



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2020 / 2021**

**EL DESEMPLEO JUVENIL Y LAS
MEDIDAS PARA EL INCENTIVO DE SU
OCUPABILIDAD.**

**YOUTH UNEMPLOYMENT AND
MEASURES TO BOOST THEIR
EMPLOYABILITY.**

GRADO EN DERECHO

AUTOR/A: D. CLAUDIA PELLITERO GONZÁLEZ

TUTOR/A: D. JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

ÍNDICE:

ABREVIATURAS	1
RESUMEN	2
PALABRAS CLAVES	2
ABSTRACT	3
KEY WORDS	3
OBJETO DEL TRABAJO	4
METODOLOGÍA	5
CAPÍTULO 1. DESEMPLEO JUVENIL	7
1.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO JUVENIL.....	7
1.2. CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL.....	12
1.2.1 FORMACIÓN:	12
1.2.2 TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS:.....	18
CAPITULO 2. MEDIDAS DE INCENTIVO DE EMPLEO JUVENIL	21
2.1. GARANTÍA JUVENIL.....	22
2.2 PLAN DE CHOQUE PARA EL EMPLEO JOVEN.....	27
2.3 GARANTÍA JUVENIL PLUS	33
2.3 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	34
2.4. CONTRATO EN PRÁCTICAS	40
2.5 PRÁCTICAS NO LABORABLES	42
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA.....	48

ABREVIATURAS

CC. AA.: Comunidades Autónomas

CIPE: Centro de Información y Promoción del empleo

CNED: Centro de Educación a Distancia

DNI: Documento Nacional de Identidad

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET: Estatuto de los Trabajadores

INE: Instituto Nacional de Estadística

INJUVE: Instituto de la Juventud

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

LFEP: Ley de la Función de Estadística Pública

LGTBI: Lesbianas, Gays, Transgéneros, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales y Queer.

NIE: Número de Identidad de Extranjero

PYMES: Pequeñas y medianas empresas

RD: Real Decreto

UE: Unión Europea

SNGJ: Sistema Nacional de Garantía Juvenil

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SS: Seguridad Social

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

RESUMEN

Uno de los principales problemas de nuestra sociedad es la ausencia de oportunidades de empleo para las personas, que ha ido aumentando en los últimos años, principalmente en el grupo de los jóvenes que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. La ausencia de empleo da lugar a consecuencias económicas, familiares y sociales. Este estudio va a analizar la situación actual del desempleo juvenil en el mercado laboral de España y las causas que han llevado a que éste se produzca, profundizando en la experiencia laboral, la formación y la temporalidad de los contratos. Finalmente, se van a examinar algunas de las medidas de incentivo que se han ido planteando a lo largo del tiempo en España, y se concluye estableciendo por qué éstas no han surtido efecto para mejorar dicha situación.

PALABRAS CLAVES

Desempleo Juvenil; Formación; Abandono Escolar; Temporalidad; Contrato; Garantía Juvenil; Plan de Choque; Prácticas; Precariedad laboral.

ABSTRACT

One of the main problems in our society is the lack of job opportunities for people, which has been increasing in recent years, mainly in the group of young people who find themselves in a vulnerable situation. The absence of jobs employment leads to economic, family and social consequences. This study will analyze the current situation of youth unemployment in the Spanish labour market and the causes that have created it, looking in a depth at work experience, training and the temporality of contracts. Finally, it will examine some of the incentive measures that have been proposed over time in Spain, and it will conclude by establishing why they have not had any effect in improving the situation.

KEY WORDS

Youth unemployment; Training, School Dropout; Temporality; Contract; Youth Guarantee; Shock Plan; Internships; Job Insecurity.

OBJETO DEL TRABAJO

El desempleo es la situación laboral en la que se encuentra una persona que tiene la edad mínima, la capacidad y busca o desea un puesto de trabajo, pero no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo. El paro de las personas jóvenes es superior al resto de grupos como consecuencia de su difícil inserción en el mundo laboral.

El trabajo tiene por objeto analizar la situación actual del empleo juvenil, centrándose en las tasas de desempleo y las consecuencias sobre los jóvenes, así como realizar una aproximación de cual es la realidad laboral de la juventud en España.

Los objetivos de este trabajo es analizar la situación actual de los jóvenes y buscar solución a dos cuestiones: ¿Cuáles son las principales causas que llevan a producir las altas tasas de desempleo juvenil? y ¿Cuál ha sido la eficacia de los incentivos implementados hasta el momento?

La respuesta a la primera pregunta se consigue realizando una investigación y estudio sobre cómo se encuentra la situación actual del desempleo juvenil en España e identificando cuáles son las causas que han motivado la alta tasa de desempleo juvenil.

Para responder a la segunda pregunta se realiza un estudio de algunas medidas de incentivo que se han presentado en España, profundizando en cuales son los requisitos, forma de acceso, características, etc. que cada uno de ellos necesita.

METODOLOGÍA

El trabajo se agrupa en dos grandes bloques: por un lado, el relativo al desempleo juvenil atendiendo a la situación actual de España y a sus principales causas; y por otro el centrado en los incentivos que mejorarían esta situación.

El primer bloque, recoge un análisis de la situación actual del desempleo juvenil, así como de las causas que se derivan de éste. En primer lugar, se realiza una revisión de la situación actual existente entre el mercado laboral y el desempleo recogiendo datos de sus principales indicadores. Los datos serán obtenidos principalmente de las encuestas publicadas en el Instituto Nacional de Estadística y Eurostat. Posteriormente, se van a explicar diversas comparativas entre la situación que se produce en España con respecto a otros países.

Para obtener información referente a las tres principales causas que han producido la situación de desempleo juvenil se han estudiado diferentes fuentes, especialmente revisión bibliográfica de monografías y libros. Los tres principales problemas son la experiencia laboral, la formación y la temporalidad de los contratos. La formación se divide en tres subgrupos; el abandono escolar, el desequilibrio que hay entre la formación y las cualificaciones que demanda el mercado laboral, y por último la segmentación del mercado.

Con respecto al segundo bloque, se define el incentivo y sus principales objetivos; analizando aquellos que podrían mejorar la situación. Para obtener información de cada uno de ellos se acude a los diferentes textos legales: La Garantía Juvenil se introduce en la ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. El Plan de Choque para el Empleo Joven se recoge en la Resolución del 7 de diciembre de 2018, Secretaría del Estado de Empleo. La Garantía Juvenil Plus se recogen en la Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021- 2027 de trabajo digno para las personas jóvenes. Los contratos para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas se recogen en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la Formación Profesional

Dual se encuentra dentro del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Y, por último, las prácticas no laborables se regulan en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre.

Finalmente, la elaboración de las conclusiones ofrece una reflexión final y personal sobre el tema abordado para tratar de sintetizar aquellas cuestiones de mayor enjundia y problemática.

CAPÍTULO 1. DESEMPLEO JUVENIL

1.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO JUVENIL

El desempleo en España se ha convertido en un problema social y económico de gran importancia en la economía del país y ocupa una de las principales preocupaciones de la población, perjudicando en gran nivel a los jóvenes. Ante esta situación nos encontramos con una serie de factores, los cuales pueden ser denominados estructurales, que convierten a los jóvenes en colectivos “marginales” llegando a producir un efecto de exclusión y dando lugar a una tasa de desempleo juvenil superior a la de la media nacional. Algunos de los factores que provocan esta elevada tasa de desempleo son por ejemplo la gran desconfianza de los empresarios a contratar a jóvenes con escasa formación o experiencia laboral frente a la que tienen las personas adultas, las dificultades económicas, la escasa calidad de los trabajos encontrados, así como la obtención de empleos que no le dan la oportunidad de desarrollarse profesional y personalmente.

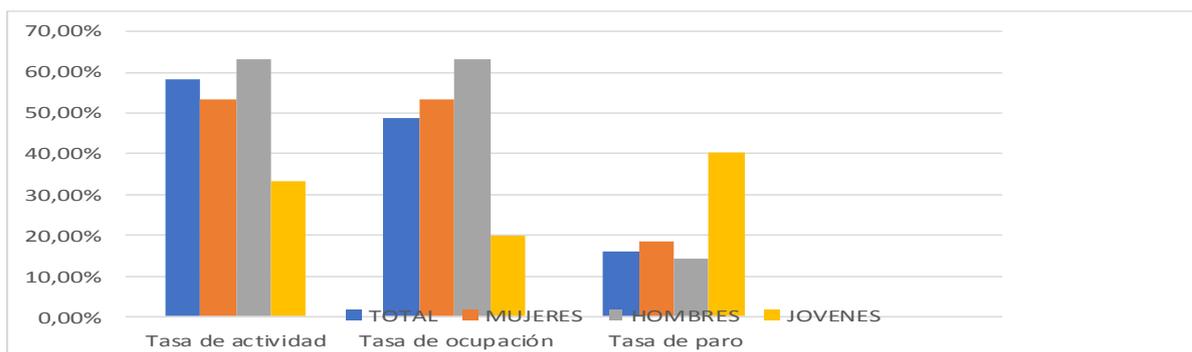
Antes de analizar las principales causas del desempleo juvenil, se presenta a continuación, la situación actual de desempleo.

En primer lugar, para explicar la situación en la que se encuentra España, definiremos los principales indicadores del mercado laboral referentes a la actividad, ocupación, y desempleo.

La tasa de actividad indica el nivel de empleo de un país durante un periodo de tiempo. Mide la proporción de personas activas en relación con las personas en edad de trabajar, es decir, mayores de dieciséis años. Es necesario conocer la población activa (tanto personas ocupadas como personas que se encuentran desempleadas) y la población mayor de dieciséis años o en edad de trabajar. En España la tasa de actividad del cuarto trimestre del año 2020, según el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) es del 58,19%, correspondiendo un 53,35% a mujeres y un 63,30% a hombres). Respecto a la tasa de actividad del último trimestre del año 2020 de la categoría juvenil, es del 33,14% para los menores de veinticinco años, según el Instituto Nacional de Estadística.

Respecto a la tasa de ocupación o tasa de empleo mide la proporción entre el número de personas empleadas en el rango de edad desde los dieciséis años hasta los sesenta y cuatro años, y la población total que contiene el mismo rango de edad. En España la tasa de ocupación o empleo del cuarto trimestre del año 2020, según el INE es de 48,81%, siendo un 53,35% mujeres y un 63,30% hombres. Respecto a la tasa de ocupación o empleo del último trimestre del año 2020 de la categoría juvenil, para los menores de veinticinco años es del 19,84%, según el INE.

Por último, la tasa de paro es el porcentaje obtenido del cociente entre las personas empleadas y las personas que carecen de empleo. En España la tasa de paro del cuarto trimestre del año 2020, según el INE es de 16,13%, siendo un 18,33% mujeres y un 14,17% hombres. Respecto a la tasa de paro del último trimestre del año 2020 de la categoría juvenil, a los menores de veinticinco años les corresponde un porcentaje del 40,13%, según el INE.



