

Una propuesta de proyecto investigador y docente en el marco de la LOSU: la juventud ante la sociedad actual del trabajo y los nuevos retos en la enseñanza del Derecho Laboral

José Luis Ruiz Santamaría



© UMA Editorial. Universidad de Málaga
Bulevar Louis Pasteur, 30 (Campus de Teatinos) - 29071
Málaga www.umaeditorial.uma.es

© Los autores

ISBN: 978-84-1335-432-3

Publicado en julio de 2025.



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons: Reconocimiento - No comercial - (cc-by-nc):
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

Esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, remezclar, adaptar y desarrollar el material en cualquier medio o formato únicamente con fines no comerciales y siempre que se otorgue la atribución al creador.

**UNA PROPUESTA DE PROYECTO INVESTIGADOR Y DOCENTE EN
EL MARCO DE LA LOSU: LA JUVENTUD ANTE LA SOCIEDAD
ACTUAL DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS RETOS EN LA ENSEÑANZA
DEL DERECHO LABORAL**

JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD

ORCID: 0000-0002-9814-4429

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

El contenido de esta memoria es fruto de las investigaciones realizadas en el marco del Instituto Universitario de Investigación sobre Juventud, Mercado de Trabajo Inclusivo y Protección Jurídico Social y Económica (JUVUMA) de la Universidad de Málaga y en el Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347, sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”.

Copyright © 2025, José Luis Ruiz Santamaría

Todos los derechos reservados

Este contenido está protegido por derechos de autor. No se permite su copia, distribución, modificación ni reutilización, total o parcial, sin autorización previa y expresa del titular de los derechos. Queda prohibida su copia, impresión, reproducción, distribución o transformación en cualquier forma sin dicha autorización.

Universidad de Málaga – 2025

AGRADECIMIENTOS

A Pili, mi compañera de vida.

A mi familia, por su apoyo constante e incondicional.

A mis buenos amigos, Ramón, Fabi y Julia, por mostrarme el verdadero valor de la amistad.

A mis compañeras y compañeros de mi área de conocimiento de la UMA y UGR, por compartir con tanta generosidad ilusiones y esfuerzo.

A la Escuela Granadina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y a la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, por sus valiosas enseñanzas magistrales y por acogerme como miembro de tan insignes instituciones.

RESUMEN

La presente obra integra un proyecto investigador y otro docente diseñados conforme a las exigencias establecidas por la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) para el acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El proyecto investigador se centra en el análisis de los principales retos del sistema español de protección social y laboral de las personas jóvenes, combinando un enfoque jurídico-laboral con elementos interdisciplinarios. Por su parte, el proyecto docente desarrolla una propuesta didáctica vinculada a la asignatura Derecho del Trabajo II del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, incorporando metodologías activas y recursos adaptados al EHEA. La obra culmina con un tema de libre elección sobre las modalidades contractuales, así como con un extenso repertorio bibliográfico. Por su contenido riguroso y aplicado, esta publicación constituye una guía útil y singular para aspirantes a la carrera académica, ante la escasa literatura especializada que aborde de forma integral los nuevos parámetros del sistema universitario.

PALABRAS CLAVE

Juventud, Derecho del Trabajo, LOSU, Carrera académica, Innovación docente.

ABSTRACT.

This book brings together a research and teaching project developed in accordance with the new requirements of the Organic Law of the University System (LOSU) for access to the position of Associate Professor in the field of Labor and Social Security Law. The research component analyzes the key challenges of the Spanish system of social and labor protection for young people, through a legal-labor approach enriched with interdisciplinary insights. The teaching project presents an innovative proposal for the subject Labor Law II in the Bachelor's Degree in Labor Relations and Human Resources, applying active methodologies aligned with the European Higher Education Area (EHEA). The work also includes an in-depth elective topic on employment contract typologies and a comprehensive, up-to-date bibliography. Its rigorous and applied focus makes it a valuable and rare guide for future academic candidates, addressing a scarcely explored subject under the new university framework.

KEY WORKS.

Youth, Labor Law, LOSU, Academic career, Teaching innovation.

ÍNDICE GENERAL

CUESTIONES PREVIAS: CONTEXTO JURÍDICO E INSTITUCIONAL	16
PRIMERA PARTE	
PROYECTO INVESTIGADOR. LA JUVENTUD ANTE LA SOCIEDAD ACTUAL DEL TRABAJO: PARÁMETROS ESENCIALES Y RETOS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES.....	26
I. Precisiones iniciales	32
II. El tema de estudio, objetivo y justificación	33
1. <i>El tema de estudio</i>	33
2. <i>Objetivo</i>	33
3. <i>Justificación</i>	34
III. Aspectos esenciales sobre la metodología de investigación en las áreas de conocimiento jurídico-laborales	35
1. <i>El planteamiento inicial: caracterización del método en la ciencia jurídica y, específicamente, en la jurídico-laboral</i>	35
2. <i>El enfoque relacional como metodología útil de análisis en el Derecho del Trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral.....</i>	42
2.1. El carácter interdisciplinar del enfoque relacional.....	42
2.2. Las aportaciones de Antonio Genovesi y su influencia en España	47
2.3. Aproximación conceptual al enfoque de justicia relacional	50
2.4. Vacíos de justicia	54
2.5. Expediente de inclusión	62
IV. Núcleo central de la investigación: parámetros esenciales y retos del sistema español de protección social y laboral de las personas jóvenes.....	68
1. <i>Cuestiones previas</i>	68
1.1. Una realidad compleja que demanda soluciones	68
1.2. Aproximación conceptual al término “colectivos vulnerables” en relación con las personas jóvenes	69
1.3. Panorámica sobre la situación del mercado de trabajo de las personas jóvenes en España y su relación con la UE	70
2. <i>Tratamiento constitucional español de la promoción juvenil en el empleo</i>	74
2.1. Notas esenciales sobre la específica protección constitucional de la promoción juvenil en el empleo.....	75
2.2. La perspectiva jurisprudencial de las garantías constitucionales sobre la promoción juvenil: especial atención al principio de “no discriminación por razón de edad”.....	78

<i>3. El sistema de políticas de empleo juvenil en España</i>	82
3.1. La política de empleo española en la actualidad: pinceladas sobre sus enfoques y aspectos más significativos	82
3.2. El camino hacia el empleo digno de las personas jóvenes.....	84
3.3. Plan Nacional de la Implantación de la Garantía juvenil.....	87
3.4. Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027	89
<i>4. Principales medidas de impulso y apoyo al empleo juvenil en España</i>	91
4.1. Intermediación y orientación laboral	91
4.2. Incentivos para fomentar la contratación	92
4.3. Apoyo al emprendimiento y trabajo autónomo.....	97
<i>5. Formación versus trabajo</i>	99
5.1. Aspectos esenciales de la nueva ordenación de la Formación Profesional en España según la Ley orgánica 3/2022.....	99
5.2. La nueva configuración de los contratos formativos en España. A examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana	107
5.2.1. Los jóvenes ante la realidad del mercado de trabajo actual y el importante papel que desempeña la formación.....	107
5.2.2. Una panorámica de las principales reformas previas a 2021 y su incidencia en las tipologías contractuales formativas en España.....	109
5.3. Aspectos esenciales de la nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.....	118
5.3.1. Consideraciones previas	118
5.3.2. El contrato de formación en alternancia: requisitos y aspectos específicos	119
5.3.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: requisitos y aspectos específicos	126
5.3.4. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales.....	132
5.4. El contrato de aprendizaje italiano (Il contratto di apprendistato).....	135
5.4.1. Antecedentes legislativos.....	135
5.4.2. Aproximación a sus elementos esenciales	138
5.4.3. Su confrontación con la regulación actual española.....	146
V. Reflexiones finales a modo de conclusión.....	148

SEGUNDA PARTE

PROYECTO DOCENTE. LOS NUEVOS RETOS EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO LABORAL: DERECHO DEL TRABAJO II – GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS 156

I. Precisiones iniciales sobre el proyecto docente.....	162
II. Contextualización curricular.....	163

1. <i>El contorno institucional y sus perfiles</i>	163
1.1. Universidad de Málaga	164
1.1.1. Aspectos generales.....	164
1.1.2. Misión, visión y valores de la Universidad de Málaga.....	165
1.1.3. Posicionamiento de la Universidad de Málaga en atención a los diferentes criterios clasificatorios de calidad	167
1.1.4. El campus de la Universidad de Málaga.....	170
1.2. Complejo de Estudios Sociales y Comercio	171
1.3. El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	172
1.4. Los espacios dedicados a la docencia: aulas y otros espacios físicos y virtuales	174
1.5. El perfil del alumnado que cursa la asignatura	175
III. Contextualización de la asignatura	176
1. <i>El Plan Bolonia y el Espacio Europeo de Educación Superior</i>	177
2. <i>La asignatura en el contexto del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos</i>	178
3. <i>Planificación de la docencia</i>	179
4. <i>El cronograma</i>	182
5. <i>La Guía docente</i>	183
5.1. Aspectos genéricos y contenidos esenciales	183
5.2. La Guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo II.....	187
IV. Aspectos metodológicos y recursos didácticos.....	195
1. <i>Breves pinceladas sobre la metodología docente integradora: especial referencia al enfoque pedagógico de Giner de los Ríos</i>	195
2. <i>Técnicas docentes y recursos didácticos más significativos en la enseñanza superior universitaria</i>	197
 TERCERA PARTE	
DESARROLLO DEL TEMA DE LIBRE ELECCIÓN	202
TEMA: MODALIDADES Y TIPOLOGÍAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	202
I. Cuestiones previas. Una visión panorámica tras la última reforma.....	206
II. La contratación de carácter indefinido.	207
1. <i>Contrato de trabajo de duración indefinida como tipología de referencia del régimen jurídico contractual en la actualidad</i>	207
1.1. Delimitación y alcance.....	208
1.2. Requisitos formales	209
1.3. Supuestos de conversión en indefinido de otras modalidades contractuales ...	209
1.4. Periodo de prueba	210

1.5. Derechos e indemnización	210
2. <i>Contrato de trabajo fijo discontinuo</i>	211
2.1. Delimitación y alcance.....	211
2.2. Supuestos que se contemplan en el art. 16 ET.....	211
2.3. Requisitos formales	211
2.4. Periodo de prueba	212
2.5. Derechos e indemnización	212
3. <i>Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra de construcción</i>	213
3.1. Delimitación y alcance.....	213
3.2. Finalización de la obra.....	215
3.3. Recolocación y formación	215
3.4. Extinción del contrato e indemnización.....	215
III. La contratación de duración determinada.	216
1. <i>Temporalidad versus precariedad</i>	216
2. <i>Desaparición del contrato por obra y servicio determinado tras la reforma</i>	217
3. <i>Contratos de duración determinada de carácter estructural</i>	217
3.1. Contrato por circunstancias de la producción	218
3.1.1. Delimitación y alcance	218
3.1.2. Causas que justifican los contratos temporales por circunstancias de la producción.....	218
3.1.3. Requisitos formales	220
3.1.4. Límites	220
3.1.5. Derechos e indemnización.....	220
3.2. Contrato de sustitución	221
3.2.1. Delimitación y alcance	221
3.2.2. Causas que justifican los contratos temporales para la sustitución de una persona trabajadora.....	221
3.2.3. Requisitos formales	222
3.2.4. Derechos e indemnización.....	223
4. <i>La nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre</i>	223
4.1. Consideraciones previas	223
4.2. El contrato de formación dual o en alternancia	223
4.2.1. Delimitación y alcance	223
4.2.2. Sujetos del contrato	224
4.2.3. Requisitos formales	224
4.2.4. Duración y prórroga	225

