las condiciones laborales.

La Exposición de Motivos del RDL 32/2021, al explicar la reforma del art. 11 ET, señala que *“supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades”*. Si tomamos el contrato formativo como la categoría principal, podríamos identificar dos formas o clases, aunque esta distinción es algo ambigua. Sin embargo, al adoptar una perspectiva más amplia y considerar el contrato de trabajo como la categoría principal, es posible distinguir múltiples formas, tipos o clases de acuerdo con diversos criterios de clasificación, como el régimen jurídico, el tipo de actividad, la forma y la duración, entre otros.

En línea con lo anterior y analizando la nueva terminología, podemos indicar que:

- (i) se legisla el contrato de formación en alternancia que sustituirá al contrato para la formación y el aprendizaje y,
- (ii) se regula el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios que sustituye al antiguo contrato en prácticas.

Este contrato de formación, en su variante de formación en alternancia, busca reemplazar de manera definitiva al histórico contrato de aprendizaje, que concluye su función como continuador de las prácticas gremiales medievales. Por otro lado, el contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional tiene como meta que las primeras experiencias en el mercado laboral sean plenamente laborales, desplazando así otras formas de empleo de bajo coste.

A nuestro juicio, en una primera aproximación, parece que al cambiar el envoltorio nos vamos a encontrar con un art.11 cargado de novedades que, por fin, mejorará la incorporación de tantos jóvenes al mercado laboral; no obstante, al analizar cada detalle, como expondremos, no es tanto un cambio de modelo como nos indica la reforma sino más bien un cambio estructural y terminológico. La estructura y los requisitos sufren leves modificaciones o mejoras en las condiciones laborales, pero no tan significativas y trascendentales como a priori podíamos imaginar.

En consecuencia, no nos encontramos realmente frente a un "contrato formativo único", sino ante dos "modalidades", "variantes" o "especies" que comparten, en parte, el mismo "conjunto normativo". La homonimia representa un progreso bastante relativo y limitado, especialmente si el objetivo era lograr una simplificación y unificación estructural de los contratos formativos laborales, y no simplemente de manera "nominal".

Contrato de formación en alternancia

Esta modalidad de contrato se regula en el apartado 2 del artículo 11 del ET, el contrato de formación en alternancia que sustituye al conocido contrato de formación y aprendizaje y se regirá por los siguientes requisitos:

Un requisito indispensable para celebrar este contrato es que la persona trabajadora carezca de la cualificación profesional reconocida porque continúan vinculadas a sus estudios. La única excepción que prevé este precepto es que posean otra titulación diferente siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Desde esta óptica, ahora se hace extensiva y se flexibiliza la oferta formativa. El art. 16.1 del RD 1529/2012 establecía que la formación se limitaría en exclusiva a los certificados de profesionalidad y la formación profesional de grado medio y superior, sin incluir la universitaria. Por tanto, actualmente quedan incluidos de manera genérica los estudios superiores.

Al no establecer ninguna otra especificación, debemos preguntarnos por la oficialidad de la formación y sus distintos niveles (grado, máster y doctorado) ya que desde una perspectiva más amplia entendemos que son estudios universitarios todos los impartidos en la Universidad, lo que incluiría títulos propios, másteres no oficiales, etc.

Por el momento, hasta recibir las correspondientes indicaciones reglamentarias se podría decir que, para el contrato de formación en alternancia, se adopta una interpretación amplia en cuanto a la formación universitaria, siempre y cuando exista una relación directa con el puesto de trabajo. No obstante, en términos similares al grado superior o los niveles superiores dentro de los certificados de profesionalidad, la formación previa a la suscrita (principalmente grado o máster) no debe haber guardado relación directa con el puesto de trabajo, para no infringir el requisito de falta de formación en el ámbito laboral.

Este contrato no establece ningún requisito específico en cuanto a la edad, suprimiendo, con carácter general, las anteriores limitaciones en este sentido. Se exceptúa un supuesto concreto, el de los contratos que se suscriban en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, que solo podrán ser concertados con personas de hasta treinta años. Ampliándose ahora a quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que no estaba implícito con anterioridad, pero podríamos sobreentenderlo.