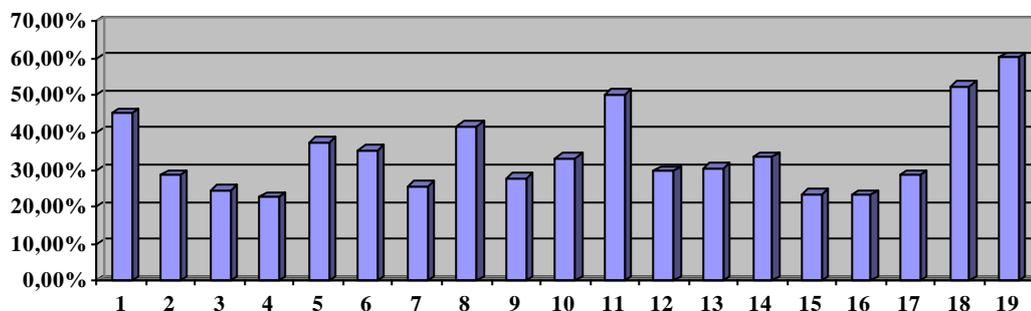
Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística.¹

En referencia al Instituto Nacional de Estadística, cabe destacar que es un organismo autónomo de carácter administrativo que lleva a cabo estadísticas para la sociedad española, además realiza una labor de coordinación con los servicios estadísticos de los Ministerios y del Banco de España, y mantiene una estrecha colaboración con las oficinas estadísticas de las Comunidades Autónomas.

Se rige por la Ley 12/1989, 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (LFEP) y por el Estatuto aprobado por Real Decreto 508/2001 de 11 de mayo.

¹ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:08/04/2021).

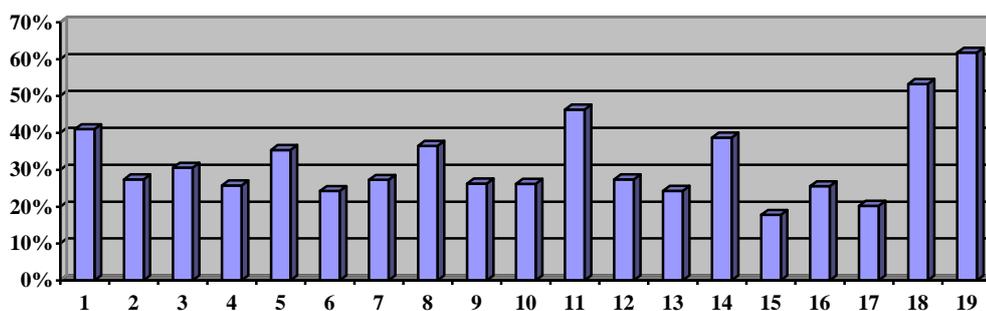
En segundo lugar, se establece una comparación de la situación de España atendiendo a la tasa de desempleo juvenil que tiene cada Comunidad Autónoma (en adelante, CCAA).



Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística²

1. Andalucía 2. Aragón 3. Asturias 4. Baleares 5. Canarias 6. Cantabria 7. Castilla y León 8. Castilla – La Mancha 9. Cataluña 10. Comunitat Valenciana 11. Extremadura 12. Galicia 13. Comunidad de Madrid 14. Región de Murcia 15. Comunidad Foral de Navarra 16. País Vasco 17. La Rioja 18. Ceuta 19. Melilla.

En el año 2018 las CCAA que han obtenido la tasa de desempleo juvenil más baja son Asturias con un 27,47% y País Vasco con un 23,12%. Y las más altas son Ceuta con un 52,56% y Melilla con un 60,21%.



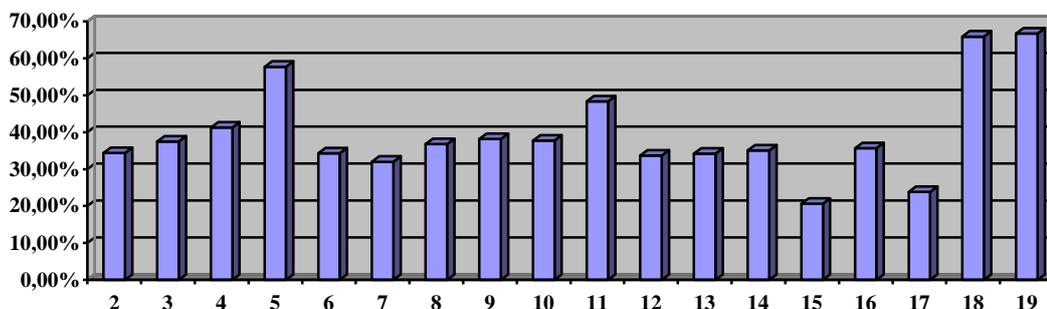
Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística³

1. Andalucía 2. Aragón 3. Asturias 4. Baleares 5. Canarias 6. Cantabria 7. Castilla y León 8. Castilla – La Mancha 9. Cataluña 10. Comunitat Valenciana 11. Extremadura 12. Galicia 13. Comunidad de Madrid 14. Región de Murcia 15. Comunidad Foral de Navarra 16. País Vasco 17. La Rioja 18. Ceuta 19. Melilla.

² Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:08/04/2021).

³ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:10/04/2021).

En el año 2019 las CCAA son la Comunidad Foral de Navarra con un 17,76 % y La Rioja con un 20,24% las que han obtenido los datos más bajos, volviendo a ser Ceuta con un 53,26% y Melilla con un 61,75% las que se sitúan en la cabeza del desempleo:



Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística⁴

1.Andalucía 2. Aragón 3. Asturias 4. Baleares 5. Canarias 6. Cantabria 7. Castilla y León 8. Castilla – La Mancha 9. Cataluña 10. Comunitat Valenciana 11. Extremadura 12. Galicia 13. Comunidad de Madrid 14. Región de Murcia 15. Comunidad Foral de Navarra 16. País Vasco 17. La Rioja 18. Ceuta 19. Melilla.

En el año 2020 las CCAA se repite la tendencia del 2019, si bien es cierto que el INE notifica que puede haber errores de muestreo respecto a las Comunidades de Ceuta y Melilla.

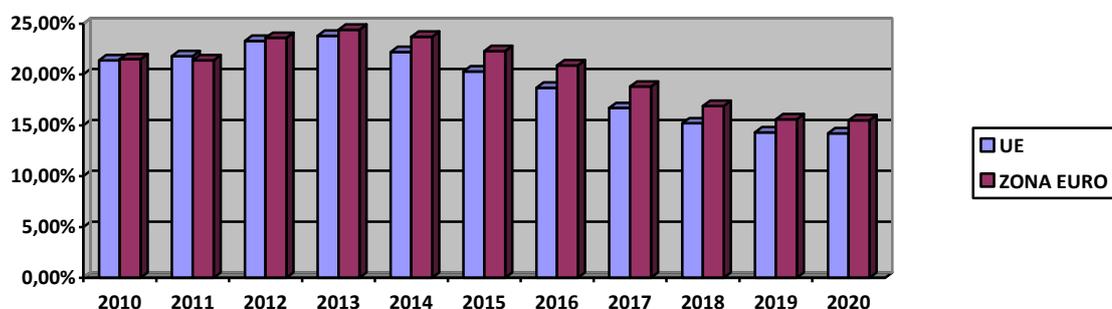
Comparando los resultados de dichos periodos, vemos que el año 2020 ha sido el que ha tenido la tasa de desempleo más alta, como consecuencia del inicio del Estado de Alarma de la pandemia del “Covid’19”. Esto ha provocado un impacto en la reducción del empleo de los jóvenes, siendo actualmente la única categoría que un año después del inicio de la pandemia, sigue manteniéndose como la más afectada.

Continuando con la explicación de la situación actual de España hay que prestar atención a la comparación con el resto de los países de la Unión Europea. Según Eurostat, las cifras del resto de países son inferiores a la cifra de España, siendo ésta la que cuenta con la más alta tasa de desempleo juvenil y Alemania con un 6,3% de desempleo juvenil el país con la cifra más baja.

⁴ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:10/04/2021).

A comienzos del año 2021 la situación en España sigue la misma tendencia, manteniendo el país la primera posición respecto a la tasa de desempleo más alta en comparación con el resto de los países miembros de la Unión Europea, tomando protagonismo la población juvenil. Estas cifras se establecen sin tener en cuenta las personas que actualmente, con el Covid'19, se encuentran en expediente de regulación de empleo (ERTE) y que tras finalizar este periodo se procederá a su despido.

Si realizamos la comparación entre los países de la Unión Europea y aquellos que integran la Zona euro, es decir, aquellos que establecen como moneda oficial el euro (salvo Dinamarca, Croacia, Hungría, Polonia, República Checa, Rumanía, Bulgaria y Suecia) obtenemos el siguiente gráfico:



Elaboración propia Fuente: datos Eurostat.⁵

La Oficina Europea de Estadística, más conocida como Eurostat, se encarga de recopilar información y elaborar registros sobre los países miembros, para el uso y el disfrute de los organismos comunitarios. La mayor parte de los datos que recoge y publica proceden de entidades nacionales como los bancos centrales o los institutos de estadística y reflejan el estado de los diferentes países europeos en relación con nueve temáticas principales: estadísticas generales y regionales, economía y finanzas, población y condiciones sociales, comercio exterior, comercio y servicios, industria, medio ambiente y energía, agricultura y pesca y transportes.

⁵ Según datos de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat> (última visita:08/04/2021).

1.2. CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL

La situación de desempleo juvenil viene derivada por una serie de barreras jurídicas estructurales, como son el nivel de formación y la temporalidad de los contratos, que impiden la contratación de los jóvenes o la continuidad de estos en el trabajo.

Además de las mencionadas anteriormente la experiencia laboral es también una de las principales barreras que tienen los jóvenes a la hora de buscar trabajo y que está muy relacionada con la formación y habilidades que se obtienen del desarrollo de un puesto de trabajo. Al no tener la requerida experiencia laboral los jóvenes no pueden optar a determinados puestos de trabajo y, por tanto, no se les otorga la posibilidad de obtenerla. Tienen ciertos conocimientos y formación, pero no la suficiente práctica. Una oportunidad laboral no se mide solamente por el trabajo realizado, sino por todo lo aprendido en él, que no se adquiere en la formación. Para analizar la experiencia laboral se atiende a los años que la persona ha realizado determinadas funciones y trabajos. La mayoría de las empresas a la hora de contratar entre un joven y un adulto, prefieren un adulto, ya que tiene gran relevancia las competencias que este posee, la experiencia laboral y el elevado coste que produciría la formación del joven. Al no tener dicha experiencia están destinados a obtener trabajos precarios y rotación en el empleo.

1.2.1 FORMACIÓN:

La formación es uno de los principales factores imprescindibles del empleo y de la vida, es la garantía de obtener una buena adaptación de la mano de obra y de los diferentes cambios que surgen en el mercado laboral. El nivel educativo es uno de los principales factores que llevan a calcular las estadísticas del desempleo, obteniendo como consecuencia personas con escasa formación de los niveles básicos o, por el contrario, altamente formadas/ cualificadas. El desempleo afecta más el desempleo a las personas con niveles formativos medios o bajos que los que obtienen las titulaciones⁶. En relación con esto, existen tres grandes problemas que dificultan la entrada de los

⁶ PRIETO PADÍN, P.: “Adquisición de competencias profesionales de los estudiantes de formación profesional y universitarios mediante la combinación de experiencia (pre)laboral y formación práctica”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir.; ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016, p. 235.

jóvenes al mercado laboral: el excesivo abandono escolar, el desequilibrio entre la formación y las cualificaciones que demanda el mercado laboral, y la segmentación de mercado de trabajo.