4.2.5. Periodo de prueba	225
4.2.6. Jornada.....	225
4.2.7. Retribución	226
4.3. El contrato para la obtención de la práctica profesional	226
4.3.1. Delimitación y alcance	226
4.3.2. Sujetos del contrato	226
4.3.3. Requisitos formales	227
4.3.4. Duración y prórroga	227
4.3.5. Periodo de prueba	228
4.3.6. Jornada.....	228
4.3.7. Retribución	228
4.3.8. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales.....	229
 CUARTA PARTE	
REPERTORIO BIBLIOGRÁFICO	232
I. Bibliografía del Proyecto Investigador.....	236
II. Bibliografía del Proyecto Docente.....	262
III. Bibliografía del Tema desarrollado de libre elección.....	278

*“...En el camino aprendí,
que en cuestión de conocer,
de razonar y saber,
es importante, entendí,
mucho más que lo que vi
lo que me queda por ver...”*

RAFAEL IGLESIAS TORAÑO¹

¹ Rafael IGLESIAS TORAÑO, más conocido como Rafael AMOR (1948 – 2019). Fue un cantautor y poeta argentino. Disponible en: <https://ilusionismosocial.org/mod/url/view.php?id=696> El fragmento del texto reproducido se corresponde con la última estrofa del poema de su autoría titulado “En el camino”, versionado musicalmente en el CD recopilatorio, *El Cantavidas*, Factoría Autor, 2008.

CUESTIONES PREVIAS: CONTEXTO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

CUESTIONES PREVIAS: CONTEXTO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

La presente memoria, titulada *Una propuesta de proyecto investigador y docente en el marco de la LOSU: la juventud ante la sociedad actual del trabajo y los nuevos retos en la enseñanza del Derecho Laboral*, es un compendio integrado por el correspondiente proyecto investigador y docente, que se ha desarrollado en el marco del concurso para la provisión de plazas del Cuerpo de Profesor/a Titular de Universidad, del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del departamento con la misma denominación.

Su marco normativo de referencia está regido por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario² (en adelante, LOSU); el Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos³; los Estatutos de la Universidad de Málaga (en adelante, Estatutos de la UMA), aprobados mediante Decreto 464/2019, de 14 de mayo⁴; el Reglamento 4/2024, de 10 de mayo, por el que se regula la constitución de las Comisiones de plazas de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga⁵; el Reglamento 5/2024, de 10 de mayo, por el que se regulan los concursos de acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Málaga⁶; y el Reglamento 11/2024, de 21 de noviembre, de Administración Electrónica de la Universidad de Málaga⁷ y Resolución de 8 de enero de 2025, de la Universidad de Málaga, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios⁸. En lo no contemplado en la normativa citada, el concurso se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de

² BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2023, pp. 43267-43339.

³ BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2023, pp. 122924-12295.

⁴ BOE núm. 139, de 11 de junio de 2019, pp. 60856-60932.

⁵ BOJA núm. 97, de 21 de mayo de 2024, pp. 45099/1-45099/7.

⁶ BOJA núm. 97, de 21 de mayo de 2024, pp. 45095/1-45095/12.

⁷ BOJA núm. 234, de 2 de diciembre de 2024, pp. 54947/1-54947/40.

⁸ BOE núm. 12, de 14 de enero de 2025, pp. 5567-5579.

octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁹ y demás legislación general que le sea de aplicación, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas¹⁰ y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público¹¹.

Asimismo, y de conformidad con las competencias atribuidas por la LOSU y los Estatutos de la UMA, el Rectorado de esta Universidad, en ejecución de la Oferta de Empleo Público de personal docente e investigador para el año 2023¹², decidió convocar a concurso, por el turno de discapacidad, otras plazas del mismo área de conocimiento.

En este contexto jurídico e institucional, conviene señalar la remisión expresa que se hace a la normativa interna de cada Universidad *ex art.* 71 de la LOSU¹³, tanto para la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas, como para el procedimiento regulador de los concursos. En este caso, y de acuerdo al precepto citado, se ha establecido el procedimiento de promoción interna en el que se integran las rúbricas de evaluación correspondientes a la valoración de la experiencia docente y la experiencia investigadora, incluyendo la de transferencia e intercambio del conocimiento, que tendrán una consideración análoga en el conjunto de los criterios de valoración de los méritos a considerar por las Universidades.

A tal efecto, en el apdo. 9.2 de la Resolución de 8 de enero de 2025, de la UMA, por la que se convoca concurso de acceso a estas plazas, se dispone que, en el acto de presentación de los aspirantes, que tendrá carácter público, los concursantes serán llamados por orden alfabético y entregarán al Presidente o Presidenta de la Comisión de Selección, y deberán aportar la documentación siguiente en formato electrónico:

– Historial académico, docente e investigador en el que se detallarán los méritos hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, según el modelo normalizado CVN ANECA (FECYT).

⁹ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103105-103159.

¹⁰ BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015, pp. 89343-89410.

¹¹ BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015, pp. 89411-89530.

¹² Publicada en el BOJA de 21 de febrero de 2023, con Corrección de errores publicada en el BOJA de 10 de julio de 2024 y modificación publicada en el BOJA de 26 de septiembre de 2024, contando con la correspondiente autorización de la Consejería competente en materia de universidades de la Junta de Andalucía para la convocatoria de plazas de personal docente e investigador.

¹³ Bajo la rúbrica: “Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios”.

- Publicaciones y documentos acreditativos de los méritos alegados en el historial académico, docente e investigador. También debe añadirse una declaración jurada en la que asegure que la documentación responde fielmente al original.
- Proyecto investigador que pretenda desarrollar el candidato o candidata conforme a la actividad docente e investigadora que conste en la convocatoria de la plaza.
- Proyecto docente referido a una asignatura obligatoria, adscrita al área de conocimiento de la plaza objeto de concurso e incluida en el correspondiente plan de estudios de una titulación oficial de Grado o Máster de la Universidad de Málaga, con validez en todo el territorio nacional y que esté vigente en la fecha de publicación de la convocatoria de la plaza en el BOE.
- Un resumen del tema elegido libremente por el candidato o candidata de entre los presentados en el proyecto docente para su exposición oral. El resumen no podrá exceder de 25 páginas.

En base a los principios de transparencia, mérito y capacidad sobre los que se sustenta el concurso de acceso al Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad, y habiendo sido acreditado previamente el aspirante a dicho Cuerpo ante la ANECA, creemos que, tanto el historial académico, docente e investigador, como el proyecto docente y el proyecto investigador, que se facilitan para la valoración de esta Comisión, contribuirán a determinar de manera objetiva la pertinencia de los postulantes al perfil de las plazas objeto de concurso y adecuación para los cometidos vinculados a la misma. Igualmente, conviene señalar que dichos proyectos y trayectoria académica se encuentran plenamente alineados con los objetivos generales del Espacio Europeo de Educación Superior¹⁴ (EEES).

Respecto a la concreción de los proyectos presentados y su potencial factibilidad, se avanzan y destacan algunos aspectos esenciales que, a modo de preámbulo y como ejemplo de referencia, permitan vislumbrar el contenido conjunto que se podría aportar

¹⁴ Y, por ende, se extiende la concordancia de dichos objetivos con los propios de la UMA, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al que pertenece el candidato, de los centros en los que imparte docencia en titulaciones oficiales de Grado y Máster (Facultad de Derecho, Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo, Facultad de Turismo y Facultad de Filosofía y Letras). También, y por la pertenencia del aspirante (en calidad de Secretario y miembro) al Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA) de la UMA, se podrá identificar una clara armonización de los objetivos indicados, entre este organismo y los proyectos presentados.

para su valoración. Así, en el ámbito docente, los posibles postulantes debería aportar méritos que reflejen una dilatada experiencia ajustada a los parámetros esenciales de cantidad, diversidad y calidad. En el primer rango, y desde una perspectiva cronológica y cuantitativa, su actividad docente universitaria en esta área de conocimiento debería reflejar un mínimo de años y/o horas (a modo orientativo, no inferior a cinco años y siendo doctor, a tiempo completo y que se mantenga de forma continuada y sin interrupciones hasta la actualidad). Durante este periodo, la diversidad de la docencia es otro dato de interés a tener en cuenta, la impartición de docencia en diversas Titulaciones Oficiales de Grado¹⁵ y Máster¹⁶ y en los Programas de Doctorado.

Con todo, y antes de adentrarnos en el desarrollo del proyecto docente e investigador que se presenta, consideramos pertinente perfilar su contorno, así como realizar una aproximación conceptual con el fin de concretar qué entendemos por dicho término. En el contexto de la UMA, su regulación se encuentra en el art. 89 de sus Estatutos. Sin embargo, si examinamos su texto, no se observa ninguna aclaración que defina el concepto o el contenido del proyecto docente e investigador. Igualmente, el Reglamento que regula el procedimiento de los concursos de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios de la UMA, tampoco aporta ninguna indicación al respecto. Ante dicho vacío conceptual, es lógico pensar la existencia de un cierto grado de libertad para la persona aspirante. Bajo esta premisa, entendemos que el proyecto docente e investigador deberá incluir, al menos, los siguientes aspectos:

- El proyecto investigador: entendido como la realización de actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático, que se ajustan a un proceso científico y que son llevadas a cabo con el firme propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia¹⁷. Es decir, deberá contener el propósito o pensamiento de ejecutar

¹⁵ A modo de ejemplo, se podría concretar la diversidad de su docencia, impartiendo asignaturas de su área de conocimiento en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Grado de Turismo, Grado de Ciencias Gastronómicas y Gestión Hotelera. También, en dichas titulaciones, desempeña las funciones de Tutor Académico de Prácticas en Empresas, Tutor de TFG y Tutor ERASMUS+, en las modalidades de incomig y outgoing.

¹⁶ Por ejemplo, la coordinación y docencia de asignatura en el Máster Universitario de Igualdad y Género, Máster Universitario de Asesoría Jurídica de Empresa. Ha impartido en el Máster Universitario de Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional y en el Máster Universitario de Abogacía.