En cuanto a la actividad que desempeñe la persona contratada en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la relación laboral.

A la persona contratada se le designará un tutor por parte del centro donde recibe la formación y otro por parte de la empresa, este último, contará con formación y experiencia en el puesto y tendrá como función dar seguimiento al plan formativo, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Ambos tutores deberán estar coordinados.

Estos planes formativos individuales deberán especificar el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Es esencial que se imparta y se relacione la formación teórica y la práctica.

Así, el plan formativo individual parece el sucesor o la ampliación del Acuerdo para la actividad formativa regulado en el artículo 21 del RD 1529/2012. Lo cierto es que ya con el contrato para la formación y el aprendizaje se exigía un anexo de formación.

Estas especificaciones se incluirán en el convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa y la empresa y deberá incorporarse como anexo al contrato, definiendo con carácter previo, las competencias y conocimientos que debe adquirir el estudiante como trabajador de la empresa y que serán complementarios a la formación que reciba en el centro educativo.

La persona encargada de la tutoría en la empresa deberá supervisar el desarrollo de la actividad laboral, asegurándose de que se cumpla lo establecido en el convenio de colaboración. Además, será responsable de seguir el itinerario formativo-laboral, supervisar a la persona trabajadora y evaluar la actividad laboral realizada. Al finalizar la actividad laboral, deberá elaborar un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo, conforme a los términos establecidos en el plan formativo individual.

Sin menoscabo de lo anterior, si así se estipula en el plan mismo, el tutor principal en la empresa puede asignar otras personas trabajadoras que, debido a sus habilidades profesionales, participarán en el desarrollo del itinerario formativo-laboral. La empresa debe asegurar que la persona designada como tutora disponga del tiempo y los recursos necesarios para cumplir con el plan formativo individual, sin perjuicio de la posible fijación de una remuneración específica que compense el desempeño de dichas funciones.

La persona tutora designada por el centro o entidad de formación debe garantizar, más allá de lo establecido en el convenio de colaboración, una coordinación efectiva con la persona tutora designada por la empresa.

Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, planes formativos individuales que detallen el contenido de la formación, el calendario, las actividades y los requisitos de tutoría para alcanzar sus objetivos.

Si se parte de la premisa de que la formación debe estar vinculada a titulaciones oficiales, ya sea a través de certificados de profesionalidad, FP o universitaria, se entiende que los centros formativos tendrán que destinar parte del tiempo laboral de uno de sus empleados, ya sean docentes o personal administrativo, a supervisar al alumno. Este compromiso genera un coste adicional que el centro formativo, probablemente, se vea obligado a trasladar a la empresa. Además, la función del tutor empresarial, centrada principalmente en verificar el cumplimiento del plan formativo, deberá ajustar sus funciones o responsabilidades para que asumir esta tarea adicional.

La duración del contrato será un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Podrá desarrollarse al amparo de:

- (i) un solo contrato de forma no continuada,
- (ii) a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios o
- (iii) ir prorrogándose hasta obtener el título sin superar nunca el máximo establecido de dos años. Esto supone que, en el caso de los estudios de mayor duración, como los grados universitarios, podrá prorrogarse el contrato, pero nunca extenderse a todo el periodo lectivo ya que superaríamos el periodo de contrato máximo estipulado.

Aunque solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo, podrá realizarse con varias empresas, siempre que esos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al programa formativo y sin exceder la duración máxima establecida.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

En las limitaciones anteriores podemos observar cómo el legislador trata de evitar la utilización de estos contratos con el fin de suplantar a un trabajador común y destinarlos a su cometido, se trata de que exista un equilibrio y dar la posibilidad al estudiante de formarse en la práctica sin exceder su finalidad formativa.

Como regla general, las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

Adviértase que la mención de la prohibición de las horas “complementarias”, característica del régimen de contrato a tiempo parcial, se deriva de la posibilidad de llevar a cabo contratos de formación en alternancia a tiempo parcial.