El Centro de Educación a Distancia realizó en 2014 (en adelante, CNED - 2014) una clasificación para determinar el nivel de formación alcanzado de acuerdo con las titulaciones obtenidas. En la siguiente tabla se analiza la situación de España en el primer trimestre de los años 2020 y 2021 de la tasa de paro en relación con los niveles de formación alcanzados, quedando patente que hay una gran relación entre el nivel de formación alcanzado y la posibilidad de obtener un puesto de trabajo.

Tasa de actividad por nivel de formación.

	2019	2020
ANALFABETOS	De 16 a 19 años 0,00%	De 16 a 19 años 0,00%
	De 20 a 24 años 20,90%	De 20 a 24 años 17,40%
	De 25 a 29 años 10,70%	De 25 a 29 años 16,30%
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	De 16 a 19 años 29,70%	De 16 a 19 años 33,40%
	De 20 a 24 años 43,50%	De 20 a 24 años 38,00%
	De 25 a 29 años 43,80%	De 25 a 29 años 64,50%
EDUCACIÓN PRIMARIA	De 16 a 19 años 20,60%	De 16 a 19 años 19,10%
	De 20 a 24 años 68,10%	De 20 a 24 años 60,70%
	De 25 a 29 años 71,00%	De 25 a 29 años 72,50%
PRIMERA ETAPA DE EDUCACION SECUNDARIA Y SIMILAR	De 16 a 19 años 12,20%	De 16 a 19 años 10,10%
	De 20 a 24 años 73,80%	De 20 a 24 años 66,40%
	De 25 a 29 años 85,00%	De 25 a 29 años 82,40%
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACION SECUNDARIA, CON ORIENTACION GENERAL.	De 16 a 19 años 14,10%	De 16 a 19 años 10,40%
	De 20 a 24 años 31,60%	De 20 a 24 años 28,60%
	De 25 a 29 años 72,40%	De 25 a 29 años 69,30%
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACION SECUNDARIA CON ORIENTACION PROFESIONAL.	De 16 a 19 años 45,50%	De 16 a 19 años 40,00%
	De 20 a 24 años 71,60%	De 20 a 24 años 66,00%
	De 25 a 29 años 88,30%	De 25 a 29 años 87,00%
EDUCACION SUPERIOR	De 16 a 19 años 55,60%	De 16 a 19 años 51,50%
	De 20 a 24 años 65,50%	De 20 a 24 años 66,40%
	De 25 a 29 años 86,70%	De 25 a 29 años 86,50%

Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística⁷

⁷ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:01/05/2021).

Tasa de paro por nivel de formación.⁸

	2020	2021
ANALFABETOS	DE 16 A 19 AÑOS 0.00% DE 20 A 24 AÑOS 0.00% DE 25 A 29 AÑOS 70.33%	DE 16 A 19 AÑOS 0.00% DE 20 A 24 AÑOS 0.00% DE 25 A 29 AÑOS 0.00%
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	DE 16 A 19 AÑOS 21.13% DE 20 A 24 AÑOS 58.68% DE 25 A 29 AÑOS 4.73%	DE 16 A 19 AÑOS 61.14% DE 20 A 24 AÑOS 14.01% DE 25 A 29 AÑOS 30.86%
EDUCACION PRIMARIA	DE 16 A 19 AÑOS 66.29% DE 20 A 24 AÑOS 46.20% DE 25 A 29 AÑOS 38.37%	DE 16 A 19 AÑOS 67.80% DE 20 A 24 AÑOS 49.35% DE 25 A 29 AÑOS 39.00%
PRIMERA ETAPA DE EDUCACION SECUNDARIA	DE 16 A 19 AÑOS 47.50% DE 20 A 24 AÑOS 37.95% DE 25 A 29 AÑOS 26.08%	DE 16 A 19 AÑOS 61.11% DE 20 A 24 AÑOS 44.79% DE 25 A 29 AÑOS 36.13%
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACION SECUNDARIA CON ORIENTACION GENERAL.	DE 16 A 19 AÑOS 38.08% DE 20 A 24 AÑOS 26.22% DE 25 A 29 AÑOS 19.91%	DE 16 A 19 AÑOS 54.13% DE 20 A 24 AÑOS 33.24% DE 25 A 29 AÑOS 32.56%
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACION SECUNDARIA CON ORIENTACION PROFESIONAL	DE 16 A 19 AÑOS 45.59% DE 20 A 24 AÑOS 33.87% DE 25 A 29 AÑOS 19.31%	DE 16 A 19 AÑOS 49.76% DE 20 A 24 AÑOS 40.18% DE 25 A 29 AÑOS 23.79%
EDUCACION SUPERIOR	DE 16 A 19 AÑOS 43.28% DE 20 A 24 AÑOS 21.61% DE 25 A 29 AÑOS 15.63%	DE 16 A 19 AÑOS 60.67% DE 20 A 24 AÑOS 29.60% DE 25 A 29 AÑOS 16.76%

Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística⁸

En el primer grupo se encuentran las personas con escasa formación sobre los niveles básicos, en España es uno de los principales problemas que dan lugar al desempleo juvenil, ya que una gran cantidad de jóvenes no terminan los estudios obligatorios. Respecto a esto tiene gran relevancia los siguientes dos conceptos: el “fracaso escolar” y el “abandono escolar”.

El fracaso escolar hace referencia a la dificultad que tienen algunas personas hasta los 16 años para obtener la enseñanza obligatoria, produciendo en el futuro que el joven tenga un peor aprendizaje, obtención de conocimientos e integración laboral.

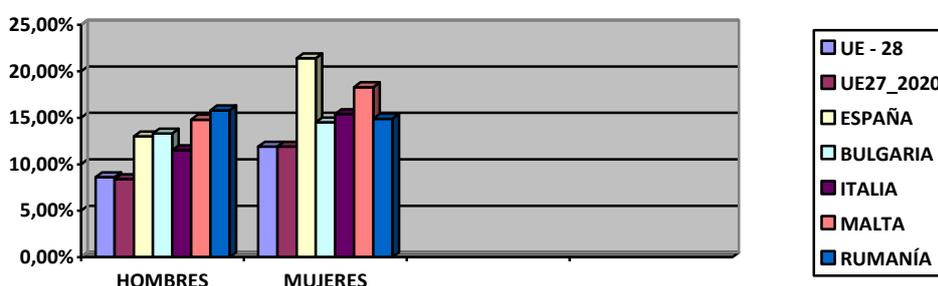
El abandono escolar de acuerdo con las resoluciones 13 y 14 adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión, Ginebra. Junio de 2015 hace referencia a los jóvenes entre 18 a 24 años que no terminan la Educación secundaria de segunda etapa, no han continuado estudiando Bachillerato o formación profesional y, por lo tanto, no adquieren las cualidades necesarias para acceder al empleo. Su máximo

⁸ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:01/05/2021).

nivel de formación es preescolar, primaria y la 1ª etapa de educación secundaria (nivel 0-2 de la CNED)⁹.

Dentro de este grupo tiene gran relevancia los denominados “ni-nis”, que son personas que predominan en el desempleo de los jóvenes. Son personas que no estudian, ni obtienen formación y se encuentran en situación de desempleo, entre 16 a 29 años.

Abandono temprano de la educación – formación de personas entre 18 a 24 años en la Unión Europea.



Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística

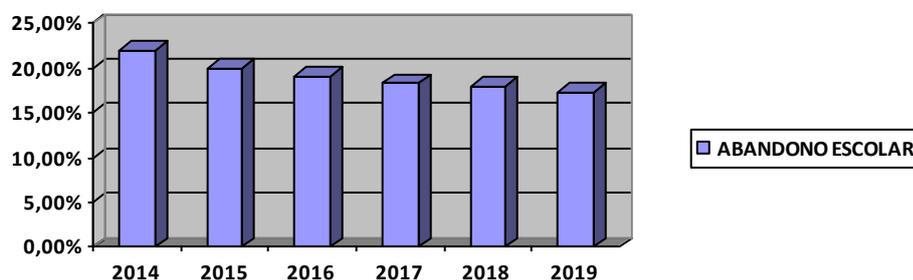
De este gráfico se obtiene que España en el año 2019 obtuvo una cifra de abandono temprano de la educación del 17,4% de los cuales un 21,4% corresponde a los hombres y un 13,0% para las mujeres. España es uno de los países con un nivel de abandono escolar más alto para los hombres y en el caso de las mujeres está superado por Bulgaria con un 13,3%, Malta con un 14,8% y Rumania con un 15,8%¹⁰.

La Estrategia Europa 2020 establece el objetivo de que la tasa de abandono escolar de personas entre 18 y 25 años disminuya hasta alcanzar menos del 10%.

⁹ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:01/05/2021).

¹⁰ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:04/05/2021).

La evolución del abandono escolar en España.



Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística¹¹

Con respecto a España se fija el objetivo de alcanzar la cifra de un 15% del abandono escolar. Atendiendo al anterior gráfico la evolución de España es favorable, puesto que, ha ido descendiendo, aunque todavía no ha alcanzado la cifra del 15%.

Abandono educativo temprano de la población de 18 a 24 años por CCAA y periodo.



Elaboración propia. Fuente: datos Instituto nacional de estadística¹²

De este gráfico se obtiene que en el año 2019 las CCAA con la cifra más alta de abandono escolar fueron Andalucía (21,6%), Baleares, Illes (24,2%), Murcia, Región de (22,6%), Ceuta (24,7%) y Melilla con un (24,1%).

Actualmente con la Covid'19 se ha dado lugar a dos consecuencias: por un lado, a corto plazo, los meses en los que permanecieron cerrados los centros escolares ha llevado a muchos jóvenes al fracaso o abandono escolar temprano, la pérdida de

¹¹ Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:17/05/2021).

¹² Según datos del INE, <https://www.ine.es/> (última visita:17/05/2021).

aprendizaje y la desigualdad en el aprendizaje, y además muchos no cuentan con familias que les apoyen a seguir estudiando. Respecto al largo plazo, la pérdida de aprendizaje les ocasiona una pérdida del nivel de productividad y de ingresos. Por tanto, el abandono escolar será de gran importancia en las personas que tienen menos recursos. Los niños que más necesitan una buena formación para lograr salir de la pobreza lo tienen más difícil debido a la crisis, dando lugar a que muchos jóvenes caigan en comportamientos y situaciones delictivas¹³.

En segundo lugar, el problema que existe es el desequilibrio que hay entre la formación y las cualificaciones que demanda el mercado laboral, aquí se encuentran las personas sobrecualificadas que han adquirido niveles de formación más altos que el resto de los jóvenes. Este desequilibrio provoca situaciones como que muchos jóvenes alargan su formación para obtener un trabajo por debajo de su nivel, esto supone la dificultad de poner en práctica los conocimientos y habilidades que se habían obtenido, pudiendo llegar a olvidarse. También provoca que el mercado usa esta situación en su beneficio obteniendo trabajadores con una buena formación para trabajos que no están a ese nivel. Esto produce dificultades para la búsqueda de empleo para aquellas personas con estudios secundarios ya que sus puestos están ocupados por personas sobrecualificadas, aumentando así el desempleo¹⁴. Y por último decir que las personas sobrecualificadas buscan puestos de trabajo equivalentes a su formación fuera del mercado español.

Con todo lo mencionado anteriormente se pone de manifiesto una vez más que los jóvenes son el grupo más afectado al entrar en el mercado laboral puesto que carecen de experiencia laboral y por ello, aceptan puestos de trabajo que no están al nivel de su formación, al aumentar la experiencia laboral se va reduciendo la sobrecualificación. El aumento de universitarios ha dado lugar a las dificultades a la hora de obtener un puesto de trabajo acorde a su nivel de formación y la gran cantidad de personas que buscan empleo.

