

JÓVENES Y TRANSICIÓN AL EMPLEO: ¿LAS PRÁCTICAS
COMO PASARELAS DE PRECARIEDAD? REFLEXIONES
AL MARGEN DEL V AENC¹

STEFANO BINI

*Profesor Permanente Laboral, acreditado Profesor Titular
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba
sbini@uco.es*

¹ El presente estudio forma parte de la producción científica elaborada en el marco de los siguientes proyectos de investigación: Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España” (PID2022-141201OB-I00); Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: proyección e impacto de sus políticas palancas y componentes sociales en el marco sociolaboral” (PID2022-1394880B-I00); Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre “La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial” (PDI2021-122537NB-I00); Proyecto financiado por la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital de la Comunitat Valenciana, sobre “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición Digital, Ecológica, Territorial y hacia la Igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171).

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. LA CUESTIÓN JUVENIL: PRECARIEDAD Y SALUD MENTAL. 3. EL “BORRADOR” DE ESTATUTO DEL BECARIO DE JUNIO DE 2023, ENTRE LA REFORMA LABORAL DE 2021 Y LA FUTURA REGULACIÓN: SOBRE LA NECESIDAD DE LÍMITES. 4. LA CALIDAD EN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES: OBSERVACIONES CRÍTICAS SOBRE LA RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO DE 14 DE JUNIO DE 2023 EN MATERIA. 5. JOVENES, FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL V AENC Y EN EL PANORAMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 6. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCIÓN

“*Vidas low cost: ser joven entre dos crisis*” es el evocativo título de un interesante trabajo colectivo de corte sociológico recientemente publicado², que explora los diferentes factores que están en la base de una condición de precariedad que caracteriza el estatus de la juventud contemporánea, cuya existencia parece en términos generales “aplazada”³.

Y precisamente la lectura crítica del análisis sociológico ofrece al jurista datos y pistas de reflexión, de significativo interés, para la realización de una investigación rigurosa sobre la dimensión normativa relacionada con un fenómeno, estructural y pernicioso, como es aquel de la precariedad juvenil, que tiene implicaciones múltiples y graves: entre las muchas, se señala la «fuerte relación (y gradiente social) entre la precariedad laboral y la mala salud mental en la población trabajadora, con efectos especialmente intensos entre las clases y grupos sociales más explotados y discriminados (jóvenes...)»⁴.

Pues bien, el estudio que a continuación se propone pretende abordar precisamente la cuestión de la precariedad en sentido amplio que afecta al colectivo de los jóvenes, en su transición de la formación al empleo. Más concretamente, se someten a investigación algunos aspectos clave de una herramienta en proceso de regulación sistemática, como es la de las prácticas no laborales en entornos profesionales, consideradas críticamente a la luz de las aportaciones hermenéuticas ofrecidas por el acuerdo alcanzado, en junio de 2023, entre el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, oportunamente definido como «una especie de borrador» de Estatuto del Becario⁵.

Este acuerdo será objeto de consideración, poniéndolo en conexión con la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, “con reco-

² J. PUEYO (Coord.), *Vidas low cost. Ser joven entre dos crisis*, Catarata, 2021.

³ L. GALLINO, *Vite rinviata. Lo scandalo del lavoro precario*, Laterza, 2014.

⁴ AA.VV., *Precariedad Laboral y Salud Mental. Conocimientos y políticas*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, 66.

⁵ J. MORENO GENÉ, *Un análisis jurídico-laboral del frustrado “estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa”*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, 66, 207.

mendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión”, así como con el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (mayo de 2023). Con respecto a este último, la atención se centrará sobre todo en el capítulo III.2, dedicado a la “Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación”, así como en el capítulo V, sobre la “Formación y cualificación profesional”, valorando críticamente la visión de conjunto que las partes sociales han expresado sobre la dimensión más problemática de la inserción laboral de los jóvenes y razonando sobre el posible papel de la negociación colectiva en materia.

La tesis que se defiende en el estudio identifica precisamente en esta última tipología contractual la vía maestra para la creación de un empleo juvenil de calidad, seguro y digno, considerando fundamental, en esta óptica, reconducir la institución jurídica de las prácticas en el álveo del terreno formativo, limitando al máximo los márgenes de posible abuso en su utilización.

La metodología elegida para el desarrollo de la investigación se basa en el análisis normativo y de la negociación colectiva, a la luz de las contribuciones hermenéuticas en el tiempo aportadas por la jurisprudencia y por la doctrina.

2. LA CUESTIÓN JUVENIL: PRECARIEDAD Y SALUD MENTAL

A pesar de la escasa atención que, hoy en día, el debate público internacional parece atribuir a la así llamada “cuestión juvenil”, muchas son las contribuciones científicas de impacto que, desde diferentes perspectivas y áreas de conocimiento, estudian las múltiples y heterogéneas dimensiones de esta realidad fenoménica tan compleja, cuyas raíces históricas remontan probablemente a los años ’80, que han sido considerados como década clave, a partir de la cual «un profundo empeoramiento de los indicadores laborales de la juventud fue confirmando la aparición de un nuevo modelo de transición a la edad adulta que podríamos denominar “modelo de juventud precaria”»⁶.