Este cambio puede considerarse como una medida que flexibiliza la contratación para la formación, combinando la modalidad a tiempo parcial con una compensación salarial reducida en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Además, se establece que no se podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajar a turnos, aunque en situaciones excepcionales, se permitirá llevar a cabo actividades laborales en dichos periodos cuando las actividades formativas necesarias para adquirir los conocimientos previstos en el plan formativo no puedan realizarse en otros momentos debido a la naturaleza de la actividad, según lo establecido en el artículo 11.2 del ET.

Adicionalmente, se conserva, respecto de la regulación anterior, la regla que prohíbe la imposición de un periodo de prueba en esta modalidad contractual. Esta restricción es coherente con la naturaleza formativa del contrato.

La retribución, como contraprestación a este tipo de contratos, será la fijada en el convenio colectivo sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, porcentajes aplicados en función del grupo profesional, el nivel retributivo y las funciones desempeñadas, siempre en base al tiempo de trabajo efectivo. Además de estos condicionantes, se debe cumplir un último, que es que la retribución en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Esta modalidad de contrato se regula en el apartado 3 del artículo 11 del ET, y es el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios que sustituye al conocido contrato en prácticas y se regirá por los requisitos que detallaremos en este apartado.

En este caso, las personas que pueden celebrar este contrato serán aquellas que estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior; especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional; así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del

sistema educativo. El objetivo principal de esta fórmula es habilitar a la persona para el ejercicio de la profesión.

Se observa que se ha llevado a cabo una ampliación del perfil de las personas trabajadoras que pueden suscribir este tipo de contrato, porque que ahora, como en el modelo de contrato formativo anterior, se permite su celebración con aquéllas que posean un título en enseñanzas deportivas o artísticas. Esta extensión del ámbito subjetivo se alinea con el contenido de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, y en particular, con la dirección estratégica seguida por la nueva Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Así, en el art. 36 se dispone que *“se establecerá un programa específico para el impulso de la formación entre las personas deportistas, al tiempo que se promocionará su inclusión en la Estrategia Española para el Empleo y en los correspondientes planes anuales”*.

El contrato de trabajo deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios, o de los cinco años si se trata de una persona con discapacidad. Si ya se ha obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por más de tres meses, no podrá realizarse este contrato, salvo que se tratase de prácticas curriculares.

Por otro lado, se considera que los estudios tienen distintos niveles, grado, máster y doctorado y no los considera la misma titulación. Por tanto, si una persona no estuviese en posesión del título superior del que trate su formación podría convenir este tipo de contrato para la obtención de titulaciones superiores.

La actividad laboral a desempeñar por el trabajador no viene explícita en el artículo, por lo que deberemos tener en cuenta las condiciones que establece el apartado 4 que recoge las características comunes de ambos contratos formativos y que detallaremos más adelante.

En este apartado se indica que reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. La obligatoriedad de especificar el contenido de la práctica profesional es una de las grandes novedades de la regulación dado que no se requería hasta el momento. Además de esto, también se tendrá que asignar al tutor.

Hay que señalar además que, las exigencias respecto de la figura del tutor refuerzan la vocación formativa del contrato. Adviértase que la participación de la empresa en la elaboración del plan formativo individual se extiende también a esta variante.

La duración de este contrato no debe ser inferior a seis meses ni exceder de un año y no se podrá realizar un nuevo contrato de este tipo pasado el año a la persona en el mismo puesto ni en la misma empresa, aunque tenga otra titulación distinta.

Este periodo parece razonable, ya que 12 meses es tiempo suficiente para que los jóvenes adquieran las competencias y conocimientos que les permitan integrarse plenamente en el entorno profesional. Además, en un contexto donde la temporalidad ha sido, lamentablemente, una herramienta común para incentivar la contratación de este colectivo resulta comprensible que en algunos casos se requiera extender este período. Sin embargo, considero que esta prolongación solo debería justificarse si va acompañada de un verdadero proceso formativo.