¹⁷ Concretamente, el proyecto de investigación debe demostrar la capacidad para desarrollar investigaciones originales y significativas en el área específica de la disciplina a la que oposita. Debe presentar una propuesta clara y convincente que indique la dirección de la investigación futura, la trayectoria y cómo esta contribuirá al avance del conocimiento en el campo. Para lograrlo, se debe presentar un plan detallado que incluya los objetivos, metodologías apropiadas y una justificación convincente de la relevancia y

algo¹⁸. Por tanto, desde este enfoque coherente, consistiría en la presentación de una serie de aspectos sobre los que pensamos y nos preocupan¹⁹, y en torno a los que diseñamos formas sistemáticas para adentrarnos en ello, con la finalidad de contribuir a ampliar nuestro propio conocimiento y el de la disciplina²⁰.

• El proyecto docente: pensamos que ha de incluir, necesariamente, el desarrollo de un programa de una asignatura, que integre en sus aspectos esenciales los contenidos de su respectiva guía docente. En su desarrollo estructural se deberá atender, de forma específica, la secuenciación, justificación y fundamentación de las nociones y los desafíos que la disciplina ha de afrontar²¹. De esta forma, a través del proyecto docente se podrá plasmar una manifestación clara y precisa de lo que cada docente plantea efectuar en un contexto y un momento determinado²².

originalidad del estudio. *Vid.* CABRERA MÉNDEZ, Marga: “Cómo hacer un proyecto docente e investigador para plaza de titular de universidad”, *Infonomy*, Vol. 2, Núm. 2, 2024, pp.5-6. Disponible en: <https://infonomy.scimagoepi.com/index.php/infonomy/article/view/46>

¹⁸ Ante la inexistencia de las definiciones correspondientes a los términos, “proyecto” e “investigación”, pensamos que es lógico acudir al ámbito semántico que nos proporciona el Diccionario de la Real Academia Española. Así, se define el “proyecto” como “Designio o pensamiento de ejecutar algo”. Por su parte, “investigación” se define como “Acción y efecto de investigar”. *Vid.* DICCCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). Disponible en: <https://dle.rae.es/>

¹⁹ Nos identificamos con las tesis aportadas por el profesor MONEREO PÉREZ, al referirse al escenario de cambios en el que estamos inmersos en la sociedad actual, expresándose en los siguientes términos: “En este contexto no resulta fácil descifrar la realidad. Preside la idea (o la convicción) de que estamos caminando hacia un Derecho postmoderno [o premoderno, quizás en muchos aspectos, dado que hablamos de mercantilización, remercantilización, desindicalización, de rebustecimiento/reforzamiento de los poderes unilaterales del empleador]. El nuevo Derecho Flexible del Trabajo, que desplaza al Derecho del Trabajo clásico del Estado Social en paralelo con la emergencia del ‘Estado de Mercado’ o Estado de competencia económica”. *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 9-10.

²⁰ En esta línea, son muy inspiradores y de gran valor los enfoques aportados por el profesor VIDA SORIA al analizar la “esencia” y “existencia” del Derecho del Trabajo. *Vid.* VIDA SORIA, José: “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo. Una revisión crítica del Concepto del Derecho del Trabajo y sus derivaciones conceptuales, dogmáticas y sistemáticas”, *Revista de Derecho Laboral*, Núm. 192, 1998, *passim*. También, y en referencia a dichos enfoques, es muy ilustrativo el estudio que el profesor MOLINA NAVARRETE dedica al maestro Vida Soria (fundador de la Escuela Granadina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). *Vid.* MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “«Esencia» y «existencia» de las relaciones de trabajo y de su derecho en la «era digital»: ¿y si el «futuro» estuviera en «lo clásico»? Al maestro J. Vida Soria, *in memoriam*”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, Núm. 432, 2019, *passim*.

²¹ Para una mayor profundización, puede consultarse en, PÉREZ GARCÍA, Purificación: “Bases para la elaboración del proyecto docente y proyecto investigador”, *Universidad de Granada*, 2013, pp. 1-22. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/29183>

²² También, desde una perspectiva más genérica y de mayor alcance, se entiendo que el proyecto docente es el documento que describe de manera detallada la planificación de las actividades de enseñanza que el candidato llevará a cabo en el área específica de su disciplina. *Vid.* CABRERA MÉNDEZ, Marga: “Cómo hacer un proyecto docente e investigador para plaza de titular de universidad”, *op. cit.*, pp. 3-4.

Ahora bien, en plena armonía con los enfoques inspiradores de la LOSU, refiriéndonos al principio de unidad y coherencia entre los distintos aspectos académicos, de docencia, de investigación y de gestión²³, conviene subrayar que, el ajuste a dicho principio -en los proyectos que aquí se presentan-, queda patente a través del hilo conductor que se mantiene a lo largo de todo el esquema expositivo.

Finalmente, no podríamos concluir este epígrafe introductorio (dedicado al contexto jurídico e institucional del concurso de las plazas referenciada *ut supra*), sin antes añadir algunas reflexiones y referencias jurídicas en relación al uso del lenguaje no sexista que justifican su implementación en esta memoria. En el entorno de la UE, el “Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo”²⁴ establecía que, “La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante”²⁵. Siguiendo la senda marcada por la UE en esta materia, en nuestro ordenamiento interno el art. 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁶, dispone que “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”²⁷. Junto a esta perspectiva genérica, añadiremos otras más concretas y contextualizadas en el entorno jurídico. Así, el uso del lenguaje inclusivo no es la única perspectiva con la que se está repensando el discurso del derecho. Desde la publicación del informe de la Comisión para la Modernización del Lenguaje Jurídico, Claridad y derecho a comprender, elaborado por esa Comisión interministerial constituida por acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de diciembre de

²³ Véase el apdo. I de la Exposición de Motivos de la LOSU.

²⁴ Aprobado por la decisión de 13 de febrero de 2008, Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad. Disponible en: https://www.fademur.es/_documentos/Informe-Eurocamara-Lenguaje-sexista.pdf

²⁵ Específicamente y añadiendo en este sentido, lo siguiente: “la utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política”. Precisamente, se justifica dicha aseveración en la medida que el lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho. *Ibidem*, p. 1.

²⁶ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

²⁷ Consolidándose dicha idea a través de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022.

2009”²⁸, se viene considerando, asimismo, la modernización o clarificación del lenguaje jurídico, incluida en el movimiento de comunicación clara. La intención de emplear un lenguaje que haga discursivamente más explícitos los cambios que las mujeres han logrado en las últimas décadas no debe resultar un obstáculo para que los documentos de la Administración de Justicia sean lo suficientemente claros y la ciudadanía tenga un acceso cómodo a la información que contienen. Consecuentemente, aun cuando adoptemos la perspectiva de igualdad en el discurso jurídico, debemos velar por la claridad y la concisión, que son imprescindibles para que la ciudadanía pueda comprender los documentos con los que el Ministerio de Justicia se dirige a ella²⁹. Con todo lo anterior, pero centrándonos en el entorno universitario³⁰ y, específicamente, en el de la UMA, este aspirante quiere poner de manifiesto que, en la elaboración de los contenidos de esta memoria, se han seguido las directrices y orientaciones contenidas en el IV Plan de Igualdad³¹ y en la Guía orientativa para el uso del lenguaje e imagen de la UMA³². De igual forma, declara que todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan en género masculino inclusivo en este texto y referidas a titulares o miembros de órganos o a colectivos de personas, se deben entender realizadas tanto en género femenino como en masculino.

²⁸ Resolución de 21 de enero de 2010, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de diciembre de 2009, para constituir la Comisión de Modernización del Lenguaje Jurídico. BOE núm. 27, de 1 de febrero de 2010, pp. 9107-9108.

²⁹ Para mayor abundamiento sobre el uso de lenguaje inclusivo y accesible, consultese en, MINISTERIO DE JUSTICIA: “Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario”, Justicia 2030 – Proyecto de lenguaje accesible, Madrid, 2023. Disponible en: <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>

³⁰ Vid. CONFERENCIA DE RECTORES Y RECTORAS DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS (CRUE): “Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades”, Madrid, 2024. Documento aprobado por el Pleno de Políticas de Igualdad de Género en su sesión del 19 de julio de 2024. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Recomendaciones_CRUE_Uso_Lenguaje_Universidades_VF.pdf

³¹ Vid. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: “IV Diagnóstico y Plan de Igualdad 2023-2026”, UMA, Málaga, 2023. Aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de 7 de marzo de 2023. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/IV_diagnostico_y_plan_para_Consejo_de_Gobierno_LXfZAfj.pdf

³² Vid. GUERRERO SALAZAR, Susana: “Guía orientativa para el uso del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social, Universidad de Málaga, Málaga, 2022. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Guia_orientativa_para_el_uso_igualitario_del_lengu_ACTUALIZADA.pdf

PRIMERA PARTE

PROYECTO INVESTIGADOR. LA JUVENTUD ANTE LA SOCIEDAD ACTUAL DEL TRABAJO: PARÁMETROS ESENCIALES Y RETOS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES

“Ya se ha trazado la raya, ya se ha echado la maldición
[The line, it is drawn, the curse, it is cast]

El que ahora es lento, será más tarde rápido
[The slow one now will later be fast]

Así como el presente ahora, será luego pasado
[As the present now will later be past]

El orden se desvanece con rapidez
[The order is rapidly fadin']

Y el que ahora es el primero será luego el último
[And the first one now will later be last]

Porque los tiempos están cambiando
[For the times, they are a-changin']

ROBERT ALLEN ZIMMERMAN³³

“Del futuro del Derecho del Trabajo sólo se puede hablar a partir del presente donde cristaliza el pasado y emerge el porvenir. Por lo demás, el futuro nunca está escrito y sujeto a una evolución espontánea, pues dependen de la tensión permanente existente entre la sociedad política democráticamente organizada y de las fuerzas que detentan los factores base de poder. [...] Hay un continuo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de la mayor parte de la población: de los que trabajan (empleo precario que no les libera de la pobreza); y los desempleados (jóvenes y desempleados de larga duración)”

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ³⁴

³³ Robert Allen ZIMMERMAN, más conocido como Bob DYLAN, es un músico, compositor, cantante y poeta estadounidense, ampliamente considerado como una de las figuras más prolíficas e influyentes en la música popular del siglo XX y de comienzos del siglo XXI. El 13 de octubre de 2016, la Academia Sueca le otorgó el Premio Nobel de Literatura por “haber creado una nueva expresión poética dentro de la gran tradición de la canción estadounidense”. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/bob-dylan-rebelde-que-revoluciono-musica-que-gano-nobel_23094 El fragmento del texto reproducido se corresponde con la última estrofa de la canción de su autoría titulada “Los tiempos están cambiando” [The Times They Are A-Changin’], Columbia Records, 1964.

³⁴ MONEREO PÉREZ, José Luis: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 10-11.