Considerando la caleidoscópica realidad de la “precariedad juvenil”, procede destacar que se trata, evidentemente, de una cuestión que se proyecta mucho más allá de la mera dimensión laboral, a pesar de tener el factor empleo (en su doble perspectiva tanto cualitativa como cuantitativa), una centralidad extraordinaria, en la determinación y/o acentuación de un impacto en la misma precariedad.

De hecho, el macro tema “jóvenes y transición al empleo” lleva consigo un conjunto de perfiles y cuestiones que –además de no poder ser tratadas exhaustivamente dentro del limitado perímetro de la presente contribución– abarcan numerosos y diferentes ámbitos del saber. De todas formas, identificando

⁶ A. SANTOS y D. MUÑOZ, *Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil*, en *Gaceta Sindical*, 2017, 29, 237.

algunos de los grandes ejes problemáticos que componen el núcleo crítico de la cuestión juvenil contemporánea, cabe destacar, como las dos caras —entre si no necesariamente alternativas— de una misma medalla, el desempleo y la precariedad.

Centrando la atención en esta última, puede decirse que la misma constituye un fenómeno estructural, que representa el elemento quizás más emblemático de una tendencia general y constante, que se expresa —entre otras cosas— en una sustancial «situación de inseguridad laboral que provoca también la inestabilidad en las condiciones de vida», así como en un «proceso de degradación general de las condiciones de trabajo que afecta a todas las ocupaciones, aunque no de una manera uniforme»⁷.

El fenómeno en cuestión, en su dimensión tanto etiológica, de identificación y estudio de las causas que lo provocan, así como de razonamiento y desarrollo de propuestas, medidas y políticas sociolaborales funcionales para su abordaje y superación, exige una consideración crítica de corte holístico y multidimensional⁸.

De hecho, «la precariedad del empleo tiene también una relación muy estrecha con lo que denominamos precariedad social, la cual incluye factores como la pobreza, las dificultades económicas, y los problemas de acceso a la vivienda. Esa precariedad introduce condicionalidad, vulnerabilidad y pobreza en la vida cotidiana y en el hogar. Tanto la precariedad laboral (condiciones de empleo y trabajo) como la precariedad integral (precariedad laboral y precariedad social) son mucho más comunes entre mujeres, jóvenes, inmigrantes y trabajadores que realizan un trabajo manual y que tienen un menor nivel educativo»⁹.

De todas formas, dentro de esta visión intrínsecamente holística a la que se hace referencia, procede destacar algunos “rasgos centrales”, que contribuyen a caracterizar el arriba mencionado “modelo de juventud precaria”: «primero, un deterioro implacable en su inserción en el mercado de trabajo, que ha acabado por configurar una intensa precariedad laboral; segundo, una prolongación de las trayectorias educativas y, tercero, un crecimiento de la permanencia de los jóvenes en el hogar familiar de origen»¹⁰.

Pues bien, a los efectos del presente estudio, el rasgo que presenta especial interés es evidentemente el de la prolongación de las trayectorias educativas, que representa de alguna manera la pieza clave de un auténtico círculo

⁷ J. AJA VALLE, J. HERNÁNDEZ ASCANIO y E. SÁNCHEZ IGLESIAS, *La precariedad juvenil: un fenómeno estructural*, en J. PUEYO (Coord.), *Vidas low cost. Ser joven entre dos crisis*, Catarata, 2021, 78.

⁸ J. BENACH, M. JULIÁ, G. TARAFA, J. MIR, E. MOLINERO y A. VIVES, *La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña*, en *Gaceta Sanitaria*, 2015, 29, 375-378.

⁹ AA.VV., *Precariedad Laboral y Salud Mental. Conocimientos y políticas*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, 26.

¹⁰ A. SANTOS y D. MUÑOZ, *Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil*, en *Gaceta Sindical*, 2017, 29, 237.

vicioso, en el marco del cual las existencias de las/os jóvenes parecen dilatarse o, *rectius*, con palabras de Luciano Gallino, “aplazarse”¹¹, también a través de la trampa de una inversión en exceso en formación: «las vidas de los jóvenes rebosan de una incertidumbre de la que solo parece posible salir a través de inversiones. En concreto, inversiones educativas –acumulando formación– o inversiones cognitivas –comportándose como un actor económico–. Estas inversiones aumentan sus posibilidades de maximizar el logro profesional, pero a costa de no dejar que se detenga el impulso de la inversión, que alimenta continuamente ese flujo que te convierte en deudor, te obliga a seguir»¹².

Y precisamente la patológica prolongación de las trayectorias formativas constituye, evidentemente, uno de los factores generativos de la precariedad sociolaboral juvenil en palabra, cuyo multiforme impacto sobre la persona puede apreciarse –entre otras cosas y, antes que nada– en la dimensión más íntima de la salud mental¹³.

Sobre el tema mucho se ha escrito en el panorama de las ciencias sociales, pero, entre las diferentes contribuciones, merece señalar el así llamado “Informe PRESME”, elaborado por un grupo de expertas/os, procedentes de un heterogéneo abanico de ámbitos y áreas del conocimiento, por encargo del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

De hecho, se trata de una contribución de especial interés, que aborda la temática de «la precariedad como una realidad compleja y multidimensional, cuyo impacto en la salud mental de los trabajadores se debe considerar un problema social colectivo, y no una cuestión individual a tratar solo mediante la medicalización del paciente»¹⁴.