De este modo, aunque la flexibilidad en la duración de estos contratos puede ser útil en algunos contextos, es crucial garantizar que no se convierta en una excusa para mantener a los jóvenes en empleos temporales de baja calidad. El objetivo último debe ser siempre su inserción efectiva y estable en el mercado laboral, y es ahí donde las reformas recientes, como la del artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, juegan un papel clave al buscar "laboralizar" la primera experiencia profesional y proteger los derechos de los jóvenes.

Otros de los temas a tener en cuenta respecto al tiempo efectivo de trabajo son en relación a las horas extras y el periodo de prueba. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

Se podrá establecer un periodo de prueba de un mes, salvo que no se contemple por convenio. En cualquier caso, de la misma manera que ocurre en el caso del contrato de formación en alternancia, se debería haber suprimido este requisito debido a su finalidad formativa y, en cualquier caso, el contrato en sí mismo serviría de prueba. Además, su extensión al finalizar el contrato no conlleva indemnización.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, 60% el primer año y 75% el segundo, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En la nueva redacción del artículo 11 del ET, en su apartado cuarto, se hace referencia a las normas comunes que comparten las dos modalidades de contrato formativo. Nótese que la legislación anterior no contenía ningún apartado destinado a aglutinar los aspectos que tienen en común.

Aunque muchas de estas consideraciones no son nuevas y ya existían en la regulación previa, solo que se hacía referencia a las mismas en cada contrato formativo.

Como hemos visto anteriormente, con la entrada en vigor de la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 32/2021, este artículo desaparece, por tanto, entendemos que este tipo de contrato quedaría absorbido por el contrato para la formación en alternancia.

IV

El acceso de los jóvenes juristas al mercado laboral

Las salidas profesionales de los jóvenes juristas son múltiples y su inserción inicial al mercado laboral se lleva a cabo a través de las figuras que hemos analizado a lo largo de este trabajo, no obstante, con algunas particularidades.

La regulación actual de las prácticas no laborales la encontramos en la Ley 15/2021, de 23 de octubre, por la que se modifica la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, así como la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, el Real Decreto-ley 5/2010, de 31 de marzo, por el que se amplía la vigencia de determinadas medidas económicas de carácter temporal, y la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones.

El artículo 4 hace mención a la formación universitaria e indica expresamente que para la acreditación se deben realizar prácticas externas y que la duración de los cursos será de 60 créditos, más los créditos necesarios para la realización de las prácticas externas. El artículo 5 vuelve a referenciarlas y exigir su realización en el caso de las escuelas de práctica jurídica. Ambos artículos nos remiten al siguiente, el artículo 6, donde se especifican las características concretas que deben cumplir.

En primer lugar, hace referencia a dos aspectos importantes, su duración: “Las prácticas externas en actividades propias del ejercicio profesional, con los requisitos que reglamentariamente se determinen, deberán constituir la mitad del contenido formativo de los cursos a que se refieren los artículos precedentes, quedando como parte integrante de los mismos” y su naturaleza y finalidad formativa: “En ningún caso implicarán relación laboral o de servicios”.

Como ocurre con las prácticas generales, tienen que realizarse bajo la supervisión o tutela de un profesional de la abogacía o, en su caso, si así lo solicita el alumno, de un procurador. Con la particularidad de que, para este perfil jurídico, el tutor debe llevar ejerciendo la profesión un tiempo superior a cinco años. Como veremos con más detalle a continuación, el resto de los requisitos respecto a la tutoría, “incluirán las medidas necesarias para fomentar que la formación sea impartida en todas las lenguas oficiales, así como los derechos y obligaciones de la persona profesional de la abogacía y, cuando corresponda, de la procura, que la ejerza, cuya infracción dará lugar a responsabilidad disciplinaria”.

Otra de las características respecto a estas prácticas es que el convenio de colaboración para su realización debe formalizarse entre la universidad y un colegio de abogados y de procuradores.