PRIMERA PARTE

PROYECTO INVESTIGADOR. LA JUEVENTUD ANTE LA SOCIEDAD ACTUAL DEL TRABAJO: PARÁMETROS ESENCIALES Y RETOS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES

SUMARIO: I. PRECISIONES INICIALES SOBRE EL PROYECTO INVESTIGADOR. II. EL TEMA DE ESTUDIO, OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN. 1. *El tema de estudio.* 2. *Objetivo.* 3. *Justificación.* III. ASPECTOS ESENCIALES SOBRE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO JURÍCO-LABORALES. 1. *El planteamiento inicial: caracterización del método en la ciencia jurídica y, específicamente, en la jurídico-laboral.* 2. *El enfoque relacional como metodología útil de análisis en el Derecho del Trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral.* 2.1. El carácter interdisciplinar del enfoque relacional. 2.2. Las aportaciones de Antonio Genovesi y su influencia en España. 2.3. Aproximación conceptual al enfoque de justicia relacional. 2.4. Vacíos de justicia. 2.5. Expediente de inclusión. IV. NÚCLEO CENTRAL DE LA INVESTIGACIÓN: PARÁMETROS ESENCIALES Y RETOS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES. 1. *Cuestiones previas.* 1.1. Una realidad compleja que demanda soluciones. 1.2. Aproximación conceptual al término “colectivos vulnerables” en relación con las personas jóvenes. 1.3. Panorámica sobre la situación del mercado de trabajo de las personas jóvenes en España y su relación con la UE. 2. *Tratamiento constitucional español de la promoción juvenil en el empleo.* 2.1. Notas esenciales sobre la específica protección constitucional de la promoción juvenil en el empleo. 2.2. La perspectiva jurisprudencial de las garantías constitucionales sobre la promoción juvenil: especial atención al principio de “no discriminación por razón de edad”. 3. *El sistema de políticas de empleo juvenil en España.* 3.1. La política de empleo española en la actualidad: pinceladas sobre sus enfoques y aspectos más significativos. 3.2. El camino hacia el empleo digno de las personas jóvenes. 3.3. Plan Nacional de la Implantación de la Garantía juvenil. 3.4. Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027. 4. *Principales medidas de impulso y apoyo al empleo juvenil en España.* 4.1. Intermediación y orientación laboral. 4.2. Incentivos para fomentar la contratación. 4.3. Apoyo al emprendimiento y trabajo autónomo. 5. *Formación versus trabajo.* 5.1. Aspectos esenciales de la nueva ordenación de la Formación Profesional en España según la Ley orgánica 3/2022. 5.2. La nueva configuración de los contratos formativos en España. A examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana. 5.2.1. Los jóvenes ante la realidad del mercado

de trabajo actual y el importante papel que desempeña la formación. 5.2.2. Una panorámica de las principales reformas previas a 2021 y su incidencia en las tipologías contractuales formativas en España. 5.3. Aspectos esenciales de la nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. 5.3.1. Consideraciones previas. 5.3.2. El contrato de formación en alternancia: requisitos y aspectos específicos. 5.3.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: requisitos y aspectos específicos. 5.3.4. Los Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales. 5.4. El contrato de aprendizaje italiano (*Il contratto di apprendistato*). 5.4.1. Antecedentes legislativos. 5.4.2. Aproximación a sus elementos esenciales. 5.4.3. Su confrontación con la regulación actual española. V. REFLEXIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIÓN.

I. PRECISIONES INICIALES SOBRE EL PROYECTO INVESTIGADOR

A modo de preámbulo, y como paso previo al desarrollo del proyecto investigador, conviene señalar -e insistir- sobre la necesidad de perfilar su contorno, junto a la realización de una aproximación conceptual, con el fin de concretar qué entendemos por dicho término. Ya habíamos anticipado que, en el contexto de la UMA, su regulación se encuentra en el art. 89 de sus Estatutos. Sin embargo, si examinamos su texto, no se observa ninguna aclaración que defina el concepto o el contenido del proyecto investigador. Igualmente, el Reglamento que regula el procedimiento de los concursos de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios de la UMA, tampoco aporta ninguna indicación al respecto. Ante dicho vacío conceptual, es lógico pensar la existencia de un cierto grado de libertad para la persona aspirante. Bajo esta premisa, entendemos que el proyecto investigador deberá comprender, al menos, la realización de actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático, que se ajusten a un proceso científico y que son llevadas a cabo con el firme propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia³⁵. Es decir, deberá contener el propósito o pensamiento de ejecutar algo³⁶. Por tanto, desde este enfoque coherente, consistiría en la presentación de una serie de aspectos sobre los que pensamos y nos preocupan³⁷, y en

³⁵ Concretamente, el proyecto de investigación debe demostrar la capacidad para desarrollar investigaciones originales y significativas en el área específica de la disciplina a la que oposita. Debe presentar una propuesta clara y convincente que indique la dirección de la investigación futura, la trayectoria y cómo esta contribuirá al avance del conocimiento en el campo. Para lograrlo, se debe presentar un plan detallado que incluya los objetivos, metodologías apropiadas y una justificación convincente de la relevancia y originalidad del estudio. *Vid.* CABRERA MÉNDEZ, Marga: “Cómo hacer un proyecto docente e investigador para plaza de titular de universidad”, *Infonomy*, Vol. 2, Núm. 2, 2024, pp.5-6. Disponible en: <https://infonomy.scimagoepi.com/index.php/infonomy/article/view/46>

³⁶ Ante la inexistencia de las definiciones correspondientes a los términos, “proyecto” e “investigación”, pensamos que es lógico acudir al ámbito semántico que nos proporciona el Diccionario de la Real Academia Española. Así, se define el “proyecto” como “Designio o pensamiento de ejecutar algo”. Por su parte, “investigación” se define como “Acción y efecto de investigar”. *Vid.* DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). Disponible en: <https://dle.rae.es/>

³⁷ Nos identificamos con las tesis aportadas por el profesor MONEREO PÉREZ, al referirse al escenario de cambios en el que estamos inmersos en la sociedad actual, expresándose en los siguientes términos: “En este contexto no resulta fácil descifrar la realidad. Preside la idea (o la convicción) de que estamos caminando hacia un Derecho postmoderno [o premoderno, quizás en muchos aspectos, dado que hablamos de mercantilización, remercantilización, desindicalización, de rebustecimiento/reforzamiento de los poderes unilaterales del empleador]. El nuevo Derecho Flexible del Trabajo, que desplaza al Derecho del Trabajo clásico del Estado Social en paralelo con la emergencia del ‘Estado de Mercado’ o Estado de competencia económica”. *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 9-10.

torno a los que diseñamos formas sistemáticas para adentrarnos en ello, con la finalidad de contribuir a ampliar nuestro propio conocimiento y el de la disciplina³⁸.

II. EL TEMA DE ESTUDIO, OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN

1. El tema de estudio

Nuestro interés se ha centrado en el colectivo de personas jóvenes, concretándose la temática en la indagación de los *Parámetros esenciales y retos del sistema español de protección social y laboral de las personas jóvenes*.

2. Objetivo

El objetivo principal se contextualiza en el análisis de los principales parámetros del sistema español de protección social y laboral de las personas jóvenes, evaluando su alcance y eficacia desde una perspectiva jurídico laboral.

Para alcanzar el logro de los distintos contenidos, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

1º.- Identificación de los principales retos a los que se enfrenta el sistema, incluyendo la precariedad laboral y las dificultades de acceso a empleos estables.

2º.- Análisis normativo y jurisprudencial a través del cual se examinan aspectos clave como la contratación, la temporalidad, su protección social y otros.

3º.- Estudio y examen de las reformas legislativas y medidas de fomento del empleo joven, valorando el giro progresivo del Derecho del Trabajo hacia una mayor centralidad del trabajo digno juvenil, en línea con los compromisos asumidos en la Agenda 2030 (ODS 8), el Pilar Europeo de Derechos Sociales y las recomendaciones de la OIT.

³⁸ En esta línea, son muy inspiradores y de gran valor los enfoques aportados por el profesor VIDA SORIA al analizar la “esencia” y “existencia” del Derecho del Trabajo. *Vid.* VIDA SORIA, José: “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo. Una revisión crítica del Concepto del Derecho del Trabajo y sus derivaciones conceptuales, dogmáticas y sistemáticas”, *Revista de Derecho Laboral*, Núm. 192, 1998, *passim*. También, y en referencia a dichos enfoques, es muy ilustrativo el estudio que el profesor MOLINA NAVARRETE dedica al maestro Vida Soria (fundador de la Escuela Granadina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). *Vid.* MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “«Esencia» y «existencia» de las relaciones de trabajo y de su derecho en la «era digital»: ¿y si el «futuro» estuviera en «lo clásico»? Al maestro J. Vida Soria, *in memoriam*”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, Núm. 432, 2019, *passim*.

3. Justificación

De conformidad con el principio de libertad investigadora, previsto en la normativa universitaria³⁹, la realización de tareas de investigación por parte del personal docente e investigador supone una oportunidad para la generación de conocimiento, una garantía de su constante actualización y un desafío a la hora de comunicar proyectos y presentar resultados de las investigaciones realizadas.

Por su parte, la LOSU⁴⁰, en el art. 1.2, al enunciar las funciones de la Universidad al servicio de la sociedad, enumera las siguientes:

- a) La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.
- b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.
- c) La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.
- d) La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

También, la Agencia Nacional de Acreditación (ANECA) se hizo eco de la importancia de la excelencia en la investigación poniendo unos requisitos mínimos para la acreditación del profesorado⁴¹, que tienen en cuenta la calidad y cantidad de publicaciones científicas de excelencia. Para acceder al cuerpo de profesores titulares de universidad se exige, además, demostrar capacidad de liderazgo en tareas de investigación.

³⁹ *Vid.* art. 2.3 LOSU: “La actividad de la Universidad, así como su autonomía, se fundamentan en el principio de libertad académica, que se manifiesta en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio”. Véase también el elenco normativo concordante citado en el epígrafe inicial titulado: “Cuestiones previas: contexto jurídico e institucional”, pp. 10-18.

⁴⁰ Nótese que, con anterioridad a la LOSU, la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, ya había puesto el acento en la calidad y la excelencia de la investigación, destacando la importancia de “vincular la autonomía universitaria con la rendición de cuentas a la sociedad que la impulsa y la financia, y es el escenario normativo idóneo para que la Universidad responda a la sociedad, potenciando la formación e investigación de excelencia, tan necesarias en un espacio universitario español y europeo que confía en su capital humano como motor de su desarrollo cultural, político, económico y social”.

⁴¹ *Vid.* Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos. BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2023, pp. 122924 a 122953.

Con todo, sustentándose en estos principios inspiradores que anteceden, el proyecto de investigación que aquí se presenta, obedece a una línea continuista y coherente en relación a las investigaciones precedentes relativas a los colectivos más vulnerables en el ámbito de las relaciones laborales⁴². Avanzando, en esta ocasión, hacia una nueva investigación que intenta indagar y profundizar sobre la protección social y laboral de las personas jóvenes. Un colectivo que, pese a los posibles y tímidos avances que se hayan podido experimentar con la última reforma laboral y otras medidas adoptadas a través de las políticas activas de empleo, continúa presentando unos porcentajes elevados en materia de desempleo.