¹³ Banco Mundial.: *Covid-19: pacto en la educación y respuestas de política pública (última visita: 20/05/21)* Disponible en: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/143771590756983343-0090022020/original/Covid19EducationSummaryesp.pdf>

¹⁴ CARRERAS ROIG, L.: “La posición de los jóvenes en el mercado de trabajo en un contexto de crisis y postcrisis económica”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J.; ROMERO BURILLO, A.M. y DUEÑAS CID, D., Coords.): *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, p. 20.

Y, en tercer lugar, la segmentación del mercado de trabajo. En el mercado laboral nos encontramos con dos grupos: adultos con contratos indefinidos, buenos salarios y protección laboral, y, por otro lado, jóvenes con contratos temporales y con escasa protección laboral¹⁵. Los jóvenes a diferencia de los adultos una vez ha finalizado su contrato, tienen una mayor posibilidad de estar en una situación de desempleo que de obtener otro empleo.

1.2.2 TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS:

Los contratos temporales son aquellos establecidos entre la empresa y el trabajador durante una duración determinada. Se podría considerar de forma positiva como una gran oportunidad para conseguir empleo por parte de la juventud, pero el elevado nivel de tasa de temporalidad se convierte en uno de los elementos negativos o causas del desempleo juvenil.

Este tipo de contratos puede ser de jornada completa o parcial y se puede establecer de manera escrita o de manera verbal si es una duración inferior a cuatro semanas y jornada completa¹⁶.

Los contratos de duración determinada solo se celebran en determinadas situaciones:

En primer lugar, cuando los contratos temporales están destinados a que el trabajador realice un determinado servicio u obra, con una duración no indefinida, pero sin un final determinado.

En el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en materia de contratos de duración determinada fija en su artículo 2 el régimen jurídico:

¹⁵ CRISTÓBAL RONCERO, R.: “Los instrumentos jurídicos de empleo juvenil vinculados a la formación”, en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.): *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017, p. 155.

¹⁶ SEPE.; *Contrato Temporal* (última visita: 20/05/21) <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>

En el contrato se debe indicar de manera clara cuál es la obra o servicio que se va a realizar. Si no se determina cuáles se constituirá como un contrato indefinido. En cuanto a la duración será establecida por el tiempo necesario para la elaboración de la obra o servicio. En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET en su artículo 15.1 a) se fija como duración un plazo no superior a 3 años, pudiendo llegar a ampliarse por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o convenio colectivo sectorial de ámbito inferior hasta doce meses. Se convertirán en trabajadores fijos si transcurren estos plazos.

En segundo lugar, cuando exista un contrato eventual: cuando hay un gran aumento de producción en la empresa y, por lo tanto, aumentan las tareas y pedidos.

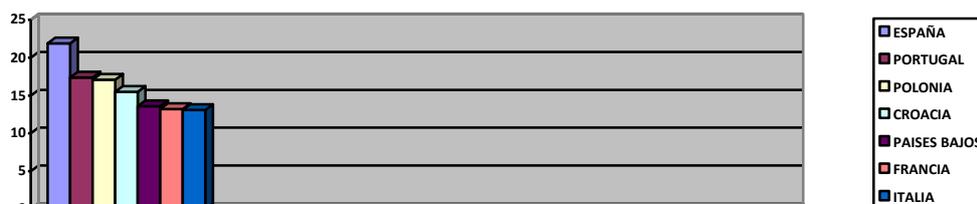
En el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada fija en su artículo 3 el régimen jurídico:

En el contrato se debe fijar las causas, circunstancias que lo justifiquen y la duración de este. La duración no podrá ser superior a seis meses dentro del periodo de doce meses. En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET en su artículo 15.1 b) se establece que este tipo de contratos pueden durar seis meses máximo. El convenio de ámbito sectorial estatal o el convenio colectivo sectorial de ámbito inferior puede cambiar la duración, estableciendo como máximo dieciocho meses y no superando en tres cuartas partes del tiempo establecido, y como máximo doce meses. Se puede ampliar el tiempo de común acuerdo en el caso de que el tiempo establecido fuera menos de lo exigido legalmente.

En tercer lugar, los contratos de interinidad: contratos que se encargan de la ocupación de un puesto de trabajo para sustituir a su trabajador por una determinada causa, indicando el nombre, tanto del trabajador que tiene el derecho de recuperar su puesto como del trabajador que le sustituye.

El ET fija en su artículo 4 el régimen jurídico: el contrato determinará el trabajador y la causa de la sustitución, y si el trabajo que se sustituye es el del trabajador sustituido o el de otro trabajador que esté realizando el puesto del otro. En cuanto a la duración es el período de tiempo que debe desempeñar esa sustitución.

En el artículo 15 del ET establece que los empresarios tienen la obligación de comunicar a los trabajadores sujetos a estas condiciones sobre los puestos disponibles, para así tener la misma oportunidad que el resto de los trabajadores para conseguir un puesto fijo. Los trabajadores sujetos a contratos temporales o de duración determinada tienen los mismos derechos que los trabajadores sujetos a contratos indefinidos.



Elaboración propia Fuente: datos Eurostat¹⁷

España ocupa el primer puesto en la tasa de temporalidad en Europa dando lugar a la necesidad de frenar esta situación tratando de sustituir los contratos temporales por contratos indefinidos o poniendo fin al uso abusivo de estos contratos. La finalidad de estos contratos temporales es abusar de los derechos que estos obtendrían de estar bajo un contrato indefinido.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) criticaba esta temporalidad en sus dos pronunciamientos el 14 de septiembre de 2016 sobre el abuso o discriminación ejercido sobre los trabajadores y los supuestos de interinidad. El primer pronunciamiento se establece en relación con la cuestión prejudicial presentada por el Juzgado de los Contencioso – Administrativo nº 4 de Madrid (Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto c 16/15, María Elena Pérez López / Servicio Madrileño de Madrid), que considera que la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario del Servicio de Salud, que acepta la renovación del nombramiento de duración determinada en el sector de renovación de los servicios de salud, se opone al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999 que determina. Y el segundo pronunciamiento hace referencia al uso abusivo de estos contratos, en este caso da respuesta a la cuestión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sentencia 14 de septiembre, asunto C 596/14, Ana de Diego Porras/ ministro de defensa), sobre la aprobación de la legislación española en el

¹⁷ Según datos de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat> (última visita:27/05/2021).

tratamiento de la indemnización por la extinción del contrato de los trabajadores temporales. La situación de interinidad no es razón para que una trabajadora no tenga derecho a indemnización, concluye estableciendo que la legislación española es diferente al Derecho de la Unión Europea¹⁸.

CAPITULO 2. MEDIDAS DE INCENTIVO DE EMPLEO JUVENIL

El incentivo son instrumentos para mejorar la contratación de determinados grupos, como las personas jóvenes que se encuentran en una situación de desventaja. Son recompensas que refuerza la productividad y rendimiento de los empleados. Pueden ser económicos, aumentando el salario o entregando una recompensa y, por otro lado, no económicos tratándose de beneficios que se dan a los trabajadores dentro de la compañía. Estos incentivos no pueden ser utilizados para satisfacer necesidades básicas del trabajador.¹⁹

El principal objetivo de los incentivos es motivar a todos los trabajadores que forman la empresa para que aumente su producción y rendimiento en las actividades. Este incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa dando lugar a un mejor clima laboral dentro de la empresa. El segundo objetivo es el ahorro, la disminución de los costes, accidentes laborales y errores. El tercer objetivo es retener al mejor personal y atraer a nuevos trabajadores cualificados y, por último, el cuarto objetivo es la elaboración de resultados sobre el rendimiento de sus empleados, para ver cuáles son los pros y contras de cada trabajador.

Los incentivos que se van a desarrollar a continuación son los siguientes: Garantía Juvenil, el Plan de Choque para el empleo joven, Contrato para la formación y el aprendizaje, Contrato en prácticas y las Prácticas no laborales.

¹⁸ PÉREZ AGUILA, S.: “Autónomos y empleo”, en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.): *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017, p. 179.

¹⁹ OPERE, M.: *Incentivo ¿Qué son los incentivos? – Tipos de incentivos y usos adecuados* (última visita: 03/06/2021) Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion>

2.1. GARANTÍA JUVENIL

La Garantía Juvenil es un programa europeo cuyo objetivo principal es hacer más accesible el mercado laboral a los jóvenes. La recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 define la Garantía Juvenil como la forma de garantizar a los jóvenes ofertas de empleo, una educación continua o un periodo de prácticas tras finalizar la educación o estar en situación de desempleo. Está destinada a todos aquellos jóvenes que no estén estudiando, formándose o trabajando por cuenta propia o ajena.

El Sistema de Garantía Juvenil (en adelante, SNGJ) se divide en tres etapas: la primera hace referencia a la inscripción en el sistema telemático y la segunda etapa es el desarrollo de la atención. Y una última etapa, la de seguimiento: determina la situación de empleo y formación de los jóvenes que hayan recibido atención de la Garantía Juvenil en el plazo de seis meses y después de un año de recibir la atención. Además, posteriormente a su inscripción podrán recibir ofertas del catálogo de actuaciones²⁰. La Garantía Juvenil tiene las mismas condiciones para todos los jóvenes, teniendo gran importancia los que se encuentren en situación preocupante o de riesgo de exclusión social, se aplica a todo el territorio nacional²¹.

La ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en su artículo 87 regula el régimen general del SNGJ en España. Establece nuevas medidas de apoyo a la formación y contratación de la juventud no ocupada y que tampoco está integrada en los sistemas de educación y formación.

La ley 18/2014 respecto a los sujetos que participan en el SNGJ se modificó por el Real Decreto Ley de 8/2019, de 8 de marzo:

- A. La Administración General del Estado
- B. Las Administraciones de las comunidades autónomas
- C. Las entidades que integran la Administración local.

²⁰ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El sistema nacional de garantía juvenil. Especial referencia a los problemas competenciales” en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.): *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017, p. 155.

²¹ SEPE.: *Preguntas frecuentes Garantía Juvenil* (última visita: 02/06/21) Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/preguntas-frecuentes-garantia-juvenil.html>

Todas las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas en los tres primeros apartados A, B y C.

D. Los interlocutores sociales y entidades en el ámbito privado. Los interlocutores sociales fueron introducidos por el Real Decreto- ley 6/2016, de 23 de diciembre²².

E. Los jóvenes entre dieciséis y treinta años que cumplan los requisitos establecidos para obtener el beneficio del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia en su artículo 92.1 crea el fichero del SNGJ que es el sistema oficial de información y control de activación de Garantía Juvenil en España, dando lugar a constituir una lista única de demanda y el soporte para la inscripción y acceso de las personas interesadas en las acciones ejecutadas en la Garantía Juvenil. También se encargará del control de las acciones y programas y los resultados conseguidos. Este fichero tiene naturaleza administrativa. El órgano encargado es la Dirección General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tenga la competencia de administrar el Fondo Social Europeo.

Las principales funciones recogidas en el artículo 93 de esta misma ley son: servir de soporte para el acceso y el mantenimiento, facilitar información para planificar y gestionar el sistema, controlar que las acciones y medidas sean únicamente desarrolladas por los inscritos en el fichero, establecer para cada inscrito un perfil, facilitar información para la elaboración de los itinerarios y garantizar el cumplimiento de los requisitos de las convocatorias y de las acciones y, por último, el control y evaluación de todas las actuaciones.