Una vez presentada una oferta de convenio por una universidad o una escuela de práctica jurídica, la parte a la que se presente la oferta no podrá rechazarla de forma arbitraria y deberá dictar resolución motivada en relación con la misma.

Es en el Estatuto General de la Abogacía Española, aprobado por Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo en el que encontramos mayor detalle en este sentido. Esta actualización es de gran importancia, ya que sustituye al Estatuto que llevaba en vigor dos décadas, adecuándose a la legislación posterior a 2001, incidiendo en el ejercicio de la profesión, las leyes de transposición de la Directiva de Servicios, la ley de sociedades profesionales y, el tema que nos ocupa en este estudio, la ley de acceso a las profesiones de abogado.

En el artículo 63, dentro del título octavo, referente a la formación y especialización de los profesionales de la Abogacía, establece el “Régimen de participación de los profesionales de la Abogacía en las prácticas externas para la obtención del título profesional”, reuniendo los requisitos que deben cumplir los profesionales que sean tutores de las prácticas externas:

El primero de ellos, ya lo indicaba la Ley 15/2021, de 23 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, el tutor responsable de cada equipo de tutoría debe haber ejercido la profesión durante cinco años, pero, en este caso, se amplía la información, añadiendo que los demás tutores podrán serlo con tres años de ejercicio en vez de cinco. Además, señala que no podrán ser tutores las personas que hayan sido sancionados disciplinariamente y no hayan cumplido la sanción.

Se establecen también los derechos y las obligaciones de los tutores. Es importante que los Colegios de la Abogacía, colaboren en la formación de los futuros abogados, es por ello que deben colaborar en la elaboración de los planes de estudios universitarios y, más específicamente, en el caso de las prácticas.

La mala práctica en el ejercicio de la función del tutor conlleva responsabilidad disciplinaria, novedad o diferencia respecto a las prácticas generales donde no se encuentran recogidas las sanciones de esta manera tan detallada.

Es muy significativo el desarrollo y el detalle con el que se establecen las sanciones aplicables a los profesionales de la Abogacía tutores de prácticas externas de los cursos o másteres de acceso a la profesión en el artículo 141, lo que revela la importancia de la supervisión de las prácticas para su buen funcionamiento. La potestad disciplinaria debe ejercerla el Colegio de la Abogacía del que dependan las prácticas y las infracciones se clasifican en graves o leves.

Salvo las infracciones derivadas de faltas de respeto, que sí se consideran de gran gravedad, muy acertadamente, el resto de las sanciones son difíciles de clasificar, ya que son bastante similares.

La consecuencia de incurrir en alguna de las causas graves de sanción es la inhabilitación de hasta tres años para ejercer como tutor, además de los derechos asociados al cargo. Las infracciones leves podrán ser sancionadas con apercibimiento verbal o reprensión privada, por escrito o multa de hasta quinientos euros. El nivel de infracción se establecerá en función de factores como la gravedad, la intencionalidad o la reiteración.

La Ley 15/2021, de 23 de octubre, por la que se modifica la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales se completa por el reciente Real Decreto 64/2023, de 8 de febrero, sobre el acceso a las

profesiones de la Abogacía y la Procura, que recoge, en varios de sus artículos, información sobre las prácticas externas.

Una de las novedades, en línea con la regulación general actual, es incluir de manera explícita la igualdad y la no discriminación y así lo establece el apartado segundo del artículo 2, *“La formación y la evaluación de aptitud profesional deberán realizarse conforme a los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad, edad, sexo, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como al principio de accesibilidad universal. De la misma manera que se menciona específicamente a las personas con discapacidad: Asimismo, en los lugares de realización de las prácticas se garantizará a las personas con discapacidad los apoyos tecnológicos necesarios y la eliminación de las posibles barreras físicas y de comunicación”*.

Por otro lado, se detalla el número de créditos correspondiente a las prácticas externas que deberán ser 30 de los 90 que componen el plan de estudios del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos.