Concluyendo este apartado, también se añade a los motivos esgrimidos con anterioridad, en relación a la elección del tema a desarrollar y su idoneidad, la pertenencia de este candidato al equipo de investigadores de las siguientes entidades que incluyen esta línea de investigación:

- Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347: Políticas de empleo, igualdad e inclusión social. Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía.
- Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA) de la Universidad de Málaga.

III. ASPECTOS ESENCIALES SOBRE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO JURÍCO-LABORALES

1. El planteamiento inicial: caracterización del método en la ciencia jurídica y, específicamente, en la jurídico-laboral

El profesor ALONSO OLEA, al referirse a las posibles categorías y especificidades de las distintas ramas jurídicas, ha aseverado que “[...] lo que determina la modalización

⁴² Como se ha podido constatar en el epígrafe dedicado al “Historial académico, docente e investigador”, este aspirante ha desarrollado diversas investigaciones en las siguientes líneas temáticas: protección jurídica de las personas trabajadoras con discapacidad, protección jurídica de la mujer en el ámbito de las relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y de la seguridad social, estudio de las relaciones laborales de las personas recluidas en instituciones penitenciarias, mayores y la dependencia, etcétera.

del Derecho, la especificidad de la zona del ordenamiento que contempla y la especificidad de la disciplina misma, es la presencia de una categoría diferenciada de sujetos, de relaciones o de objetos jurídicos; la diferenciación de cada uno de estos elementos normalmente trae consigo, en mayor o menor medida; la de los restantes, cual de ellos sea el que se elige para centrar sobre él la especialidad, depende de circunstancias históricas variables y de las concepciones jurídicas generadas de cada país. En todo caso, el ordenamiento es unitario, sin divisiones claras, ni rígidas, ni fijas⁴³ [...]. Así, alineándonos con esta línea de pensamiento entendemos el análisis científico del Derecho del Trabajo y áreas conexas realizado desde una perspectiva integradora que abarcará las vertientes dogmática o interna y la externa en el Derecho⁴⁴. Y es que, al igual que ocurre con las distintas ramas del Derecho⁴⁵, las labores de conocimiento, interpretación y aplicación de la vertiente iuslaboralista deberán afrontarse desde una perspectiva jurídico-crítica entendiendo así aquella que conforman sus dimensiones jurídico-formal, estructural, funcional y político-jurídica⁴⁶. De lo contrario, el método empleado para el conocimiento del Derecho -en general- y del Derecho del Trabajo y áreas conexas -en particular- quedará incompleto⁴⁷, al reducir su ámbito de estudio a uno o varios compartimentos estancos que desconocen la realidad del Derecho como forma social.

El tratamiento del Derecho, en cuanto ordenamiento jurídico positivo y normativo (en el cual se integran normas imperativas, en general, y positivas), se destina a la regulación de la vida social, el conocimiento de la realidad jurídica y la solución de los conflictos de intereses⁴⁸. Sin embargo, su carácter evolutivo y metodológico dificultan, enormemente,

⁴³ Vid. ALONSO OLEA, Manuel: *Introducción al Derecho del Trabajo* (Ed. 7^a), (Al cuidado de María Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García), Civitas-Thomson Reuters, Madrid, 2013, p.20.

⁴⁴ Para un conocimiento más exhaustivo, véase en, MONEREO PÉREZ, José Luis: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996, pp. 334-341.

⁴⁵ Se refiere a la división del Derecho en distintas subdisciplinas, cada una de las cuales encierra un ámbito de aplicación y, por ende, un comportamiento humano. Vid. BOBBIO, Norberto: “Ciencia del Derecho y análisis del lenguaje”, en *Contribuciones a la teoría del Derecho*, 1950, p. 174.

⁴⁶ Vid. CARNELUTTI, Francesco: *Metodología del Derecho*, Valletta, Buenos Aires, 1990, pp. 45-47; también, véase en, BOBBIO, Norberto: *Teoría general del Derecho*, Debate, Madrid, 1993, p. 7 y ss.

⁴⁷ Para la escuela histórica el Derecho constituye una ciencia jurídica que resulta “[...] productiva no sólo por la forma, en tanto que reduce a un todo conexo el agregado de normas de un Derecho, sino porque por su proceder sistemático puede modificar las normas dadas e incluso formular otras nuevas”; véase en, GONZÁLEZ VICÉN, Felipe: “La escuela histórica del Derecho”, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez (Ejemplar dedicado a: Savigny y la ciencia jurídica del siglo XIX)*, Núms. 18-19, 1978-1979, pp. 1-48.

⁴⁸ Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017, *passim*.

su consideración como ciencia jurídica⁴⁹, de ahí que resulte preciso analizar (aunque de manera breve y sin ánimo de exhaustividad) las teorías más relevantes sobre la ciencia jurídica. Especialmente, aquellos aspectos relacionados con la admisibilidad o posibilidad de que pueda existir un conocimiento científico sobre unas proposiciones - *deber ser*- que constituyen las normas jurídicas y que integran un conjunto denominado ordenamiento jurídico⁵⁰. Las dificultades para una construcción científica del Derecho han generado una problemática específica que marca una clara diferenciación respecto a las demás áreas científicas⁵¹.

Autores clásicos como Norberto BOBBIO aconseja aprovechar la concepción de ciencia que formula el positivismo lógico para justificar la científicidad del Derecho⁵². A este respecto, no han faltado intentos para construir una teoría estricta o puramente normativa del derecho, destacándose el pensamiento de Hans KELSEN como el más claro ejemplo del paradigma de tal posicionamiento⁵³; no obstante, también han existido

⁴⁹ A propósito de esta idea, resulta célebre el discurso pronunciado por JULIUS HERMANN VON KIRCHMANN en el año 1847 en la ciudad de Berlín. En dicho acto, su autor argumenta que las premisas que arroja la ciencia tradicional (acerca del descubrimiento en la ciencia de las verdades necesarias, eternas e inmutables) han sido ya abandonadas e incluso destruidas. Por lo que, hoy por hoy, habría que plantearse la científicidad de la ciencia jurídica. Véase en: TRUYOL Y SERRA, Antonio: *La jurisprudencia no es ciencia* (2^a Ed.), Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1961, p. 88; GEYMONAT, Ludovico: *El pensamiento científico* (7^a Ed.), Eudeba, Buenos Aires (Argentina) 1977, pp. 47-60; y DEWEY, John: *La reconstrucción de la filosofía* (4^a Ed.), Aguilar Editorial, Buenos Aires (Argentina), 1970, p. 120.

⁵⁰ Sobre la teoría de la norma jurídica y del ordenamiento jurídico, *vid* BOBBIO, Norberto: *Teoría general del derecho*, Debate, Madrid, 1993, pp. 153 y ss.

⁵¹ Sobre esta problemática, véase en, CRUZ VILLALÓN, Jesús: "La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo", *Temas Laborales*, Núm. 132, 2016, pp. 73-121. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5446475>. También, y del mismo autor, *Id.: Lineamientos metodológicos para la investigación jurídica* Núm. 2. *La investigación en el derecho del trabajo* (1^a Ed.), Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica. Departamento Académico de Derecho. Pontifícia Universidad Católica del Perú, 2016. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/87a75cfe-4739-40bf-81ae-5696bf0ffbdb>

⁵² En concreto BOBBIO sustentaba dos tesis fundamentales, de un lado, "las proposiciones científicas no son verdaderas en el sentido que reproduzcan la verdad, ideal o de hecho, presupuesta y, de otro, la científicidad del discurso consiste en el rigor del lenguaje. Véase en, BOBBIO, Norberto: "Scienza del diritto e análisis del linguaggio", en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Vol. IV, Núm. 2, 1950, p. 350. En ese sentido, RUIZ MIGUEL, Alfonso: *Contribución a la teoría del derecho (traducción realizada la obra de Norberto Bobbio)*, Debate, Madrid, 1990, p. 406.

⁵³ *Vid.* KELSEN, Hans: *Teoría pura del Derecho*, Porrúa, México, 1998; *id.: Teoría general del Estado*, con estudio preliminar de MONEREO PÉREZ, José Luis: "Los fundamentos del Estado democrático en la teoría jurídico-política de Kelsen", Comares, Granada, 2002. Sin tratar aquí de infravalorar la obra de uno de los juristas más geniales de la historia, pues no debe olvidarse su defensa de la democracia, *cfr.* KELSEN, Hans: *Esencia y valor de la democracia*, con estudio preliminar de MONEREO PÉREZ, José Luis: "La democracia en el pensamiento de Kelsen", Comares, Granada, 2002, debe indicarse que la teoría de Kelsen sobre la norma fundamental es completamente "neutral" por lo que respecta a su contenido o a la garantía de paz relativa dentro de la comunidad (el orden jurídico estatal) que constituye. En el presupuesto de la norma fundamental "no se afirma ningún valor que trascienda al derecho positivo". "Por ello, cualquier contenido puede ser derecho". *Vid.* KELSEN, Hans: *Teoría pura del Derecho*, *op. cit.*, p. 205. Ello es

intentos de negar el carácter científico al saber jurídico. Son múltiples los puntos de vista desde los que el fenómeno del Derecho puede ser observado, pero un conocimiento de la esencia del Derecho desde el punto de vista estrictamente jurídico ha sido tarea imposible. La comprensión del Derecho como fenómeno eminentemente social que es, requiere la conjugación de múltiples ciencias sociales, la ciencia jurídica formal y estricta es, a pesar de brillantes intentos históricos, insuficiente para dar una respuesta última, satisfactoria y definitiva a la existencia y la legitimidad del Derecho. La visión conceptual y metodológica del Derecho se consideran dos caras de una misma moneda que, al término, dan sentido a la concepción del Derecho como ciencia jurídica⁵⁴. En este sentido, la consideración objetiva de la ciencia del derecho como un modelo dotado de neutralidad valorativa y que aspira a formularse mediante lenguajes rigurosos y por leyes apropiadas que comparten los siguientes elementos: “[...] ser capaces de describir diversos fenómenos; ser comprobables por medio de la observación de los hechos y de la experimentación; ser capaces de predecir acontecimientos futuros”⁵⁵. Desde esta

consecuencia de la propiedad de la norma fundamental, que no admitiría ninguna fundamentación, sin que pueda preguntarse ya más acerca del fundamento de su validez. Esto contradice el “argumento de la injusticia” según el cual normas extremadamente injustas no pueden tener el carácter de normas jurídicas. *Vid.* ALEXY, Robert: *El concepto y la validez del Derecho*, Gedisa, Barcelona, 1997, pp. 95 y ss. Ciertamente, la concepción kelseniana presenta una serie de carencias y de problemas irresolubles. En primer lugar, no resuelve la cuestión sobre la *razón última* de la validez o de la legitimidad de la norma fundamental. Dicha teoría puramente jurídica puede demostrar la validez de un precepto jurídico en relación con otros preceptos jurídicos, pero nunca, en cambio, la validez de los preceptos jurídicos supremos, los llamados principios fundamentales y, por eso mismo, jamás la validez de la ordenación jurídica como un todo. Véase en, RADBRUCH, Gustav: *Filosofía del Derecho*, con estudio preliminar de MONEREO PÉREZ, José Luis, Comares, Granada, 1999, pp. 97 y ss. La teoría pura de KELSEN es un intento importante de prescindir de lo “metajurídico” en el derecho, denominado “autosuficiencia del derecho”, pero presenta esta carencia. Por otro lado, deja sin resolución la legitimidad del propio contenido de las normas, limitándose a la respuesta sobre el procedimiento y competencia de elaboración. Y, por último, no responde a la legitimidad del margen de actuación que una Constitución permite a ciertos poderes (opciones del legislador y del juzgador). Véase en, BODENHEIMER, Edgar: *Teoría del Derecho*, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, pp. 70 y ss. Por otra parte, desde el punto de vista de la teoría de la interpretación jurídica, la doctrina de la interpretación de KELSEN no satisface al jurista, quien procesa no solo la interpretación literal sino también la histórica, la sistemática y la teleológica, métodos a los que KELSEN niega valor cognoscitivo. En definitiva, partiendo del concepto positivista de ciencia, solo puede llamarse ciencia un pensamiento que sea capaz de basar cada uno de sus pasos o bien en la evidencia lógica (o matemática) o en hechos indubitables.