Los requisitos necesarios para inscribirse en el SNGJ se regulaban en el artículo 97 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, pero fue modificado por el Real Decreto Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del SNGJ, en su artículo 1.8:

²² AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El sistema nacional de garantía juvenil. Especial referencia a los problemas competenciales”, cit., p. 114.

A) Tener la nacionalidad española o ser ciudadano de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. Los extranjeros que dispongan de autorización para poder residir en el territorio español que los habiliten para trabajar.

B) Encontrarse empadronado en cualquier localidad de España.

C) Tener más de dieciséis años y menos de veinticinco, o menos de treinta, cuando tengan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, al solicitar la inscripción. O al tener más de veinticinco años y menos de treinta cuando al solicitar la inscripción en el SNGJ, la tasa de desempleo se igual o superior al veinte por ciento, según la Encuesta de Población Activa que corresponde al último trimestre del año.

D) No trabajar el día anterior a la presentación de la solicitud de inscripción.

E) No haber recibido acciones ni educativas ni formativas el día anterior a la entrega de su solicitud de inscripción.

F) Manifestar su interés por participar en el SNGJ y su compromiso de colaborar activamente en las acciones que se lleven a cabo en el SNGJ. Los demandantes de empleo solo necesitan inscribirse en el Servicio Público de Empleo.

La letra A) fue modificada por el Real Decreto – ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo en su disposición final primera, dos. Los extranjeros que dispongan de una autorización para poder residir en el territorio español que los habiliten para trabajar y los menores que no estén acompañados que posean una Acreditación de los Servicios de Protección de Menores de la comunidad autónoma que autorice su acceso a programas y actividades de formación y educación.

La letra C) fue modificada por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en su disposición final primera, dos. Tener más de dieciséis años y menos de treinta años. El límite, establecido en treinta años se aplicará a aquellos jóvenes que ya estaban inscritos en el SNGJ, y aquellos que estaban solicitando su inscripción antes de la entrada en vigor de esta norma. Para obtener el beneficio de una

acción del Sistema Nacional de Garantía Juvenil antes de que el real decreto entrara en vigor, se aplicara el máximo de treinta años regulado en el artículo 88. E) de la Ley 18/2014 en la redacción dada por este Real Decreto- ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo en su disposición transitoria primera.

El proceso de inscripción regulado en el artículo 98 se iniciará a instancia de la parte interesada mediante su identificación de documento nacional de identidad (en adelante, DNI) electrónico o certificado o a través de la representación por los mecanismos existentes, de manera telemática por la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Si no se cumple lo anterior, podrá inscribirse a través de identificación electrónica que consta de un usuario y contraseña, por el formulario establecido por la Dirección General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En los casos de personas en riesgo de exclusión social y/o discapacidades de treinta y tres por ciento o más, presentando un formulario establecido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las oficinas de registro de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas y de las entidades establecidas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administración Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Cada comunidad autónoma puede establecer mecanismos de inscripción. Si no tiene el DNI electrónico o Certificado Digital puede realizar su solicitud acudiendo a las oficinas de la Cámara de Comercio presentando el DNI o NIE con la ayuda de personal especializado.

Respecto a darse de baja o modificación de datos en el artículo 101 se deberá notificar los cambios o la baja en el plazo máximo de quince días. No será dado de baja si sigue utilizando alguna de las medidas o acciones recogidas en el artículo 106, si la han rechazado serán dados de baja de manera automática al alcanzar la edad máxima y si no han recibido atención permanecerán incluso aunque hayan alcanzado la edad máxima. La entrada en vigor del Real Decreto- ley 2016 establece que todos los que cumplan los requisitos serán inscritos de manera automática. La baja de las personas con discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento se establecerá de oficio. Los objetivos del sistema nacional de Garantía Juvenil están regulados en el artículo 90 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

El primer objetivo establece que deben recibir ofertas de empleo, educación o formación, incluso formación de aprendizaje o periodo de prácticas, todos aquellos jóvenes que no estuvieran ocupados, ni se encontraran en un sistema de educación o formación. El segundo objetivo establece que hay que fomentar el emprendimiento, la contratación, así como establecer una mejor intermediación y empleabilidad. El tercer objetivo promueve establecer un seguimiento de todos los programas y actividades llevados a cabo por la Garantía Juvenil para obtener resultados positivos.

Una vez se ha inscrito e incluido en la lista única de demanda y ha cumplido todos los requisitos será beneficiario de todas las medidas y acciones recogidas en el artículo 106.

Para favorecer la intermediación, se formulan actuaciones o medidas que ayuden a mejorar la activación temprana, mejorar los procesos de intermediación y la movilidad laboral. También se incluye el apoyo para la búsqueda de empleo, información laboral y orientación profesional.

Para fomentar la empleabilidad, se formularán actuaciones o medidas que ayuden a mejorar las competencias y habilidades profesionales, como la formación en idiomas y tecnologías de la información y la comunicación, prácticas no laborales, información dual, formación para la obtención de profesionalidad, evaluación y acreditación de las competencias profesionales, entre otras.

Para ayudar a la contratación, formularán actuaciones o medidas que aumenten la inserción laboral que consistirán en fomento de los contratos formativos, los incentivos en la cotización de la Seguridad Social, ayudas para la contratación por un periodo mínimo de permanencia, entre otras.

Para beneficiar al emprendimiento, se formularán actuaciones o medidas que motiven el espíritu emprendedor, facilitando más servicios de empleo, ayudas al autoempleo, entre otras.

En el mes de mayo del año 2020 en España estaban inscritas un total de 1.782.217 personas en el SNGJ, siendo mujeres 883.742 y hombres 898.475. Por el contrario, fueron denegadas 62.740 personas, siendo mujeres 32.288 y hombres 30.452. La CC. AA que obtuvo el mayor número de denegaciones fue el País Vasco con 13.930 personas y la que menos Ceuta con 70 personas. Un año después, en mayo de 2021 en

España estaban inscritas un total de 2.000.288 personas en el SNGJ, siendo mujeres 994.115 y hombres 1.006.173. El número de personas denegadas fue de 72.692 personas, mujeres 34.837 y 37.855 hombres. La CC. AA que obtuvo el mayor número de denegaciones fue la Comunidad de Madrid con 13.694 personas y la que menos Ceuta con 83 personas²³.

2.2 PLAN DE CHOQUE PARA EL EMPLEO JOVEN

Actualmente la situación laboral de los jóvenes es la más desfavorable, éstos necesitan medidas que consigan lograr una mayor integración laboral a través de un Acuerdo de Estado. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social van a llevar a cabo todas las medidas establecidas para ayudar a establecer un nuevo modelo productivo. El Plan de Choque para el empleo juvenil se formuló juntamente con las CC. AA, solicitando opinión a los sindicatos y organizaciones empresariales. También contribuyeron entidades locales, diferentes interlocutores sociales y económicos, y entidades responsables de la juventud, la educación y los servicios sociales.

Lo que trata de conseguir el Plan de Choque por el empleo joven es: una mayor competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española dando lugar a un aumento de crecimiento económico y obteniendo así una mayor oferta de empleo. Mejorar la formación integral y la cualificación de las personas jóvenes, mejorando la situación de todos aquellos jóvenes que tienen poca cualificación. La creación de iniciativas como emprendimiento de jóvenes, formación profesional dual o la participación sindical de las personas jóvenes.

En la Resolución del 7 de diciembre de 2018, Secretaría del Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 establece los principales objetivos: La elaboración de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo. Integrar a las personas jóvenes en su inserción laboral y cualificación. Ampliar las competencias profesionales de los jóvenes para aumentar la cualificación e inserción laboral. Tratar de establecer un modelo económico basado en la sostenibilidad

²³ SEPE.: *Estadísticas SNGJ* (última visita: 10/06/21) Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/estadisticas-garantia-juvenil.html>

social, la productividad y el valor añadido. Disponer a los Servicios Públicos de Empleo de medios o recursos para garantizar una atención apropiada e individual. Establecer actuaciones que presenten un mercado de trabajo con derechos, acabar con la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y tratar de mejorar la población de los territorios más amenazados demográficamente. Tratar de frenar el “efecto desanimo” mediante el cual algunas personas dejan de buscar empleo por su negatividad de obtenerlo. Atención a colectivos vulnerables (personas con discapacidad, abandono escolar, parados larga duración, etc.).

El Plan de Choque realiza un análisis de la situación y preferencias en el mercado de trabajo, define las metas estratégicas y estructurales para aumentar el empleo y establece las fuentes de financiación y la gestión de los fondos.

Está formado por 60 medidas que se organizan en 6 ejes que se aprueban en el texto refundido de la Ley de Empleo, y la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017 – 2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre.

En el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo en su artículo 10.4 se exponen los seis ejes:

1. **ORIENTACIÓN.** Este eje está formado principalmente por tres objetivos.

En primer lugar, la orientación profesional y atención personalizada. La primera medida para alcanzar este objetivo es un programa orientajoven formado por tres mil personas técnicas responsables de orientación. La segunda medida es la realización del diagnóstico individualizado y creación del perfil para identificar sus competencias, formación, experiencia, situación familiar, habilidades y sus oportunidades profesionales; elaborándose después el itinerario personalizado para el empleo. La tercera medida cuenta con el refuerzo y apoyo del Programa red SIJ-IN-JUVE que pone a disposición de los jóvenes espacios para el trabajo. La cuarta medida es el apoyo de ciento diez mediadores juveniles en la red SIJ-INJUVE. La quinta medida es el apoyo de prospectores que tiene por objetivo alcanzar a una gran cantidad de jóvenes y conocer las necesidades de cada empresa para la integración de los trabajadores. La sexta medida es la información y asesoramiento de los Servicios Públicos de Empleo para los jóvenes migrantes que realicen sus actividades por cuenta propia. La séptima

medida, consiste en que los Servicios Públicos de Empleo ayuden a la acogida de los jóvenes migrantes no acompañados. Por último, la octava medida: colaboración con la Federación española de municipios y provincias: que persigue el objetivo de ayudar a los jóvenes a acceder a la atención personalizada sin tener en cuenta su residencia.

El segundo objetivo es la relación con agentes del mercado de trabajo. La primera medida para conseguir dicho objetivo es la colaboración con las universidades y Centros de Información y Promoción de empleo (CIPE). La segunda medida es la colaboración con los servicios sociales de cada comunidad autónoma para conseguir que todos los jóvenes puedan acceder. La tercera medida son las “lanzaderas de empleo”, proyectos que mediante entrenadores profesionales mejoran las estrategias de autopostulación para la contratación por terceros, bien, uniéndose a otras personas desempleadas para conseguir un empleo individual o colectivo o creando pequeñas empresas. Y como cuarta medida está la actuación de las entidades locales en programas de orientación profesional, mediante los mecanismos indicados en la Cartera Común de Servicios, y la atención personalizada.

Y el último y tercer objetivo trata de conseguir una “ventanilla única para jóvenes”, un funcionamiento coordinado e integral del Plan de Choque.

2. FORMACIÓN. Engloba dos objetivos.

El primer objetivo trata sobre la mejora de la competitividad de las empresas mediante el ajuste de las competencias de los trabajadores a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral. Pretende conseguir que las personas jóvenes adquieran las competencias necesarias para su desarrollo profesional mediante la obtención de dos años de experiencia laboral en un trabajo que tenga relación con su especialidad.