Aunque se pueden dar por hecho, ya que va implícito en la razón de ser de las prácticas y en la finalidad para la que se realizan, en este Reglamento se enumeran los objetivos principales que se pretenden conseguir y que pueden servir de orientación a los tutores para una mejor gestión, incluyendo, además, la procura. Es importante tenerlos en cuenta, como punto de partida, para que no se pierda su esencia y las prácticas sean realmente valiosas.

Por último, la institución que imparte el curso de formación deberá realizar el procedimiento que acredita las prácticas que incluirá:

La reciente normativa ha reforzado la importancia de esta potente herramienta, detallando de forma clara y sencilla el procedimiento que hay que seguir para su realización, y haciendo especial referencia a la figura de los tutores, subrayando la responsabilidad y el compromiso requeridos en esta función ya que las prácticas externas se erigen como un pilar fundamental en la formación de futuros abogados y procuradores, contribuyendo al desarrollo de competencias clave y proporcionando una experiencia integral en el ejercicio de la profesión jurídica.

Uno de los inconvenientes que plantea este tipo de prácticas es que pueden frenar, en determinadas ocasiones, el progreso profesional de los estudiantes y ralentizar su incorporación como verdaderos juristas al mercado laboral, esto se debe a que entre el fin del máster de acceso a la abogacía y el examen de acceso pasa más tiempo del mínimo de prácticas no laborales, curriculares y extracurriculares, por tanto, aunque los alumnos ya hubiesen cumplido el periodo exigido de prácticas, no puede ejercer hasta que aprueben el examen, lo que produce que tengan que seguir en este limbo entre la formación práctica y el mundo laboral.

Respecto a las prácticas laborales, los nuevos modelos de contrato en alternancia y para la obtención de la práctica profesional, serían las prácticas laborales que, de la misma manera que en cualquier otra profesión, los jóvenes juristas pueden utilizar como vía para

acceder al mercado laboral, pero, en este caso, cuentan con algunas particularidades que expondremos a continuación.

Con el fin de garantizar el aprendizaje práctico dentro de este colectivo, se consideró necesario modular el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores y añadir condiciones específicas para los abogados, estas particularidades las encontramos en el artículo 9 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

En primer lugar, hace referencia a las personas que podrán celebrar el contrato en prácticas que serán “quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho”.

A continuación, se detallan las características especiales:

“El plazo de cuatro años a que se refiere el citado precepto legal se empezará a contar desde la fecha en que se hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio de la profesión de abogado.

La actividad laboral que el trabajador desarrolle en el despacho deberá permitir adquirir el aprendizaje práctico de la profesión de abogado.

Al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de 5 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión.

El trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Si el trabajador continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, éste se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en este real decreto”.

No podrán realizar estas prácticas quienes hayan agotado la duración máxima del contrato en prácticas ya sea en el mismo despacho o en otro ni por un periodo superior a los dos años. Tampoco si se hubiera ejercido como abogado anteriormente por cuenta propia o si celebrado un contrato con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos, por un período superior a dos años.

Una vez finalizadas las prácticas, el titular del despacho entregará al trabajador un certificado que las acredite en el que se indique la naturaleza de las actividades que se han llevado a cado, el grado de prácticas y su duración.

La disposición adicional segunda de este Real Decreto también aporta información sobre las prácticas profesionales y el contrato en prácticas indicando que el haber realizado las prácticas no laborales de acceso a la profesión de abogado conforme a lo previsto en la

Ley 34/2006, no influye a la hora de formalizar un contrato de trabajo en prácticas una vez obtenida la habilitación para ejercer, pudiendo hacer que este se reduzca.

Sugerimos una actualización del artículo 9 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, ya que se encuentra desfasado respecto al actual contrato formativo.

Investigación de campo

El análisis comparativo entre las entrevistas y las encuestas revela que, aunque existen diferencias en la percepción de ciertos aspectos, tanto los estudiantes como los responsables de RRHH y carreras profesionales coinciden en puntos fundamentales sobre el desarrollo de los jóvenes abogados. Las competencias técnicas y digitales son reconocidas como fortalezas, mientras que las habilidades interpersonales y la capacidad de adaptación se perciben como áreas en proceso de mejora. Las prácticas profesionales se valoran como un elemento crucial en la formación de los estudiantes, y la inteligencia artificial es vista como una herramienta complementaria que permite optimizar tareas sin reemplazar, en ningún caso, a los estudiantes en prácticas.