⁵⁴ A este respecto, BOCHENSKI ha caracterizado a la ciencia del Derecho desde un doble plano: subjetivo y objetivo. En efecto, la ciencia subjetiva se entiende como un saber sistemático o propiedad del sujeto humano individual y que se cristaliza en función de las conexiones de los contenidos. Mientras que la perspectiva objetiva de la ciencia entiende al Derecho como un conjunto de proposiciones objetivas, compuestas por signos y unidad entre sí por relaciones lógicas. BOCHENSKI, Iosif María: *Los métodos actuales del pensamiento*, Madrid, 1977, pp. 19 y ss. También, véase en, MONEREO PÉREZ, José Luis: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo...*, op.cit., p. 297.

⁵⁵ “Un modo de conocimiento que aspira a formular, mediante lenguajes rigurosos y apropiados, en lo posible con el auxilio del lenguaje matemático, leyes por medio de las cuales se rigen los fenómenos. Estas leyes son de diversos órdenes. Todas tienen varios elementos en común: ser capaces de describir series de

perspectiva la ciencia es objetiva⁵⁶ y, por tanto, resulta fiable en cuanto que puede ser probado⁵⁷.

La forma de entender el Derecho depende del método que se escoja. Por esa razón, no puede hablarse de ciencia del Derecho sin el correspondiente método científico, cuya finalidad es “dar exactitud, claridad, orden y consistencia, seguridad y reflexión a las manifestaciones del pensamiento y de la acción”⁵⁸. A este respecto, no se olvide que el derecho es una ciencia argumentativa y no demostrativa. Y es que, en torno a este tema, sobrevuela el principal dilema con el que todo jurista tropieza y es ¿qué es la justicia?⁵⁹ Se sabe que la razón de porqué las leyes cambian y evolucionan tiene su razón de ser en esa apreciación subjetiva de la justicia. Hoy en día, aquella concepción sería inconcebible y su carácter evolutivo⁶⁰.

Precisamente una de las características de la ciencia jurídica es que los opciones dogmáticas o conceptuales luego repercuten de manera decisiva sobre los problemas de elaboración del Derecho o bien sobre las cuestiones aplicativas e interpretativas con los

fenómenos, ser comprobables por medio de la observación de los hechos y ser capaces de predecir acontecimientos futuros”. *Vid.* FERRATER MORA, José: *Diccionario de Filosofía*, Madrid, Alianza Editorial, 1979, pp. 489 y ss. A partir de esta definición podemos extraer tres características básicas que identifican a toda ciencia: la formulación de leyes con capacidad de descripción, posibilidad de contrastación y oportunidad para la predicción.

⁵⁶ En la concepción clásica, la delimitación científica conlleva resolver tres cuestiones: 1) cuál es la materia de estudio (objeto material), 2) desde qué perspectiva se estudia (objeto formal quod) y 3) con qué recursos se trabaja (objeto formal quo).

⁵⁷ MONEREO PÉREZ, José Luis: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo...*, op.cit., p. 297.

⁵⁸ DE LA VILLA GIL, Luis Enrique: “El método de casos”, *Documentación Administrativa*, Núm. 35, 1960, pp. 17 y ss.

⁵⁹ La clásica definición de justicia es aquella que la define como el supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo: “*constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*”.

⁶⁰ En función de las circunstancias sociales, históricas, económicas y políticas, véase en, LÓPEZ CALERA, Nicolás María: *Introducción al estudio del Derecho*, Granada, Universidad de Granada, 1987. Por su parte, Hans KELSEN en su obra ¿Qué es la Justicia? (*vid.* KELSEN, Hans: *¿Qué es la Justicia?* (1^a Ed.), Fontamara, México, 2012), admite que la definición de justicia con la reconocida frase, atribuida a uno de los siete sabios de Grecia, de “dar a cada uno lo suyo” es aceptada por notables pensadores y filósofos del derecho, pero la califica de fórmula completamente vacía por qué no se sabe lo que cada uno puede considerar suyo (*Ibidem*: 45). E insiste el maestro Kelsen: “*La justicia es ante todo una característica posible pero no necesaria de un orden social*” (*Ibidem*: 13). Contradice a PLATÓN, quien identifica la justicia con la felicidad en su mundo de las ideas cuando afirma que sólo el justo es feliz y el injusto desgraciado. Expresa KELSEN (*Ibidem*: 23), que es un acontecer virtuoso secundario pues un hombre es justo cuando su conducta concuerda con un orden que es considerado justo. Para él la aspiración de justicia es la eterna aspiración del hombre a la felicidad y al no poder encontrarla como individuo aislado la busca en la sociedad: “La justicia es la felicidad social pero ningún orden social puede solucionar de manera justa el problema de que la felicidad de uno provoca irremediablemente la desgracia de otro. Si la justicia es la felicidad, es imposible que exista un orden social justo si por justicia se entiende la felicidad individual”. *Vid.* ÁVILA MAYOR, Alfonso: “¿Qué es la justicia? de Hans Kelsen”, en *Frónesis*, Vol. 15, Núm.3, publicado en Caracas (Venezuela), en diciembre de 2008.

que se encuentra el operador jurídico. Se observa así una clara dependencia de las opciones metodológicas del concepto que se sostenga de “ciencia” jurídica. Pero también la metodología jurídica sienta las bases para la comprensión científica del Derecho del Trabajo: no hay ciencia sin un método científico de rigor sobre la investigación o conocimiento de un objeto⁶¹.

En el origen, la palabra método significaba caminar. El método “no puede formarse más que durante la búsqueda; no puede despejarse y formularse más que después, en el momento en que el término vuelve a ser un nuevo punto de partida, esta vez dotado de método”⁶².

Se trata así de conseguir el conocimiento del Derecho vigente reflexionando sobre la concepción de la ciencia jurídica y sobre los métodos necesarios para el dominio intelectual de un objeto: el Derecho, y en particular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como sectores del ordenamiento jurídico general.

Por lo tanto, el "método" será el que marque la dirección dada al conocimiento respecto a un objeto, camino para conseguir un saber teórico o para poder convertir la realidad práctica a la teoría. El método es un procedimiento (ordenación de una actividad conforme a un fin) para tratar un conjunto de problemas. En el ámbito de la ciencia el método científico es inherente al propio concepto de ciencia. Aunque el método adquiere un carácter instrumental sobre la misma ciencia⁶³, téngase presente que la metodología de cada ciencia es ante todo, en primer lugar, la autorreflexión de esta ciencia sobre su propio proceder, sobre los modos de pensamiento y medios de conocimiento de que se sirve⁶⁴. Así pues, el estudio del método se sitúa en el propio proceso de reflexión sobre la propia ciencia, no en vano se ha dicho que “lo que enseña a aprender, eso es el método”⁶⁵.

Consecuencia de lo que antecede es que el método para el conocimiento científico del Derecho tiene como premisa el establecimiento de un objeto, en este caso el “Derecho del Trabajo y Seguridad Social”. Téngase presente que las corrientes de la investigación

⁶¹ Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo...*, op.cit., p. 295.

⁶² MORÍN, Edgar: *El método. La naturaleza de la naturaleza*, Cátedra, Madrid, 1999, p. 36.

⁶³ Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel: *El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo*, Reus, Madrid, 1959, p. 4, no debe olvidarse nunca que “el método constituye una realidad instrumental o auxiliar y, que, en definitiva, es algo de lo cual hay que servirse para otra finalidad distinta”.

⁶⁴ Vid. LARENZ, Karl: *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Ariel, Barcelona, 1994, p. 236. MORÍN, Edgar: *El método...*, op. cit., p. 35.

⁶⁵ Vid. MORÍN, Edgar: *El método...*, op. cit., p. 35.

de la ciencia jurídica han suscitado una discusión sobre el método, que en realidad expresa una diversa concepción sobre la ciencia jurídica misma o sobre el propio concepto de Derecho. Por otra parte, una teoría del método de la ciencia jurídica no puede desconocer la doble dimensión integrada de la dogmática y técnica de su objeto, inmanente a cada problema o institución jurídica.

En consecuencia, adquieren especial relevancia para el docente los métodos y técnicas para la transmisión de los conocimientos al alumnado; pues en la Universidad no se trata sólo de realizar una actividad investigadora, sino también de realizar una fértil de formación y transmisión de conocimientos para el alumnado⁶⁶. El método de enseñanza se encuentra en una relación de dependencia o subordinación respecto del método de conocimiento e investigación; primero hay que adquirir unos conocimientos para luego determinar los procedimientos más adecuados para la enseñanza o transmisión de los mismos al alumnado. La metodología docente o pedagógica hace referencia a todos los procedimientos que resultan idóneos para la enseñanza de una ciencia⁶⁷. Por todo ello, se puede concluir afirmando que el método sólo se hace investigando y marcando una dirección hacia la que se proyecta el conocimiento respecto a un objeto⁶⁸ (en este caso, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad). De ahí que sea tan importante el proceso formativo de la tesis doctoral y de fase predoctoral⁶⁹, ya que durante el mismo el jurista novel tropieza y se va recomponiendo hasta el punto de erigir un modelo o método adecuado de investigación en ciencias jurídicas.

⁶⁶ Es tradicional la despreocupación por la formación pedagógica de los profesores universitarios en nuestro país. *Vid. GINER DE LOS RÍOS*, Francisco: *Escritos sobre la Universidad española*, Espasa, Madrid, 1990, p. 94). En lo que respecta a nuestra área de conocimiento, resulta relevante la obra de CASAS BAAMONDE, María Emilia: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica de la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *II Jornadas Hispano- Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, IELSS, Madrid, 1985, p. 383. No parece muy discutible que esa despreocupación por los sujetos destinatarios de la enseñanza haya favorecido poco la necesaria “interacción” entre profesor y alumno.