Como segundo objetivo busca mejorar la empleabilidad de los trabajadores. La primera medida para conseguirlo son los programas de formación en competencias clave. Las administraciones laborales y educativas cooperaran para llevar a cabo estos programas, aquellos jóvenes que no han obtenido los requisitos de acceso a la formación orientados para la obtención de los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3. Las competencias claves son la comunicación en Lengua Castellana, Competencia Matemática y Comunicación en Lenguas Extranjeras. La segunda medida

para conseguir el objetivo se trata de programas para la formación digital como consecuencia de los cambios tecnológicos, digitales y productivo. La tercera medida son programas de formación destinados a mejorar las competencias en idiomas y como consecuencia su empleo. La cuarta medida son programas de formación destinados a la cualificación en sectores estratégicos. La quinta medida son programas de formación destinados a la cualificación agraria y el desarrollo local, que los jóvenes puedan encontrar sus trabajos sin necesidad de salir del entorno. La sexta medida es la formación con compromiso de contratación, se trata de dar una formación a la persona joven con el objetivo futuro de ocupar el puesto que demanda la empresa. La séptima medida son los programas de segunda oportunidad con becas destinados a personas que no han finalizado sus estudios, principalmente menores, para poder incorporarse en su nivel de aprendizaje y a sus necesidades. La octava medida se incluyen las Escuelas de Segunda Oportunidad promovidas por la Comisión Europea, las cuales se encargan de la inserción de los jóvenes a través de modelos y pautas de formación. La novena medida es la cadena formativa intergeneraciones, programa en el que personas jubiladas voluntarias tratan de apoyar y acompañar en su formación a jóvenes desempleados. Y como última medida, programas de formación para jóvenes migrantes desempleados llevados a cabo por los empleados de las oficinas de empleo y oficinas de prestaciones. También colaboran los servicios de atención a personas migrantes y los organismos de formación de la administración.

3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO. Tiene un único objetivo

Establecer un Marco de contratación laboral para dotar de mayor calidad las relaciones laborales. La primera medida para conseguir dicho objetivo trata de fomentar programas de formación como las Escuelas taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo entre otros programas que lleven a cabo una formación que haga frente a las necesidades del mercado. La segunda medida versa sobre el impulso por parte de los Servicios Públicos de Empleo para los Convenios de Colaboración entre entidades que dan formación y distintas pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES) y micro, pequeña y mediana empresa (en adelante, MICROPYMES) que realizan contratos con jóvenes. La tercera medida son los contratos de relevo, aquellos que para obtener la jubilación parcial de común acuerdo con la empresa se le reducirá la jornada y el salario en un veinticinco por ciento como mínimo hasta un máximo de cincuenta

por ciento, dando lugar a una nueva vacante por el tiempo que se haya reducido. La cuarta medida es estimular la formación dual. La quinta medida es el establecimiento de un único portal para las ofertas de los nuevos contratos formativos y de prácticas. La sexta medida es fomentar que los contratos temporales no se utilicen de manera abusiva y se usen de acuerdo con la normativa laboral. La séptima medida es la incorporación de nuevos incentivos a la contratación y al empleo. La octava medida es una red de apoyo y acompañamiento durante la búsqueda de empleo por parte del SEPE, instituto de la juventud y servicios universitarios de empleo, interlocutores sociales, organismos con competencias en materia de juventud de las comunidades autónomas y corporaciones locales y otras instituciones o entidades privadas. La novena medida es la elaboración de un nuevo estatuto de las prácticas no laborables que garantice el carácter formativo de las prácticas. La décima medida es la especial atención a determinados grupos vulnerables como es el caso de mujeres víctimas de violencia de género, baja cualificación, personas jóvenes con discapacidad, entre otras. Y también se creará un programa de becas o incentivos para todas aquellas personas jóvenes con responsabilidades familiares. La undécima medida trata de mejorar la situación de experiencia laboral con programas a través de los que se puede adquirir. La duodécima medida está destinada a personas jóvenes que se encuentran fuera, para lo que se establecen ayudas para la contratación, gastos de desplazamiento y el primer alojamiento. Esta medida también cuenta con el acompañamiento.

4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO DE EMPLEO.

Fomentar la igualdad de hombres y mujeres jóvenes en el acceso, la conciliación laboral con la vida personal, facilitar la movilidad geográfica o fomentar la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos que se hubieran trabajado anteriormente.

5. EMPRENDIMIENTO. Se caracteriza por una serie de objetivos:

Fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social de las personas jóvenes. Trata de promover los programas de economía social. Asesoría y formación a emprendedoras y emprendedores sobre los objetivos comerciales y técnicas de gestión de la microempresa.

Impulsar medidas encaminadas a la creación de empleo, actividad empresarial y al estímulo y promoción del desarrollo económico local.

Crear marcos de cooperación con los sectores productivos y entidades territoriales para promover un enfoque integral de las políticas de empleo y detecciones formativas, así como las organizaciones representativas del trabajo autónomo y de la economía social.

6. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL. Este eje consta de un único objetivo.

Mejorar la gobernanza del SNGJ. La primera medida para conseguir el objetivo es mejorar la inscripción telemática para que sea de más fácil acceso la inscripción, actualización y administración de los datos en el registro, así como el desarrollo de aplicaciones móviles y mejora de las redes sociales. La segunda medida es la participación en la gobernanza del SNGJ a través de la comisión tripartita. A partir del Real Decreto Ley 6/2016 hay una mayor intervención de organización empresariales y sindicatos en el SNGJ. La tercera medida es el aumento de las actuaciones de seguimiento, control y evaluación que realiza la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del SNGJ, reuniéndose al menos una vez por trimestre y se establecerá una agenda coordinada. La cuarta medida trata de mejorar la coordinación interinstitucional entre Administraciones Públicas a nivel Administración General del Estado y CC. AA además de ámbitos de servicios sociales y educación, para saber los datos de los jóvenes en exclusión social o que hayan abandonado los estudios, y también la colaboración con las localidades que tengan menor población. La quinta medida es mejorar la calidad de los datos de las medidas y atenciones del SNGJ, reforzar la periodicidad y la integridad de los datos y la creación de Grupos de Trabajo específicos de Garantía Juvenil para analizar los datos. La sexta medida es promover un aumento de información y comunicación de ofertas de empleo para las personas que se hayan inscrito en el SNGJ a través de redes sociales o plataforma informativa con las convocatorias. La séptima medida es fomentar la igualdad de oportunidades y utilización de los hombres y mujeres.

2.3 GARANTÍA JUVENIL PLUS

El Boletín Oficial del Estado del 25 de junio, publica la resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021/2027. Este sigue con los elementos característicos, financiación y principios básicos de gestión de la Garantía Juvenil original. Este nuevo sistema realiza algunas modificaciones para que se adapte mejor a la actualidad: el anterior plan situaba su franja entre dieciséis y veinticinco años y trataba de obtener una buena oferta de empleo; y el actual aumenta su franja hasta los 29 años y trata de conseguir un empleo estable y de calidad.

El plan tiene como finalidad prestar una especial atención a las personas jóvenes, proporcionando nuevas oportunidades de empleo y ampliando sus cualificaciones. Dentro de las nuevas medidas que ha establecido este plan se encuentran: una especial atención a las personas que están inscritas, otorgando que en el plazo de cuatro meses reciban una oferta de formación o de empleo con un seguimiento especial. Establece oportunidades de empleo y de formación específica en sectores de economía circular, energías renovables, transición ecológica y economía azul. Mejora la igualdad, tratando de frenar las discriminaciones por género y adecuando la formación a las necesidades de las personas con responsabilidades familiares. En las zonas rurales y urbanas se trata de frenar la despoblación e intenta dar solución a las personas más vulnerables. Y, por último, se les favorece la primera experiencia profesional para que las personas jóvenes puedan acceder a un empleo digno y acorde a su formación²⁴.

El gobierno pretende conseguir con este plan los siguientes objetivos: reducir la tasa de abandono escolar, reforzar los sistemas de orientación personalizada y los planes de actuaciones individuales, mejorar los sistemas de evaluación y monitorización del programa, obtener nuevas oportunidades laborales, fortalecer la relación con el sector privado y entidades locales, aumentar la posibilidad de acceder al plan a las personas poco cualificadas o vulnerables y por último, establecer una mejora en la coordinación interinstitucional.

²⁴ SEPE.: *El BOE publica el plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027* (última visita: 01/07/21) Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=El-BOE-publica-el-Plan-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>

En la Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes nos indica las principales características de este plan: Trata de frenar la precariedad y temporalidad laboral, el uso abusivo de becas y prácticas no laborables. Establecer igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Intenta incorporar el principio antidiscriminatorio en todas las acciones, tanto por edad, sexo, ideología, etc. Establece a las personas jóvenes como principales protagonistas de sus procesos hacia el empleo. Crea oportunidades de empleo en nuevos sectores. Mejora la cualificación de las personas jóvenes atribuyéndole competencias necesarias por el mercado de trabajo. Introduce mayor flexibilidad en su gestión y funcionamiento. Establece sistemas para mejorar la colaboración y el dialogo con las empresas con el objetivo de conseguir una mayor adaptación de los jóvenes a las necesidades de estas.

El Plan de Garantía Juvenil Plus recoge un programa piloto con el objetivo de frenar la discriminación hacia las personas LGTBI. Este programa recoge campañas que sensibilizan en las empresas con el objetivo de facilitar el acceso de todas las personas con independencia de su orientación sexual²⁵.

Las acciones específicas se dividen en seis ejes, los establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo regulada en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre: eje 1. Orientación; eje 2: Formación; eje 3, Oportunidades de Empleo; eje 4: igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo; eje 5: emprendimiento; eje 6: mejora del Marco Institucional²⁶.

2.3 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se encuentra regulado en el artículo 11.2 del ET, y es uno de los instrumentos que tiene por objeto mejorar la empleabilidad y redefinir la formación en la situación de

²⁵ INJUVE.: *Aprobado el plan de Garantía Juvenil Plus* (última visita:06/07/21) Disponible en: <http://www.injuve.es/en/empleo/noticia/aprobado-el-plan-de-garantia-juvenil-plus-2021-2027>

²⁶ SEPE.: *El BOE publica el plan de Garantía Juvenil 2021-2027* (última visita 06/07/21) Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=El-BOE-publica-el-Plan-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>

acceso al empleo de los jóvenes con dificultades de integración en el mercado laboral por su escasa formación, consecuencia del abandono prematuro del sistema educativo. Es decir, estos jóvenes recibirán una formación a la vez que tienen un contrato laboral con una empresa por el que obtienen una remuneración salarial.

El artículo 35.3 del ET establece que la actividad formativa se recibe en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional).

El contrato de formación y aprendizaje en cuanto a su forma deberá constar por escrito. Si su forma no es escrita, el contrato se entenderá por tiempo indefinido a jornada completa, salvo que se demuestre que es de naturaleza o carácter temporal establece el Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de julio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial en su disposición final segunda.