En particular, un aspecto que –entre otros– resulta merecedor de atenta consideración está representado por el conjunto de recomendaciones que las personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España formulan. Efectivamente, dentro de la primera recomendación general: “luchar contra la precariedad laboral y sus efectos en la salud mental”, procede destacar especialmente una recomendación específica que, entre otras, juega un papel clave, en el marco del presente estudio: la número 11, relativa a la aprobación de un «Nuevo “Estatuto del Becario” que permita alcanzar un mejor equilibrio entre formación, experiencia, derechos e incorporación al mundo laboral»¹⁵.

¹¹ L. GALLINO, *Vite rinviata. Lo scandalo del lavoro precario*, Laterza, 2014.

¹² A. SANTOS y D. MUÑOZ, *Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil*, en *Gaceta Sindical*, 2017, 29, 237.

¹³ E. VALERO, M. UTZET y U. MARTÍN, *¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental?*, en *Gaceta Sanitaria*, 2022, 36, 477-483.

¹⁴ M.G. QUINTERO LIMA y D. ÁLVAREZ ALONSO, *Fotografía de la precariedad laboral en España y su impacto en la salud mental de las personas trabajadoras*, en *The Conversation*, 6 de abril de 2023, <https://acortar.link/w12y2i> (fecha de última consulta: 5 de abril de 2024).

¹⁵ AA.VV., *Precariedad Laboral y Salud Mental. Conocimientos y políticas*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, 79.

De hecho, se señala la necesidad: de una «adecuada delimitación y regulación de las prácticas extracurriculares no integradas en programas de formación universitaria o profesional, con derechos y limitación de prácticas abusivas, o debido encuadramiento en el marco de contratos formativos»; de la previsión de una «compensación obligatoria de los gastos de transporte, alojamiento y manutención en los que pueda incurrir la persona para realizar sus prácticas en el caso de que estas no sean remuneradas»; de la «extrapolación de derechos laborales básicos, como el derecho a un horario y jornada que respete los descansos mínimos, incluidos los festivos y vacaciones previstos legal y convencionalmente, así como los permisos retribuidos»; de «valorar la posibilidad de aproximar el estatuto de protección social al de otros tipos de becarios (investigación)»; de una «delimitación de la concatenación de periodos de prácticas»; de «protección de derechos a la salud laboral y la protección frente a todo tipo de acoso en el trabajo»; de la «elaboración inexcusable de un plan formativo individualizado y la asignación obligatoria de un tutor, con limitación del número de personas tutorizadas»; de garantizar «la no discriminación a los/as becarios/as»¹⁶.

En otras palabras, el mismo “Informe PRESME” sobre precariedad laboral y salud mental pone de relieve la necesidad de llegar a la elaboración de un marco normativo unitario y común para las diferentes modalidades de prácticas no laborales en entornos profesionales, de cara al establecimiento de un régimen eficazmente tuitivo de la persona “becaria”.

Esta intervención normativa sistemática –cuyas líneas reguladoras el mismo informe esboza en sus rasgos fundamentales– representa de alguna manera una pieza clave en el mosaico de la lucha contra la precariedad laboral, en la óptica de la consecución de un impacto positivo en la dimensión de la salud mental. Por lo tanto, la valoración que se formula sobre el planteamiento propositivo del “Informe PRESME”, en particular en materia de prácticas, no puede que ser, evidentemente, más que positiva, representando la propuesta formulada una contribución considerable, clara y autosuficiente, de cara al desarrollo y a la aprobación de una regulación de calidad de la materia.

3. EL “BORRADOR” DE ESTATUTO DEL BECARIO DE JUNIO DE 2023, ENTRE LA REFORMA LABORAL DE 2021 Y LA FUTURA REGULACIÓN: SOBRE LA NECESIDAD DE LÍMITES

Coherentemente con el planteamiento propositivo al que se acaba de hacer referencia y dentro del mencionado marco conceptual sobre la relación entre precariedad sociolaboral –en particular, juvenil– e impacto en la salud

¹⁶ AA.VV., *Precariedad Laboral y Salud Mental. Conocimientos y políticas*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, 79.

mental, procede ahora considerar críticamente el estado del arte del proceso de desarrollo de un “Estatuto del Becario”¹⁷.

De hecho, como es sabido, la Disposición Adicional 2ª del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, “de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, preveía que el Gobierno habría convocado, en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la norma, los agentes sociales, para abordar, en el seno de la mesa de diálogo social, el así llamado “Estatuto del Becario”, «que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales»¹⁸.

La misma previsión de la Disposición Adicional 2ª en el *corpus* del RDL 32/2021 demuestra claramente que, en la arquitectura reformadora de esta tan significativa intervención normativa (que tiene el mérito, entre otras cosas, de limitar la temporalidad y devolver centralidad a la estabilidad en las relaciones laborales), la revisión de la laberíntica regulación¹⁹ en materia de prácticas no laborales en entornos profesionales se concebía como segundo pilar fundamental, estrechamente vinculado con el otro, representado por la reforma del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores sobre contrato formativo, elegido como “vía maestra” para la inserción sociolaboral de las/os jóvenes.