⁶⁷ El problema de la metodología es, sin duda, de carácter instrumental, pero no por ello secundario. Cualquier estrategia diseñada por el docente ha de partir del apoyo de distintos métodos didácticos básicos, que pueden ser aplicados linealmente o de forma combinada. Cabe destacar, entre otros, los métodos expositivos, aquéllos que se basan en la demostración práctica, los que basan su metodología en la construcción del aprendizaje y la práctica por parte del alumnado y aquellos basados en el trabajo en grupo.

⁶⁸ Los estudios históricos de SAVIGNY dieron lugar a la escuela histórica del derecho o la Teoría Pura del Derecho, la cual desembocó en el positivismo más radical o el realismo norteamericano en donde la ciencia jurídica quedó reducida a “lo que dicen los jueces” Tal y como describe Holmes). Cada escuela de pensamiento tiene sus métodos de obtención del conocimiento. Un cambio de método implica un cambio de escuela y viceversa. *Vid. MORIN, Edgar y SOLANA RUIZ, José Luis*: “Por un pensamiento complejo: implicaciones interdisciplinares”, en *El método*, Akal Editorial, Madrid, 2003.

⁶⁹ RUIZ RESA, Josefa Dolores: *Metodología en investigación y ciencias jurídicas*, Fleming, Granada, 2017.

En definitiva, el objetivo del método puede venir referido a alguno de los siguientes aspectos:

- El método de investigación o conocimiento. El empleado por la doctrina científica.
- El método de aplicación e interpretación⁷⁰. Principalmente, el que emplean los jueces, abogados y prácticos del derecho -en general-, pero también de los investigadores en derecho -en particular-.
- El método de exposición o enseñanza del Derecho. Este método se conecta o subordina con el método de conocimiento e investigación, ya que primero hay que adquirir unos conocimientos “para” y, en segundo lugar, “determinar el procedimiento a seguir para transmitirlos”.

2. El enfoque relacional como metodología útil de análisis en el Derecho del Trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral

2.1. El carácter interdisciplinar del enfoque relacional

El interés mostrado sobre la idea de la justicia social y sus implicaciones prácticas en las relaciones de trabajo, va a determinar el inicio de una serie de investigaciones⁷¹ partiendo de una concepción previa de justicia que se va a traducir en la aplicación al Derecho del enfoque relacional propio de la Sociología. En dichos estudios, que se abordan en un contexto interdisciplinar, experimentan un especial protagonismo, la Sociología, la Economía, la Filosofía, e incluso la Teoría de juegos, como área propia de la Matemática aplicada, en relación continua y directa con el Derecho. Desde este

⁷⁰ A este respecto, hay que considerar de forma interrelacionada las distintas causas que permiten el conocimiento del derecho, esto es, las vertientes: histórica, sociológica, gramatical, teleológica, etcétera. Y es que el Derecho se comprende ampliamente cuando se utiliza una racionalidad abierta y flexible que permita articular teoría y práctica.

⁷¹ Nos referimos concretamente a los trabajos de investigación iniciados, hace más de una década, por el profesor Antonio MÁRQUEZ PRIETO de la Universidad de Málaga, y que han dado lugar a los siguientes grupos de investigación: red internacional de estudios interdisciplinares sobre justicia relacional (rif), red temática internacional de justicia relacional y ecología integral (JUR-EI) y FRATERNI-LAB SMART UMA. Los integrantes de dichos equipos son expertos en distintas disciplinas del Derecho, o en otras ramas de las Ciencias Sociales (Economía, Filosofía, Ciencia Política y Psicología). La mayoría son investigadores de la Universidad de Málaga, junto con otros pertenecientes al Instituto Universitario Sophia (Florencia), Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Internacional de Cataluña y Montclair Setate University (Nueva Jersey). Para mayor profundización véase en MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Una investigación en equipo sobre justicia relacional y principio de fraternidad”, en MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.) *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, pp. 17-28.

planteamiento, se pone de manifiesto que “la aplicación del enfoque relacional a la idea de justicia produce como efecto que el Derecho del Trabajo, rama del ordenamiento jurídico particularmente orientada desde sus orígenes a la justicia social, se revela como experiencia capaz de ser comprendida de forma más amplia y simple, como adaptación jurídica [...] a las sugerencias, necesidades, y explicaciones de sentido desde la realidad social, en aras de una justicia relacional”⁷².

Consecuentemente, y como contribución necesaria a una mejor comprensión del fenómeno, se hace indispensable realizar una aproximación a aquellos autores más representativos e influyentes, que perteneciendo a estas diferentes áreas disciplinares, han favorecido de forma eficaz, mediante sus aportaciones doctrinales, la construcción y el diseño del enfoque teórico de justicia relacional.

En el área de la Sociología, se destacan como influencias más notables: en primer lugar, las aportadas por Pierpaolo DONATI, de la Universidad de Bolonia (Italia), autor del libro *Repensar la sociedad*⁷³; y por otra parte, en España, las del profesor Pablo GACÍA RUIZ, de la Universidad de Navarra, traductor de la obra de DONATI al español y autor de un elaborado e ilustrativo estudio introductorio. Sobre estos autores, hay que destacar que el profesor DONATI es el fundador del enfoque de la “Sociología relacional” que fue introducida en España por GARCÍA RUIZ, erigido como el máximo representante de dicha corriente doctrinal en nuestro país⁷⁴.

En el ámbito jurídico-filosófico, ha supuesto una importante contribución la “Teoría de las constituciones civiles”, de Günter TEUBNER, profesor de Derecho Privado y de Sociología del Derecho, en la Universidad de Frankfurt (Alemania). Su construcción

⁷² Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social. Enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2008, pág. 11.

⁷³ Vid. DONATI, Pierpaolo: *Repensar la sociedad*, Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid, 2006. Esta obra ha sido traducida al español y acompañada de un estudio introductorio por el profesor de la Universidad de Navarra, Pablo GARCÍA RUIZ. Otras obras de este autor son: *Id.: Introduzione alla sociologia relazionale* (2ª ed.), Franco Angeli, Milán (Italia), 1986; *Id.*: “Ciudadanía y Sociedad Civil: dos paradigmas (ciudadanía lib/lab y ciudadanía societaria)”, *Reis*, Núm. 98, 2002, pp. 37-64; *Id.*: “Quale conciliazione tra familia e lavoro? La prospettiva relazionale”, en DONATI, Pierpaolo: *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, Franco Angeli, Milán (Italia), 2005; *Id.*: *Sociologia relazionale. Come cambiare la società*, Editrice La Scuola, Brescia (Italia), 2013. También, y sobre este tema, puede consultarse en DONATI, Pierpaolo y CALVO, Patrici: “New Insights into Relational Goods”, *Recrea. Revista de Pensament i Anàlisi*, Núm. 14, 2014, pp. 7-17.

⁷⁴ Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., pp. 11-13.

jurídico-filosófica⁷⁵ ha resultado ser muy útil a la hora de determinar la “constitucionalización” de las relaciones socio-laborales en la empresa⁷⁶.

Otras fuentes doctrinales, que han protagonizado una influencia muy destacada en la formación conceptual de las ideas que integran el enfoque de justicia relacional, son las que se producen en el área de la Economía. La primera aportación es la que ha tenido lugar a cargo de Luigino BRUNI. Su obra titulada *Reciprocità*⁷⁷ es un aporte de enorme valor, a la hora de realizar el engarce de las estrategias de reciprocidad en el conjunto de la idea de justicia que se propone en la óptica de la justicia relacional. El citado profesor, “[...] logra demostrar, sirviéndose de la Teoría de juegos, que las distintas dinámicas de reciprocidad, desde las motivadas exclusivamente por el interés propio hasta las que favorecen el interés común, producen un efecto conjunto benéfico para la comunidad en la medida en que las distintas mecánicas aparecen mezcladas con suficiente heterogeneidad y pluralismo”⁷⁸. Además, añade, que este mismo autor en su obra *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni*⁷⁹ “[...] alude a la justicia relacional, como categoría concreta de justicia, como nota presente -o ausente- en la relación jurídica,

⁷⁵ Vid. TEUBNER, Günter: *La cultura del diritto nell'epoca della globalizzazione. L'emergere delle costituzioni civili*, Armando Editore, Roma (Italia), 2005, *passim*.

⁷⁶ Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., pp. 14.

⁷⁷ Vid. BRUNI, Luigino: *Reciprocità. Dinamiche di cooperazione, economia e società civile*, Milán (Italia): Bruno Mondadori, 2006, *passim*.

⁷⁸ Queremos destacar, como hecho novedoso que se incorpora en la obra *Reciprocità* de BRUNI, la demostración que realiza este autor -apoyándose en el lenguaje matemático- de la reciprocidad como efecto de dinámicas interpersonales muy distintas -la fraternidad en la diversidad-, constituyéndose en este sentido como una propuesta realista y eficiente -alejándose por tanto del posible tinte utópico que desde la crítica científica pudiera atribuirse-. También, debemos resaltar que se trata de un paradigma universal, superando en este sentido el ámbito exclusivo de la Economía, para abarcar otros, especialmente el que corresponde al jurídico en términos muy similares a la propuesta que, desde la perspectiva de la Sociología, han ofrecido DONATI y GARCÍA RUIZ. Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., pp. 13. Igualmente, otras obras del profesor BRUNI que merecen ser destacadas son: BRUNI, Luigino: “Hic Sunt Leones: Social Relations As Unexplored Territory in the Economic Tradition”, en GUY, Benedetto y SUGDEN, Robert (Eds.) *Economics and Social Interactions*, Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2005; Id.: *Civil Happiness: Economics and Human Flourishing in Historical Perspective*, Routledge, Londres (Reino Unido) y Nueva York (Estados Unidos), 2006; Id.: *L'ethos dell mercato. Un'introduzione ai fondamenti antropologici dell'economia*, Bruno Mondadori, Milán-Turín (Italia), 2010; Id.: *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni*, Città Nuova, Roma (Italia), 2012; y BRUNI, Luigino y ZAMAGNI, Stefano: “Introduzione”, en GENOVESI, A. *Lezioni di economía civile*, Vita e Pensiero, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013, pp. VII-XXII.

⁷⁹ Vid. BRUNI, Luigino: *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni*, Città Nuova, Roma (Italia): 2012, *passim*.

y como explicación del cierre del círculo virtuoso de la justicia -o, por el contrario, el círculo vicioso de la injusticia- en la relación”⁸⁰.

Otras aportaciones de la ciencia económica que corresponden al retorno reciente de la preocupación en Economía por “lo común”⁸¹ han sido llevadas a cabo por el profesor austriaco de economía Christian FELBER, en su libro *La economía del bien común*⁸² y por el economista italiano Stefano ZAMAGNI, en su obra *Por una economía del bien común*⁸³. Este autor italiano⁸⁴ hace referencia a los tres principios reguladores del mercado: el primero, la división del trabajo; el segundo, la noción de desarrollo, que lleva a la acumulación; y el tercero, que hace referencia a la libertad de empresa. Junto a estos principios, este autor añade un cuarto principio, especificando que: “Este puede ser el bien común o el bien total. En el primer caso se hablará de economía de mercado civil; en el segundo caso, de economía de mercado capitalista. La ética de las virtudes es básicamente la ética del bien común. Es el hecho de que los intercambios tengan lugar en un contexto de redes de solidaridad, es decir en el interior de una comunidad, lo que legitima la actividad de mercado. Podemos intercambiar, con ventaja mutua, porque antes de cualquier otra cosa estamos unidos por una *obligatio*, por un ligamen que hace que el intercambio siga siendo civil. En buena sustancia, para la ética de las virtudes, es la lógica de la reciprocidad la que preserva el mercado de sus degeneraciones”⁸⁵.