Conclusiones y propuestas

A partir del análisis de la normativa, doctrina y jurisprudencia examinadas a lo largo del trabajo, se derivan las conclusiones que se presentan a continuación.

Primera: El acceso de los jóvenes al mercado laboral en España es un desafío marcado por el alto desempleo juvenil, la temporalidad y la precariedad. La formación profesional resulta crucial para mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo, aunque persiste un desajuste entre las competencias educativas y las demandas del mercado, especialmente en sectores como la economía digital y la transición ecológica. Es necesario invertir en educación, adaptar la formación profesional, reducir la temporalidad e impulsar la colaboración entre el sistema educativo y el empresarial. Garantizar un empleo de calidad es clave para el desarrollo sostenible del país.

Segunda: La Unión Europea ha promovido iniciativas como la Garantía Juvenil, ofreciendo empleo, formación o educación a jóvenes en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados. Sin embargo, la implementación varía entre países, destacando limitaciones de recursos y plazos. Aunque la responsabilidad principal recae en los Estados miembros, la UE contribuye con fondos y programas. Es esencial optimizar la coordinación y garantizar que las oportunidades ofrecidas sean sostenibles y de calidad.

Tercera: La desconexión entre educación y mercado laboral sigue siendo un reto en España, pese a avances como la Formación Profesional Dual. Es vital fortalecer la colaboración entre empresas y el sistema educativo mediante programas duales, prácticas obligatorias y la participación empresarial en el diseño curricular. También se requiere inversión sostenida y adaptación del sistema educativo a tendencias futuras como la digitalización y la sostenibilidad.

Cuarta: La Formación Profesional, especialmente la FP Dual, es clave para reducir el desempleo juvenil al combinar formación teórica y práctica. Sin embargo, enfrenta retos como desigualdades regionales, falta de inversión y escasa valoración social. Se propone expandir programas duales en sectores emergentes, personalizar itinerarios formativos y mejorar la coordinación entre instituciones. Una campaña informativa ayudaría a revalorizar esta opción educativa.

Quinta: El Plan de Garantía Juvenil Plus y otras normativas buscan mejorar el empleo juvenil, pero enfrentan problemas estructurales, falta de coordinación y escasa evaluación. Para aumentar su efectividad, es necesario integrar medidas, realizar seguimiento y mejorar la comunicación sobre las opciones disponibles para los jóvenes.

Sexta: Las becas carecen de un marco regulador integral, permitiendo precariedad y uso indebido. Es imprescindible regularlas y armonizar su normativa para garantizar una inserción laboral adecuada, evitando abusos y priorizando la formación de calidad.

Séptima: El Estatuto del Becario introduce derechos y protección para becarios, como inclusión en la Seguridad Social y compensación de gastos, pero limita su alcance inicial a estudiantes universitarios y de FP. Es necesario revisar y simplificar la normativa para evitar fragmentación y garantizar su efectividad.

Octava: Los contratos formativos fomentan la inserción laboral juvenil, ofreciendo derechos y experiencia profesional. Aunque la reforma laboral de 2021 mejoró su regulación, su adopción es baja por desconocimiento y percepciones negativas. Se necesitan campañas informativas y mayores incentivos económicos para potenciar su uso.

Novena: Las prácticas en Derecho son esenciales para el desarrollo profesional, pero la normativa requiere actualización. Es fundamental reducir tiempos entre formación y empleo, y mejorar la supervisión de tutores para optimizar su impacto en el mercado laboral.

Décima: La formación en Derecho muestra carencias en orientación profesional y habilidades interpersonales. Es clave implementar programas de orientación, fomentar habilidades prácticas y digitales, y diversificar oportunidades laborales mediante alianzas con empresas y organismos públicos.