De todas formas –sin entrar aquí en un análisis profundo de la evolución del proceso de negociación que se ha producido a lo largo de los meses (*rectius*, de los años)– desafortunadamente, hasta la fecha, el ordenamiento jurídico español no puede todavía contar con un “Estatuto del Becario” con carácter legislativo. Y esto a pesar de haber sido aprobado el RDL 2/2023, de 16 de marzo, “de medidas urgentes para ampliación de derechos de pensionistas, reducción de la brecha de género y establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema de pensiones”, cuyo artículo único, apartado 34, interviene en la dimensión de la protección social de las personas en prácticas, previendo la inclusión de estas últimas en el sistema de la Seguridad Social²⁰.

¹⁷ Se permita remitir a S. BINI, *Becas y prácticas no laborales, esperando al Estatuto del Becario*, en S. BINI y A. CASTRO FRANCO, *Becas, contratos de trabajo formativos y en sector de Universidades e investigación*, Aranzadi, 2023, 137-247.

¹⁸ Disposición Adicional 2ª, RDL 32/2021, de 28 de diciembre.

¹⁹ CC.OO., *Aprendices, becarias y trabajo precario. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*, 2019, <https://bit.ly/409Ag6n> (fecha de última consulta: 1 de marzo de 2024).

²⁰ S. BINI, *Becas y prácticas no laborales, esperando al Estatuto del Becario*, en S. BINI y A. CASTRO FRANCO, *Becas, contratos de trabajo formativos y en sector de Universidades e investigación*, Aranzadi, 2023, 143. Véase I. BALLESTER PASTOR, *El RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo: primeras impresiones de la esperada segunda fase de reforma de las pensiones*, en *Briefs AEDTSS*, 2023, 27. Cf. RDL 8/2023, de 27 de diciembre, “por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía”: sobre el punto, v. J. MORENO GENÉ, *Un nuevo capítulo en el largo serial de la cotización del alumnado en prácticas. A propósito del Real Decreto Ley 8/2023*, en *Briefs AEDTSS*, 2023, 81.

Con respecto a las negociaciones para un Estatuto del Becario, la postura de cierre mantenida por parte de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha impedido la llegada a un acuerdo tripartito (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Organizaciones sindicales y Organizaciones empresariales), funcional a la sucesiva transposición en una norma de ley.

Sin embargo, en el mes de junio de 2023, se ha producido la firma, por parte de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Dña. Yolanda Díaz Pérez, y los Secretarios Generales de CCOO, D. Unai Sordo Calvo, y UGT, D. José María Álvarez Suárez, de un “Acuerdo para el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral”.

Oportunamente definida como «una especie de borrador» de Estatuto del Becario²¹, la iniciativa a la que se acaba de hacer referencia reviste un carácter evidente y destacadamente político que -pese a la falta de eficacia normativa (el acuerdo ha sido, por lo demás, celebrado con las Cortes disueltas, pocos días antes de las elecciones generales)- ofrece, de todas formas, significativos elementos de reflexión, de cara al futuro²².

Efectivamente, sin querer aquí proponer una exégesis del texto convencional, procede destacar algunos de los principales y más emblemáticos aspectos del acuerdo en cuestión. En particular, se señala: la fijación del ámbito de aplicación de la propuesta normativa, con una puntual definición de las prácticas no laboral e identificación del relativo objeto; la ampliación y garantía de los derechos reconocidos a las personas en formación, con la previsión de la extensión de algunos derechos laborales (por ejemplo, con respecto al cumplimiento de los límites y descansos; a la compensación de gastos en los que incurra la persona en prácticas; al derecho a la interrupción temporal por accidente, enfermedad, necesidades relacionadas con las responsabilidades de cuidados; a la igualdad de condiciones en el acceso a servicios; a la protección de la salud y frente a la violencia y al acoso en el trabajo); la obligatoriedad de un convenio con la Universidad o el centro de formación profesional, así como la puntual regulación de la tutorización; la previsión de un régimen sancionador específico²³.

Pues bien, ya simplemente considerando las líneas de intervención identificadas por las organizaciones sindicales y el Ministerio de Trabajo y Economía

²¹ J. MORENO GENÉ, *Un análisis jurídico-laboral del frustrado “estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa”*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, 66, 207.

²² O. REQUENA MONTES, *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: análisis del nonato “Estatuto del Becario”*, en *Net21*, 2023, 14, 1-11.

²³ A. MORENO SOLANA, *El Estatuto del Becario: una aproximación al Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Representación Sindical (CCOO y UGT)*, en *El Foro de Labos*, 29 de junio de 2023, <https://acortar.link/YHb6sZ> (fecha de última consulta: 7 de abril de 2024).

Social, emerge con evidencia la centralidad y la importancia del acuerdo en cuestión, de cara al desarrollo del futuro “Estatuto del Becario”, normativamente imperativo y vinculante.

De todas formas, no se puede ocultar un perfil de perplejidad.