Además, tiene una serie de reglas recogidas en el artículo 11.2:

a) Trabajadores entre dieciséis y veinticinco años que no tengan cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo necesaria para establecer un contrato en prácticas. El mínimo o máximo de edad no se tiene en cuenta cuando el contrato sea de personas en situación de exclusión social o con discapacidad recogidos en la ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET en su Artículo 11.2 letra b) fue modificado por el Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo en su artículo 2.3.

b) Un año como mínimo de duración y tres como máximo. Si se establece un convenio colectivo se establecen diferentes duraciones del contrato en relación con las necesidades. No podrán ser superiores a tres años ni menos de seis meses. Si se establecen por un tiempo fuera de la duración legal se puede establecer un aumento mediante el acuerdo entre las partes, incluso dos veces. El aumento no puede ser inferior a seis meses y la duración total no puede exceder la duración máxima establecida. La duración del contrato se puede interrumpir por determinadas circunstancias como:

embarazo, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, incapacidad temporal, guarda y riesgo durante la lactancia, acogimiento y violencia de género.

En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET en su disposición adicional segunda establece que en el artículo 11.2 en los dos apartados anteriores no deben aplicarse cuando haya programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la ley de empleo. Y en este caso las situaciones excepcionales no interrumpen la duración del contrato.

c) Una vez finalizada la duración del contrato no podrá ser contratada por el mismo contrato para la formación y el aprendizaje en la misma empresa, excepto en el caso de que la cualificación profesional que se pretenda obtener sea distinta.

Si el trabajador ya había realizado dicho trabajo en la misma empresa por una duración superior a doce meses no podrá establecerse con él un contrato para la formación y el aprendizaje.

d) El trabajador recibe la formación de los contratos de formación y aprendizaje en los centros formativos de la red recogidos en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en su disposición adicional quinta: los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional, los centros de referencia nacional, los centros públicos del sistema nacional de empleo, los centros privados acreditados del sistema nacional de empleo que ofertan formación profesional para el empleo, los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional. La formación podrá recibirse también en la propia empresa cuando dispongan de las necesarias instalaciones y el personal apropiado para la acreditación de la competencia o cualificación profesional a la que hace referencia la letra e.

e) Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad son expedidos por las Administraciones competentes se establece en el artículo 8 de la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Esta expedición podrá ser solicitada por el trabajador.

f) El trabajo efectivo deberá ser inferior al setenta y cinco por ciento en el primer año o al ochenta y cinco por ciento en el segundo y tercer año, de la jornada máxima

legal o del convenio colectivo. En el artículo 35.3 del ET establece que no se realizarán horas extraordinaria y no se considerarán como tal, el exceso de horas trabajadas para evitar o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No se realizará trabajo nocturno, ni a turnos.

g) La retribución será establecida de acuerdo con lo fijado en el convenio colectivo, se fijará conforme al tiempo de trabajo efectivo. No podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, ni resultar inferior al 60% o 75% durante los dos primeros años.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador recoge todas las contingencias protegibles y prestaciones, también el desempleo. El trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) El artículo 11.1 f) del ET establece que el trabajador que permanezca en la empresa una vez finalizado el contrato, no se le establece un nuevo periodo de prueba.

El apartado tres del artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET fue modificado por la disposición final trigésima sexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

3. El contrato para la formación dual universitaria tiene como finalidad la cualificación profesional de los estudiantes universitarios mediante un régimen que alterna la actividad formativa en el marco de su formación universitaria con la actividad laboral retribuida de una empresa.

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, en su artículo 1 establece que tiene por objeto el desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de formación profesional dual. En su artículo 2 define el concepto de formación profesional dual: *“el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”*.

En el artículo 3 de este RD 1529/2012 recoge las cinco modalidades de la formación profesional dual: La primera es la formación exclusiva en centro formativo, se trata de una modalidad que lleva a cabo su formación en un centro a la vez que ejerce la actividad laboral en una empresa. La segunda es la formación con participación de la empresa, esta facilita personas especializadas para que impartan los módulos profesionales o formativos, y también zonas o instalaciones. La tercera es la formación en empresas autorizadas o acreditadas y en centro de formación, es la modalidad en la que adquieren módulos profesionales o formativos en la empresa y también en los centros de formación. La cuarta formación compartida entre el centro de formación y la empresa, en este caso participan ambas de manera igualitaria. La empresa requiere el consentimiento de la Administración educativa o de la Administración Laboral. Y la última, formación exclusiva en la empresa conforme con lo establecido en el artículo 18.4: La formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se puede llevar a cabo en la propia empresa, es necesario tener las instalaciones y personal especializado en formación técnica y didáctica. La empresa deberá estar acreditada para enseñar la formación de ciclos formativos y reconocida como centro para impartir la formación necesaria para la obtención de certificados de profesionalidad, es necesario que reúna los requisitos recogidos en la normativa de aplicación y las condiciones que establezcan las Administraciones laborales y educativas en el ámbito de sus competencias.

En el ámbito laboral la Formación Profesional Dual se lleva a cabo a través del contrato para la formación y el aprendizaje. Y en el ámbito educativo mediante un convenio entre los centros y las empresas o a través de contratos de formación y aprendizaje²⁷.

En el artículo 28 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, se establecen las finalidades: en primer lugar, cuando no intervenga un contrato para la formación y aprendizaje establecer una formación profesional dual. Y, en segundo lugar, motivar a los jóvenes y evitar que estos caigan en el abandono

²⁷ SEPE.: *Formación Profesional Dual – Contrato para la formación y el aprendizaje* (última visita: 30/06/21) Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/formacion-profesional-dual-contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>

escolar; conseguir un mayor número de personas que obtengan títulos de educación secundaria postobligatoria mediante la enseñanza de formación profesional; ayudar a tener un mejor contacto con la empresa y como consecuencia conseguir una mayor inserción laboral, mejorar la relación de profesorado y la calidad de la formación profesional.

En cuanto a los requisitos para acceder a la formación profesional dual se rigen por los requisitos del contrato de formación y aprendizaje. La edad necesaria es entre dieciséis y treinta años, los menores necesitan autorización.

En el artículo 30 del del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual establece un mínimo del 33% de las horas de formación establecida que puede modificarse en relación con el módulo o empresa. La duración del ciclo formativo pues tener como máximo tres años.

En el RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET en su artículo 11.4 establece que en la negociación colectiva se fijan procedimientos con la finalidad de obtener un equilibrio entre hombres y mujeres con contratos formativos.

Mediante estos contratos se establecen reducciones y bonificaciones en las cuotas de seguridad social para reducir los costes de las empresas y así mejorar la introducción de los jóvenes al mercado laboral²⁸. Recibirán bonificaciones del coste de la formación, estarán exento de pagar los seguros sociales en su 100% si son menos de doscientos cincuenta trabajadores y en un 75% si son más de doscientos cincuenta trabajadores, los costes de tutorización estarán bonificados hasta ochenta euros semanales, si están sujetos al SNGJ tienen una mayor bonificación, la retribución nunca será inferior al salario mínimo interprofesional equiparado al trabajo realizado.

En el RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET en su disposición adicional vigésima las empresas que tengan contratos con trabajadores discapacitados tienen el derecho de reducir al cincuenta por ciento las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se establecen a los contratos para la

²⁸ CRISTÓBAL RONCERO, R.: “Los instrumentos jurídicos de empleo juvenil vinculados a la formación”, cit., p. 155.

formación y aprendizaje. Se aplicará en aquellos contratos para la formación y aprendizaje que se realicen con discapacitados que realicen sus trabajos en centros especiales de empleo.

2.4. CONTRATO EN PRÁCTICAS

En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET se recoge en su artículo 11.1 los contratos de trabajo en prácticas. Este contrato es un acuerdo que trata de conseguir una práctica profesional a un trabajador conforme al nivel de estudios o de formación cursados. Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o inferior establecerán los puestos de trabajo o grupos profesionales.

El requisito que debe cumplir para la contratación en prácticas conforme a Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional es tener un título universitario, formación profesional, de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad. No puede haber transcurrido más de cinco años desde que se haya adquirido dichas titulaciones. Los trabajadores bajo una misma titulación o certificado de profesionales no pueden ocupar el mismo puesto de trabajo por una duración mayor a dos años en una misma empresa. Tampoco si se trata de diferente titulación o certificado de profesionalidad.

El Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de julio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, en su disposición final segunda establece que el contrato de trabajo en prácticas en cuanto a su forma deberá constar por escrito, indicando la titulación del trabajador, duración y el puesto que va a realizar durante las prácticas. Si su forma no es escrita, el contrato se entenderá por tiempo indefinido a jornada completa, salvo que se demuestre que es de naturaleza o carácter temporal.

El contrato de trabajo en prácticas debe comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días a contar desde su acuerdo.

La duración será entre seis meses y dos años, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o inferior establecerán la duración, teniendo en cuenta las prácticas que van a realizar y las características. Se pueden establecer dos prórrogas, pero la suma de

la duración no podrá ser superior al tiempo máximo de dos años. El contrato podrá ser interrumpido por determinadas situaciones como incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o violencia de género, si una vez finalizado el contrato sigue ejerciendo su trabajo se entenderá prorrogado automáticamente.

Los trabajadores con titulación de grado medio o de certificado de profesionalidad nivel uno o dos tienen un periodo de prueba de un mes. Los trabajadores con título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel tres tienen un período de prueba de dos meses. Los trabajadores con título universitario tienen un período de prueba de seis meses. Salvo que el convenio establezca otra duración.

El artículo 11 del ET indica que no se establece otro período de prueba si el trabajador una vez finalizado el contrato en prácticas continúa en la empresa.

Los convenios colectivos fijarán la retribución de los trabajadores en prácticas. No podrán ser inferior al sesenta por ciento durante el primer año o sesenta y cinco por ciento durante el segundo año del salario fijado en convenio. Nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. Si es a tiempo parcial se reduce en proporción a las horas que se trabaje.

La finalización del contrato se produce cuando haya concluido la duración determinada. Otras formas de finalización ocurren cuando el trabajador de común acuerdo con la empresa finaliza el contrato, avisando quince días antes, siempre que su duración sea mayor a un año; o bien cuando el trabajador no cumpla el período de prueba establecido, haya sido despedido de manera disciplinaria o con causas objetivas. Una vez que se haya finalizado el contrato en prácticas la empresa hará entrega del certificado de prácticas donde especifique las características del contrato que ha realizado. Este certificado, junto con la experiencia laboral y la mejora que ha obtenido son las ventajas que le otorga este contrato para la inserción al mercado laboral²⁹.

²⁹ LABOY, C.: *Qué es el contrato de prácticas – Requisitos y características* (última visita: 06/07/2021) Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/que-es-contrato-practicas-requisitos-caracteristicas/>

2.5 PRÁCTICAS NO LABORABLES

El desempleo es un gran problema, pero principalmente lo es el problema de la inserción laboral de jóvenes que tienen una gran formación, pero carecen de experiencia laboral, por ello es necesario que se creen oportunidades de empleo.

El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborables en empresas destinadas a jóvenes que carecen de experiencia laboral. Estas prácticas se realizan con la finalidad de mejorar la empleabilidad, otorgarles las oportunidades de poner en práctica los conocimientos que han conseguido y ofrecerles a los jóvenes un primer acercamiento al mercado laboral.

En su artículo 3 del RD 1543/2011 indica a que personas van destinadas estas prácticas no laborables, a los jóvenes entre dieciocho y veinticinco años que estén desempleados y que se encuentren inscritos en la oficina de empleo.

Estos jóvenes deben poseer una titulación ya sea universitaria, formación profesional, de grado medio o superior, del mismo nivel o certificado de profesionalidad. No pueden haber tenido una experiencia profesional u relación laboral por una duración a tres meses en la misma actividad, sin tener en cuenta las prácticas para conseguir las titulaciones o certificados, las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, que tienen una norma específica.