Gran ausente del “borrador” de Estatuto del Becario aprobado como acuerdo entre Ministerio de Trabajo y Economía Social y Organizaciones sindicales en el mes de junio de 2023, es la derogación de las prácticas extra-curriculares, prevista en anteriores versiones del texto objeto de negociación en la mesa de diálogo social.

Este punto, enmarcado dentro de un más amplio replanteamiento del mapa de modalidades de prácticas no laborales posibles, basado en una significativa simplificación de la complejidad existente, parece francamente imprescindible, de cara a la consecución de un cambio de paradigma en las dinámicas de inserción laboral de las/os jóvenes, orientado hacia la calidad, tanto del empleo como de la formación práctica.

Como se ha tenido la oportunidad de afirmar en otra reciente ocasión, «imprescindible parece reforzar el anclaje de las prácticas a los planes de estudio, limitando el perímetro de las prácticas legítimas a las solas prácticas curriculares, considerándose también los modelos de las prácticas extra-curriculares francamente conflictivos con la visión –totalmente compartida por el autor del presente estudio– del RDL 32/2021, que reconoce en el contrato formativo la herramienta privilegiada para el acceso de las y los jóvenes al mundo del trabajo»²⁴.

Sobre este último punto, pero, como puesto en luz en doctrina, hay que considerar que «el incremento del recurso al contrato formativo por parte de las empresas no se va a lograr actuando exclusivamente sobre los contornos de esta modalidad contractual, sino que requiere una actuación paralela sobre aquellas otras vías de inserción laboral que entran en competencia directa y, en ocasiones, de forma desleal, con esta modalidad contractual (...) nos referimos a los contratos de duración determinada y, muy especialmente, a las prácticas no laborales y becas dirigidas tanto a personas en formación como a tituladas recientes, que tanto han proliferado en estos últimos años»²⁵.

²⁴ S. BINI, *Empleo juvenil y prácticas no laborales: reflexiones en la frontera con el nuevo contrato formativo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (Coord.), *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024, 393.

²⁵ J. MORENO GENÉ y A.M. ROMERO BURILLO, *El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, 152, 100.

4. LA CALIDAD EN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES: OBSERVACIONES CRÍTICAS SOBRE LA RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO DE 14 DE JUNIO DE 2023 EN MATERIA

Con referencia al marco de principios generales, que tendrían que inspirar la futura intervención normativa sistemática en materia de prácticas no laborales, resulta de interés proyectar por un momento el discurso *de jure condendo* sobre el futuro “Estatuto del Becario”, también en ámbito europeo, considerando brevemente la Resolución “sobre periodos de prácticas de calidad en la Unión”, aprobada el 14 de junio de 2023 por el pleno del Parlamento Europeo²⁶.

De hecho, a través de la Resolución en palabra, el Parlamento ha solicitado la activación de la Comisión Europea, para que impulse la propuesta de una Directiva en materia, que actualice el marco de calidad para las prácticas actualmente existente. Y «precisamente la “revisión del marco en vigor” constituye uno de los pilares temáticos que sustentan la arquitectura de la Resolución que aquí se considera, junto con la “asistencia y sensibilización”, las “buenas prácticas y seguimiento”, la “recopilación de datos”, la “accesibilidad” y la “movilidad transfronteriza”²⁷.

Más en concreto, el Parlamento «solicita que la Comisión presente, sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE, una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre un marco para periodos de prácticas de calidad, por la que se establezcan requisitos mínimos para unas normas de calidad y una remuneración adecuada de los periodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los periodos de prácticas como parte de políticas activas del mercado de trabajo y los periodos de prácticas como parte obligatoria de una formación profesional, de conformidad con el proyecto de Directiva establecido en el anexo I»²⁸.

Además, en la misma Resolución, el Parlamento «pide a la Comisión que presente, sobre la base del artículo 166, apartado 4, del TFUE, una propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas realizados con el fin de obtener cualificaciones educativas, de conformidad con el proyecto de Decisión que figura en el anexo II»²⁹.

En otras palabras, la intervención del Parlamento Europeo identifica con precisión el perímetro de las futuras intervenciones normativas a nivel comunitario, consagrando también un abanico de principios que tendrán que regir el futuro

²⁶ La Resolución fue aprobada con 404 votos a favor, 78 en contra.

²⁷ S. BINI, *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2023, 7, 146.

²⁸ § 29, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023 [2020/2005(INL)].

²⁹ § 30, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023 [2020/2005(INL)].

desarrollo de las propuestas de Directiva y de Decisión: «ante todo, la previsión de una remuneración adecuada para todas las personas en práctica, que permita –como mínimo– cubrir los costes de alojamiento, alimentación y transporte, conjuntamente con una protección social igualmente adecuada; la reglamentación de la duración de las prácticas; la mejora de la accesibilidad a prácticas no laborales por parte de personas con discapacidad y/o de entornos vulnerables»³⁰.

Al respecto, cabe destacar que el marco de principios identificados como referencia, de cara a la elaboración de las propuestas de Directivas y de Decisión no representan una especial novedad, ya que, una atenta lectura del texto de la Resolución del Parlamento Europeo de 2023 revela la sustancial continuidad entre estos principios y el planteamiento expresado en la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, “sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas”.

Efectivamente, en aquella ocasión, en una perspectiva de mejora de «la calidad de los períodos de prácticas, en particular el contenido didáctico y formativo y las condiciones laborales que ofrecen, para así facilitar la transición del sistema educativo, el desempleo o la inactividad al mercado de trabajo»³¹, se destacaron los siguientes principios generales: la celebración de convenios de práctica por escrito y el establecimiento en los mismos de los derechos y obligaciones de la persona en práctica; la fijación clara de objetivos formativos y de aprendizaje; la garantía del respeto de los derechos y de las condiciones laborales «de los trabajadores en prácticas recogidos en la legislación nacional y europea aplicable, incluidos los límites aplicables al tiempo máximo de trabajo semanal, al tiempo mínimo de descanso diario y semanal y, cuando proceda, a la duración mínima de las vacaciones»³²; la limitación de los períodos de prácticas a una duración “razonable”; la previsión de un adecuado reconocimiento de los períodos de práctica (con la convalidación del relativo conocimiento adquirido); el cumplimiento de requisitos de información y transparencia; la facilitación de la movilidad transfronteriza y, por lo tanto, el establecimiento de períodos de prácticas (con una reducción de los trámites administrativos); el uso de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos para la mejora de los períodos de prácticas y la aplicación del relativo marco de calidad.

Pues bien, todos estos principios generales consagrados en 2014 resultan básicamente confirmados y, de alguna manera, reafirmados por la Resolución de 14 de junio de 2023 en la que, de todas formas, se consideran en sí mismos insuficientes, afirmándose la necesidad de reforzarlos e integrarlos, de cara a «mejorar la calidad de los períodos de prácticas y facilitar la transición de todos los jóvenes de la educación al mercado laboral»³³.

³⁰ S. BINI, *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2023, 7, 148.

³¹ § 1, Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014 [2014/C 88/01].

³² § 6, Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014 [2014/C 88/01].

³³ § 9, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023 [2020/2005(INL)].

Así, el Parlamento Europeo ha pedido expresamente a la Comisión que incluya en el marco de calidad para las prácticas no laborales, también otros principios, entre los cuales merece señalar: el reconocimiento a las personas en práctica tanto de una compensación adecuada, en función del coste de la vida, como de una protección social, con arreglo a los regímenes nacionales; un más fácil acceso a los periodos de prácticas por parte de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables y, en particular, de aquellas con discapacidad, «empleando un enfoque interseccional»³⁴; la garantía de la accesibilidad a los lugares de trabajo; el cumplimiento de criterios de calidad, específicamente para los casos en que el período de práctica se realice a distancia; la fijación de objetivos formativos y de aprendizaje claros, así como el «acceso a una tutoría adecuada y a la orientación por parte de tutores formados para garantizar la transferencia de capacidades intergeneracional»³⁵; la «comunicación, por medio de canales predeterminados y en cooperación con las inspecciones del trabajo nacionales y las autoridades pertinentes, de las malas prácticas y malas condiciones durante los periodos de prácticas»³⁶.

Pues bien, como se ha tenido la ocasión de afirmar en otra ocasión, «más allá de una cierta generalidad y abstracción que —especialmente con referencia a algunos— parece caracterizar la afirmación de los principios antes citados, puede decirse que lo que el Parlamento Europeo pretende es, en cierto sentido, estimular a la Comisión, que es la llamada a elaborar y proponer una Directiva y una Decisión sobre el tema en sentido amplio (como ya se ha dicho), especificando unos principios generales que, para ser efectivos y eficaces, necesitan inevitablemente concretarse»³⁷.

5. JOVENES, FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL V AENC Y EN EL PANORAMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la luz del análisis crítico hasta aquí propuesto, merece considerar ahora la contribución sistemática ofrecida sobre el tema por los agentes sociales en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC, 2023-2025), firmado el 10 de marzo de 2023 entre las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME³⁸.

³⁴ § 9, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023 [2020/2005(INL)].

³⁵ § 9, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023 [2020/2005(INL)].

³⁶ § 9, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023 [2020/2005(INL)].

³⁷ S. BINI, *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2023, 7, 150.

³⁸ Sobre el tema, véanse: S. CANALDA CRIADO, *Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal*, en *Lan Harremanak*, 2023, 50, 40-71; M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición digital y salud en el trabajo: el AENC 2023 y el futuro de la negociación colectiva*, en *Lan Harremanak*, 2023, 50, 72-103; W. SANGUINETI RAYMOND, *El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, 105, 1-7.

Como es sabido, se trata de un acuerdo que, en su conjunto, «trata de dinamizar la negociación colectiva, mejorar los salarios y modernizar los contenidos de los convenios colectivos. Su finalidad es la adaptación a las nuevas realidades y cambios continuos que se producen en la sociedad, el mundo laboral y la realidad de las empresas, y que sus contenidos contribuyan a mejorar la creación de empleo y garantizar su calidad»³⁹.

La estructura del V AENC –cuya vigencia se proyecta en el horizonte temporal 2023-2025– se articula en dieciséis capítulos, precedidos por un preámbulo. Con respecto al tema objeto de estudio en el presente trabajo, asumen especial relevancia el capítulo III (“Empleo y contratación”), párrafo 2, dedicado a la “Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación” y el capítulo V, dedicado a “Formación y cualificación profesional”.