Las prácticas se llevan a cabo en los lugares de trabajo de la empresa o del grupo empresarial. Todas deben contar con un tutor que llevará a cabo la dirección y control de estas. Respecto la duración será por un tiempo entre tres y nueve meses.

Los jóvenes que participan reciben de las empresas o grupos empresariales donde realizan las prácticas becas de cuantía mínima del ochenta por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante, IPREM).

En el artículo 4 del RD 1543/2011 se establecen los convenios de colaboración para las prácticas no laborables. Las empresas celebran convenios con el Servicio Público de Empleo; si las prácticas no laborables se realizan en empresas que tienen centros en diversas CC. AA, el convenio se establece con el SEPE, y en él se incluye el proceso de preselección de los jóvenes realizado por el SEPE, el proceso de selección y la selección final realizada por la empresa, la cual no podrá rechazar a todos los

aspirantes preseleccionados, aunque el elegido sí que puede rechazar las prácticas³⁰. El SEPE realizará un control y seguimiento de las prácticas no laborables con el objetivo de comprobar que se está consiguiendo esa mejora de empleo y que se está cumpliendo todos los requisitos. Este control se considera fundamental para garantizar la calidad de la empleabilidad de las prácticas ofertadas.

Antes de iniciar las prácticas no laborables se firmará un acuerdo con la empresa, en éste se debe recoger el contenido, duración, las jornadas, horario, el centro y el establecimiento del tutor. La empresa deberá comunicar el acuerdo a la representación legal de los trabajadores e informar a los Servicios Públicos de Empleo que tengan competencia de los acuerdos. Ésta en un programa de prácticas informará sobre la formación, duración, contenido y los indicadores de evaluación y tutorías de las prácticas no laborables al SEPE contando este programa con unos objetivos formativos, actividades y la duración de estas³¹.

La finalidad del convenio es evitar situaciones abusivas de la empresa, garantizar la legalidad, objetividad e imparcialidad de las prácticas³².

Respecto a las causas de finalización pueden ser por el fin del plazo máximo establecido, terminación anticipada por decisión de la empresa por un incumplimiento del trabajador o por dimisión del joven³³. Una vez finalizadas las prácticas no laborables o durante la realización de éstas se podrá dar lugar a la contratación por la empresa mediante la normativa laboral actual. En su artículo 5 del RD 1543/2011 establece que si se han llevado a cabo en una sociedad laboral o cooperativa podrá introducirse como socio de esta.

³⁰ MELLA MENDÉZ, L.: “Las prácticas no laborables en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014, p. 74.

³¹ MORENO GENÉ, J.: “Las prácticas no laborables en empresas como mecanismo de inserción laboral para los jóvenes. A propósito del RD 1543/2011”, en AA.VV. (Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Coord.): *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica. La Reforma Laboral de 2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, p. 1595.

³² MELLA MENDÉZ, L.: “Las prácticas no laborables en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, cit., p. 71.

³³ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborables para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, en AA.V. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir.; ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016, p. 293.

Las empresas junto a los Servicios Públicos de Empleo una vez finalizadas las prácticas entregaran un certificado con los contenidos formativos, la duración y el período de realización. Los Servicios públicos de empleo Estatal y de las comunidades autónomas en común trataran de obtener que los certificados se recojan en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha investigado cuáles son los factores que han propiciado el alto nivel de desempleo juvenil con el que cuenta España en la actualidad y se han desarrollado los diversos incentivos que existen para mejorar dicha situación.

PRIMERA. Los jóvenes que más sufren esta coyuntura son aquellos cuyo umbral de edad se sitúa entre los dieciséis y los veinticuatro años, y que además carecen de formación debido a su abandono temprano de la educación, lo que por consiguiente da lugar a un alto nivel de paro de jóvenes carentes de estudios.

SEGUNDA. El desequilibrio encontrado entre la formación y las cualificaciones que demanda el mercado, donde muchos jóvenes sobre cualificados ocupan puestos no equivalentes a su formación dando lugar a que pierdan experiencia en su sector y no permitan la ocupación de esos puestos a jóvenes con menor formación. La alta tasa de contratos temporales a los que se acoge este segmento de la población para incorporarse al mercado laboral se convierte en un problema ya que no se acabarán transformando en permanentes y, por lo tanto, la empresa no producirá ese gasto de formación para el joven empleado puesto que posteriormente no continuará en la empresa.

TERCERA. Aunque en menor medida, pero no menos importante está la experiencia laboral ya que muchos jóvenes al ser incapaces de poder incorporarse al mercado laboral no han podido adquirirla, y en consonancia, al no poseerla tampoco pueden incorporarse.

CUARTA. La Garantía Juvenil puesta en marcha en 2013 ha sido un fracaso en España, donde más financiación obtuvieron comparándolo con el resto de los países. Muchos jóvenes no tuvieron conocimiento de ésta y en consecuencia no se inscribieron. En España a diferencia de otros países no desarrollaron las determinadas medidas, solo se establecieron bonificaciones fiscales a las empresas, sin llegar a promoverse políticas activas de empleo. Esto daba lugar a que las empresas se aprovecharan de esos beneficios de manera abusiva al contratar a personas de joven edad.

QUINTA. El Plan de Choque 2019/2021 anunciado en 2018 por Pedro Sánchez tenía como objetivo disminuir las tasas de desempleo juvenil hasta el 23,5% pero éste se ha visto afectado por la situación del Covid- 19.

SEXTA. Los Contratos para la Formación y el Aprendizaje han fracasado en nuestro país principalmente por dos grandes problemas: las altas tasas de contratos temporales y la cantidad de empresas que no invierten en la formación de los jóvenes que posteriormente se irán a otras empresas. Según datos del SEPE solo el 11% de los contratos de formación consiguieron ser indefinidos en la misma empresa. Respecto a la Formación Profesional Dual tampoco ha tenido el efecto esperado ya que la mayoría de las empresas no han tomado gran interés en ella bien porque prefieren a adultos con formación y experiencia profesional o porque muchas empresas no disponen de los recursos para hacer frente a los gastos que conlleva dicha modalidad de formación. Otro gran problema radica en la especialización que surge en los trabajadores. Esta especialización es consecuencia de la formación y utilización de una determinada maquinaria que puede no resultar efectiva en otra empresa distinta.

SÉPTIMA. Los Contratos en Prácticas no han resultado una mejora sustancial y han producido dos dificultades: primero, la mayoría de los jóvenes sujetos a éstos han finalizado sus contratos antes de la duración establecida ya que unos se incorporan a la empresa, otros cambian de empresa o se quedan desempleados. Los jóvenes sujetos a este tipo de contrato tienen menos facilidad de continuar y, por lo tanto, producen una alta inestabilidad laboral. Segundo, el objetivo es que a través de éstos puedan obtener un contrato indefinido, pero esto es algo que en la actualidad está alejado de la realidad. Tienen mayor probabilidad de conseguir un contrato indefinido si antes habían firmado un contrato temporal que un contrato en prácticas. Las empresas utilizan este tipo de contratos de manera abusiva contratando a jóvenes de manera rotativa para puestos en los que otros compañeros reciben mayor salario.

OCTAVA. Las prácticas no laborables han sido mal utilizadas por las empresas, se ha hecho un uso abusivo de las mismas. La razón principal es que utilizan de forma reiterada a jóvenes para trabajar de manera gratuita en determinadas funciones que realizarían trabajadores sujetos a un contrato, lo que provoca que estén en desigualdad con el resto de los trabajadores asalariados.

NOVENA. La Garantía Juvenil plus actualmente no se puede comprobar si alcanza los objetivos establecidos, pero que si no se mejoran los problemas derivados de la Garantía Juvenil original puede concluir de la misma manera. Ésta, a diferencia de la primera ha sido negociada con las empresas y sindicatos e incluye una serie de medidas

para mejorar la situación y llegar a los jóvenes: se amplían los orientadores que ayudan a identificar cuáles son los principales problemas, tiene prospectores para llegar a la gente joven alejada del sistema y crea un marco de calidad para las oportunidades de empleo, estableciendo límites de duración del contrato y un salario mínimo.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El sistema nacional de garantía juvenil. Especial referencia a los problemas competenciales” en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.). *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborables para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, en AA.V. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir.; ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016.

Banco Mundial.: *Covid-19: pacto en la educación y respuestas de política pública*. Disponible en: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/143771590756983343-0090022020/original/Covid19EducationSummaryesp.pdf>

CARRERAS ROIG, L.: “La posición de los jóvenes en el mercado de trabajo en un contexto de crisis y postcrisis económica”, en AA.VV. (MORENO GENÉ, J.; ROMERO BURILLO, A.M. y DUEÑAS CID, D., Coords.): *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016.

CRISTÓBAL RONCERO, R.: “Los instrumentos jurídicos de empleo juvenil vinculados a la formación”, en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.): *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017.

Eurostat (2020) *Tasa de desempleo juvenil países de la Zona euro*. Luxemburgo: Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Eurostat (2020) *Tasa de temporalidad en Europa*. Luxemburgo: Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

INE (2019) *Evolución del abandono escolar en España*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INE (2020) *Tasa de actividad, tasa de ocupación y tasa de paro*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INE (2020) *Tasa de desempleo juvenil que tiene cada Comunidad Autónoma*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INE (2020) *Tasa de actividad por nivel de formación*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INE (2020) *Tasa de paro por nivel de formación*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INE (2020) *Abandono temprano de la educación*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INE (2019) *Abandono educativo temprano de la población de 18 a 24 años por Comunidad Autónoma*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>

INJUVE.: *Aprobado el plan de Garantía Juvenil Plus*. Disponible en: <http://www.injuve.es/en/empleo/noticia/aprobado-el-plan-de-garantia-juvenil-plus-2021-2027>

LABOY, C.: *Qué es el contrato de prácticas – Requisitos y características*. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/que-es-contrato-practicas-requisitos-caracteristicas/>

MELLA MENDÉZ, L.: “Las prácticas no laborables en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014.

MORENO GENÉ, J.: “Las prácticas no laborables en empresas como mecanismo de inserción laboral para los jóvenes. A propósito del RD 1543/2011”, en AA.VV. (Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Coord.): *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica. La Reforma Laboral de 2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

OPERE, M.: *Incentivo ¿Qué son los incentivos? – Tipos de incentivos y usos adecuados*. Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion>

PÉREZ AGUILA, S.: “Autónomos y empleo”, en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.): *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017.

PRIETO PADÍN, P.: “Adquisición de competencias profesionales de los estudiantes de formación profesional y universitarios mediante la combinación de experiencia (pre)laboral y formación práctica”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir.; ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Empleo Juvenil: Un reto para Europa*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016.

ROSARIO CRISTÓBAL, R.: “Los instrumentos jurídicos de empleo juvenil vinculados a la formación”, en AA.VV. (CRISTÓBAL RONCERO, R., Dir.): *Retos de la formación: en el empleo juvenil*, Cizur Menor (Aranzadi), 2017.

SEPE.: *Preguntas frecuentes Garantía Juvenil*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/preguntas-frecuentes-garantia-juvenil.html>

SEPE.: *Estadísticas SNGJ*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/estadisticas-garantia-juvenil.html>

SEPE.: *Contrato Temporal*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>

SEPE.: *El BOE publica el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021 – 2027*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=El-BOE-publica-el-Plan-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>

SEPE.: *Formación Profesional Dual – Contrato para la formación y el aprendizaje*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/formacion-profesional-dual-contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>