En este último, los agentes sociales presentan una visión claramente enfocada en la actualización permanente del marco de competencias de las personas trabajadoras, como acción estratégica esencial para la adaptación a los múltiples y multiformes cambios que afectan al trabajo contemporáneo, con especial referencia a las así llamadas “transiciones digitales y ecológicas”⁴⁰.

En otros términos, la formación continua, a lo largo de toda la vida laboral, se identifica como elemento determinante para transiciones profesionales inclusivas, construidas –en una óptica “win-win”– a partir de la mejora tanto de la empleabilidad de las personas que trabajan, como de la competitividad de las empresas. Pero, en concreto, ¿cuáles son los criterios de referencia y los principios inspiradores con arreglo a los cuales se impulsa la formación continua?

Las organizaciones firmantes ponen en luz, como coordinadas fundamentales en este sentido: la garantía de la igualdad en el acceso a la formación por parte de las personas trabajadoras; el fortalecimiento de la formación proyectada hacia la facilitación de la transición digital y ecológica tanto de las empresas, como de las personas trabajadoras; el fomento de «la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras»; la promoción de la «corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación; el impulso de los «instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación»⁴¹.

Resulta, así, evidente que, en el capítulo en examen del V AENC, la única referencia –muy genérica, por lo demás– al tema objeto de estudio en el presente trabajo está representada por la formación dual en las empresas, que tendrá que ser adaptada a las específicas características del tejido productivo y a las necesidades formativas de la persona trabajadora.

³⁹ M.C. VICENTE PERALTA, *Prólogo*, V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), CCOO, <https://shorturl.at/CNZ08> (fecha de última consulta: 25 de marzo de 2024).

⁴⁰ Capítulo V, V AENC (2023-2025).

⁴¹ Capítulo V, V AENC (2023-2025).

Diferentemente, varios elementos de reflexión pueden encontrarse en el capítulo III (“Empleo y contratación”), párrafo 2, del mismo V AENC, dedicado a la “Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación”, en el que se hace referencia a la formación dual, pero dentro de una sistematización más amplia, que hunde sus raíces en el terreno de una toma de conciencia muy significativa: «Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema de desempleo juvenil en España y la necesidad de facilitar la recualificación profesional que permita transitar desde sectores con excedente de personal hacia aquéllos con dificultades para encontrar personas con el perfil profesional demandado, especialmente en un entorno como el actual, de continuos cambios, en los que es preciso un aprendizaje permanente»⁴².

Es a partir de la afirmación de la preocupación compartida por el desempleo juvenil, que las partes proyectan la mirada hacia los objetivos que la negociación colectiva tiene que conseguir en términos de impulso a la contratación de dos categorías de sujetos: las personas jóvenes y las que se encuentran en la peculiar situación de transición en el empleo. Pues bien, con respecto a estos colectivos, las “soluciones” que la negociación colectiva tiene que impulsar son los contratos formativos y la formación dual: «la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes y personas en transición en el empleo, promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación»⁴³.

Consagrado este principio general, el Acuerdo identifica como prioritarios algunos “llamamientos a la negociación colectiva”, que parecen merecedores de consideración, ya que se afirma que los convenios o acuerdos colectivos tendrán que contemplar: «criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres (artículo 11.6 del ET); compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (artículo 11.6 del ET)»⁴⁴.

Además, los convenios colectivos tendrán que prever –con respecto tanto a los contratos de formación en alternancia, *ex* artículo 11.2.m del Estatuto de los Trabajadores, como a los contratos para la obtención de la práctica profesional, *ex* artículo 11.3.i del Estatuto de los Trabajadores– la retribución del tiempo de trabajo efectivo (aclarando que, en caso de que no estuviera prevista, sería la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas). Los convenios colectivos tendrán que prever la duración del periodo de prueba, con referencia a los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3.e, ET) y el porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos (DA 1ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

⁴² Capítulo III.2, V AENC (2023-2025).

⁴³ Capítulo III.2, V AENC (2023-2025).

⁴⁴ Capítulo III.2, V AENC (2023-2025).

Diferentemente, serán los convenios sectoriales –estatales, autonómicos o de ámbito inferior– que, dentro de los límites legales, regularán la duración, máxima y/o mínima, de los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3. c, ET) e identificarán los puestos de trabajo, las actividades, los niveles o los grupos profesionales, que podrán desempeñarse mediante la modalidad contractual formativa *ex* artículo 11.4.e, ET.

En definitiva, puede afirmarse que, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) no se detecta una especial consideración de las prácticas no laborales en entornos empresariales, reconociéndose en vez un papel crucial al contrato formativo *ex* artículo 11, ET, en plena coherencia con el planteamiento del RDL 32/2021.

Sin embargo, esta falta de referencia a las prácticas no laborales constituye de alguna manera un elemento de discontinuidad, con respecto a anteriores AENCs: piénsese, por ejemplo, en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 25 de enero de 2012, para los años 2012, 2103 y 2014 que, en materia de fomento de la contratación de las personas jóvenes, establecía que los convenios colectivos tenían que prever –entre otras cosas– «dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumentos adecuados para su incorporación al mercado de trabajo»⁴⁵.

Adicionalmente, el II AENC establecía también que la negociación colectiva tenía que «propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes, preferentemente mediante la contratación laboral frente a la utilización de prácticas no laborales en las empresas»⁴⁶, manifestando así los agentes sociales, en aquel caso también, una clara opción de política del derecho, identificando en el contrato formativo *ex* artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores la vía maestra para la inserción (socio)laboral de las/os jóvenes.

Y ello, sin descuidar las prácticas no laborales, ya que se preveía –con excesiva genericidad, hay que reconocerlo– que la negociación colectiva «debería en esta materia (...) informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas»⁴⁷.

Por lo demás, hay que señalar que las previsiones del II AENC (2012-2014) a las que se acaba de hacer referencia, confirmaban sustancialmente otras ya anteriormente previstas en el I AENC (2010-2012) –y esencialmente confirmadas sucesivamente en el III AENC (2015-2017)⁴⁸, posteriormente prorrogado por el IV AENC (2018-2020)⁴⁹– en virtud de las cuales: «la nego-

⁴⁵ Capítulo II.2, II AENC (2012-2014).

⁴⁶ Capítulo II.2, II AENC (2012-2014).

⁴⁷ Capítulo II.2, II AENC (2012-2014). Cf. E. ROALES PANIAGUA, *Prácticas no laborales: entre la formación y la empleabilidad*, en J.M. MORALES ORTEGA (Dir.), *Jóvenes y políticas de empleo: entre la estrategia de emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil*, Bomarzo, 2014, 325-347.

⁴⁸ Capítulo II.2, III AENC (2015-2017).

⁴⁹ Punto primero, IV AENC (2018-2020).

ciación colectiva debería en esta materia: establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral. Proponer medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes. Informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas»⁵⁰.

Por supuesto, hay que decir que los contextos socioeconómicos en el marco de los cuales los I, II, III y IV AENCs han visto la luz son radicalmente diferente del que caracteriza y acompaña la firma del V AENC; de todas formas, a pesar de estas objetivas diferencias de contexto, el elemento clave de continuidad que procede destacar está representado por el carácter sistémico y estructural⁵¹, que caracteriza preocupantemente el fenómeno de la precariedad sociolaboral juvenil, con un alarmante impacto en la dimensión de la salud mental, como se ha anteriormente dicho.

Precisamente a la luz de este aspecto, en óptica propositiva de mejora, puede afirmarse que sería conveniente y deseable promover, de cara a la negociación del próximo VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, una reafirmación del importante papel de la negociación colectiva, también en una zona de frontera tan crítica como es la de las prácticas no laborales en entornos profesionales.

6. CONCLUSIONES

En definitiva y a la luz de todo lo que se ha argumentado hasta aquí, se pueden sacar las siguientes conclusiones.

En primer lugar, cabe reafirmar la urgente necesidad de llegar, en un futuro muy próximo, a una sistematización del marco legislativo de referencia en materia de prácticas no laborales en entornos profesionales, que contribuya a reconducir a síntesis la dispersión reguladora actualmente existente.

Este objetivo resulta funcional a contribuir, entre otras cosas, a la reducción de la precariedad juvenil y parece poderse conseguir —en la dimensión nacional y en plena coherencia, tanto con las recomendaciones del “Informe PRESME”, como con el conjunto de principios generales consagrados en la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023— sólo a través de una reforma que, superando la laberíntica fragmentación del pasado y del presente, proyecte el ordenamiento jurídico español hacia la meta y los objetivos de un marco de calidad para las prácticas no laborales.

En segundo lugar, se considera oportuno, de cara a la negociación del próximo VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, reafirmar

⁵⁰ Capítulo I.1, I AENC (2010-2012).

⁵¹ J. AJA VALLE, J. HERNÁNDEZ ASCANIO y E. SÁNCHEZ IGLESIAS, *La precariedad juvenil: un fenómeno estructural*, en J. PUEYO (Coord.), *Vidas low cost. Ser joven entre dos crisis*, Catarata, 2021, 78.

el papel central de la negociación colectiva, también en una zona de frontera tan crítica como es la de las prácticas no laborales en entornos profesionales, manteniendo la centralidad de un indispensable “Estatuto del Becario”.

En tercer y último lugar, se considera estratégico promover una visión realmente holística e multidimensional, unitaria e integrada de la formación juvenil, en el ámbito de la cual se superen lógicas de fragmentación, en particular (pero no solo) con respecto a las diferentes modalidades de prácticas no laborales en entornos profesionales, delimitando muy cuidadosamente el perímetro de las prácticas legítimas. Como se ha muy oportunamente puesto en luz en doctrina, «la formación, en todas las etapas y niveles, debe ser verdaderamente vista como un todo, como un conjunto de acciones para favorecer el desarrollo personal y facilitar la incorporación al mercado de trabajo. No sirven planteamientos aislados o sesgados por disciplinas, ciclos o aspecto administrativos»⁵².

⁵² F.J. HIERRO HIERRO, *Jóvenes, desempleo y formación: ¿apuestas desenfocadas?*, Aranzadi, 2019, 221.