También, debemos añadir como singularidad destacable de ZAMAGNI⁸⁶, la magistral explicación que hace en su artículo “Bene comune e fraternità. Il contributo italiano alla

⁸⁰ Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La Justicia Relacional como círculo virtuoso”, *Recrea, Revista de Pensament i Anàlisi*, Núm. 14, 2014, p. 117.

⁸¹ Respecto a esta reciente preocupación en la Economía por “lo común” se establece que “[...] se suele relacionar con la llamada de alarma que supuso la publicación del artículo “La tragedia de los comunes” en 1968, por parte de Garret HARDIN. Este a su vez aludía a un escenario descrito por William Foster LLOYD en el libro *Two Lectures on the Checks to Populations* (Oxford University, 1933). El escenario descrito por LLOYD es un prado de uso compartido por varios pastores que permite, de forma prudente, un número limitado de animales. Sin embargo, el aumento, por parte de cada uno de los pastores, de los animales llevados a pastar -es decir, un comportamiento irresponsable e individual de cada uno de ellos- provoca que mueran de hambre tanto los rebaños como los pastores, por la sobreexplotación del pastizal”. Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, Núm. 382, 2015, p.16.

⁸² Vid. FELBER, Christian: *La economía del bien común*, Deusto, Bilbao, 2012, *passim*.

⁸³ Vid. ZAMAGNI, Stefano: *Por una economía del bien común*, Ciudad Nueva, Madrid, 2012, *passim*.

⁸⁴ *Ibidem*, pp. 17-33.

⁸⁵ Vid. ZAMAGNI, Stefano: “Bene comune e fraternità. Il contributo italiano alla storia del Pensiero”, en *Treccani.it. L'enciclopedia italiana. Economia*, 2012, pp. 5-9. Disponible en: <http://www.treccani.it>.

⁸⁶ Y así lo ha destacado MÁRQUEZ PRIETO en su artículo: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, p. 17.

storia del Pensiero” sobre la diferencia existente entre bien común y bien total, expresándolo este autor en los siguientes términos: “Mientras el bien total puede ser representado por la imagen de un sumatorio, en el que los sumandos representan el bien de los sujetos, el bien común es asimilable más propiamente a un producto, en el que los factores representan el bien de los sujetos. Es claro el sentido de la metáfora: en una suma, si se anula alguno de los sumandos, la suma total sigue siendo en todo caso positiva. Incluso, puede suceder que si el objetivo es maximizar el bien total convenga ‘anular’ el bien -o bienestar- de alguno a condición de que la ganancia de bienestar de algún otro aumente en medida suficiente para la compensación. No es así, por el contrario, en el caso del producto, porque la anulación de uno solo de los factores convierte en cero el producto entero. Dicho, en otros términos, la del bien común es una lógica que no admite sustituibilidad: no se puede sacrificar el bien de alguno -cualquiera que sea su situación de vida o su configuración social- para mejorar el bien de algún otro y ello por la razón fundamental de que ese alguno es siempre un portador de derechos humanos fundamentales. Para la lógica del bien total, por el contrario, ese alguno es un individuo, es decir, un sujeto identificado por una particular función de utilidad y las utilidades - como es sabido- se pueden tranquilamente sumar -y confrontar-, porque no tienen rostro, no expresan una identidad, ni una historia. Siendo común, el bien común no mira a la persona tomada en su singularidad, sino en cuanto está en relación con otras personas; es el bien propio de la vida en común. Es común lo que no es solo propio -así sucede en cambio con el bien privado- y lo que no es de todos indistintamente -así sucede con el bien público”⁸⁷.

En definitiva, adviértase que aquellos sujetos que tengan asignado el valor “cero” en relación al bien que le corresponda, desde la perspectiva del bien total -y en la medida que actúa bajo la fórmula del sumatorio-, el resultado final no sufrirá ninguna alteración y seguirá siendo positivo. Sin embargo, esta misma situación, desde la óptica del bien común -que actúa como un producto-, el resultado final se verá afectado, computándose el mismo como nulo.

⁸⁷ *Ibidem*, pp. 10-11.

2.2. Las aportaciones de Antonio Genovesi y su influencia en España

Otra referencia doctrinal que conviene señalar, por la importante influencia que va a ejercer en la actual escuela italiana de Economía civil, es la que se produce a cargo del economista napolitano del siglo XVIII Antonio GENOVESI. Este autor, que fue contemporáneo de Adam SMITH⁸⁸, compartió la crítica del mundo feudal y la creencia de que el mercado contribuiría a la construcción de un mundo más igualitario y más libre. Pero mientras SMITH tenía una visión pesimista del hombre basada en el individualismo de intereses y, consecuentemente, el bien común se confiaba y dependía de la “mano invisible”⁸⁹ del mercado; por el contrario, GENOVESI, en sus *Lezioni di economia civile* [Lecciones de economía civil]⁹⁰ sostiene que la persona es el equilibrio de dos fuerzas: las de interés para yo y la solidaridad social; el sujeto aparece como una realidad relacional hecha para la reciprocidad. De ahí su idea del mercado como “asistencia

⁸⁸ Es importante resaltar que Adam SMITH fue el fundador del movimiento denominado el liberalismo económico; y al mismo tiempo, considerado el padre de los economistas clásicos. De su producción científica, destacaremos dos obras por el importante impacto y acogida que tuvieron en su época, y que aun hoy se sigue haciendo referencia a las mismas. La primera de ellas es *The Theory of Moral Sentiments* [Teoría de los sentimientos morales, Londres (1759)] que es un tratado sobre ética, en el que se exploran todas las conductas humanas en las que el egoísmo no parece jugar un papel determinante -manteniendo en este sentido una tesis diferente a Thomas HOBBES-. SMITH realiza una propuesta consistente en adoptar un proceso de empatía a través del cual una persona podrá situarse en el lugar de la otra, aun cuando no obtenga beneficio de ello. La segunda obra que merece su mención es *The Wealth of Nations* [La riqueza de las naciones, Londres (1776)], obra en la que sostiene que la riqueza procede del trabajo, tratándose esencialmente de un estudio en el que se aborda el proceso de creación y acumulación de la riqueza. En general, SMITH desarrolló y elaboró un nuevo modelo social que fuera comprensible e inspirara confianza, a la vez que pudiera servir para mejorar la calidad de vida de las personas. También estudió la estructura de la sociedad moderna en su totalidad, su marco legal, su moral, sus creencias, su modo de distribución del trabajo y su forma de intercambio. Por otra parte, pensaba que el hombre es esencialmente un ser histórico y social y se propuso investigar y comprender el resultado de las relaciones sociales para poder construir bases firmes para su reforma. En relación a las referencias bibliográficas de las obras comentadas de este autor, puede consultarse -en inglés- las siguientes ediciones: SMITH, Adam: *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations: A Selected Edition*, en SUTHERLAND, Kathryn (Ed), Oxford Paperbacks, .). Oxford (Reino Unido), 2008; y, también, puede consultarse en, SMITH, Adam: *The Theory of Moral Sentiments* (1^a ed. 1759), Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2002. Para profundizar en los aspectos biográficos de este autor, puede consultarse en HEILBRONER, Robert Louis: *Adam Smith. Scottish Philosopher*, Encyclopedia Britannica, S/F. Disponible en: <https://www.britannica.com/biography/Adam-Smith>.

⁸⁹ “The invisible hand” [La mano invisible] es una metáfora que expresa en economía la capacidad autorreguladora del libre mercado. Introducida por Adam SMITH en su obra *The Theory of Moral Sentiments* [Teoría de los sentimientos morales (1759)], pero popularizada gracias a su obra: *The Wealth of Nations* [La riqueza de las naciones (1776)], a pesar de que solo fue utilizada una vez en este último texto. Con esta expresión, su autor pretendía no solo asignar las tareas, sino que también dirigir a las personas en la elección de su ocupación y hacer que se tenga en cuenta las necesidades de la sociedad. De la misma manera, el mercado regula cuales son las mercancías que han de producirse. SMITH, Adam: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations: A Selected Edition*, op. cit., *passim* y, en, SMITH, Adam: *The Theory of Moral Sentiments*, op. cit., *passim*.

⁹⁰ Vid. GENOVESI, Antonio: *Lezioni di economia civile*, Vita e Pensiero, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013, *passim*.

mutua”⁹¹. A pesar de que fueron las ideas de Adam SMITH las que calaron con gran aceptación en la sociedad de aquella época; no se puede obviar que la concepción de la economía por GENOVESI fuera también una referencia a seguir, aunque de forma localizada y minoritaria. Un ejemplo de esta influencia del economista de Salerno (Italia) va a tener lugar en España a cargo del jurista valenciano Bernardo Joaquín DANVILA y VILLARRASA⁹². Este hito histórico -poco conocido, por no haber tenido mucha difusión, en la medida que fueron las ideas de Adam SMITH las que gozaron de una aceptación con mayor calado- se materializa con la publicación, en 1779, de las *Lecciones de Economía Civil, o de el Comercio*⁹³ [sic], elaboradas por este autor.

Pablo CERVERA FERRI, autor del estudio introductorio⁹⁴ y de los comentarios que acompañan la obra citada, destaca de la misma, entre otras apreciaciones, que fue la referencia bibliográfica para instruir a los jóvenes candidatos a la administración real del Seminario de Nobles de Madrid. Cinco años después, estas Lecciones fueron escogidas como manual para la primera cátedra de Economía política en España e impartidas en las recién estrenadas aulas de la Real Sociedad Económica Aragonesa de Amigos del País. El mérito de esta obra es aún mayor si la contemplamos en su calidad de introductora de algunas de las más avanzadas propuestas de la Europa ilustrada para comprender la

⁹¹ En este sentido, Luigino BRUNI y Stefano ZAMAGNI -coautores de la “Introduzione” de la versión publicada en 2013, de *Lezioni di economia civile* de Antonio GENOVESI- han señalado que, en la actualidad, la idea del mercado como “asistencia mutua” es una intuición original que está experimentando una nueva juventud. También han destacado que “GENOVESI puede ser considerado, con razón, uno de los fundadores de la ciencia económica moderna. Este autor napolitano comenzó a ocuparse casi exclusivamente de la economía, la ética y la antropología solo en los últimos quince años de su vida. Fue el primero en Europa en ocupar una cátedra de Economía -establecida en Nápoles en 1754-, pudo difundir su magisterio no solo en Italia sino en todo el contexto de la Ilustración”. Añaden que “Las *Lecciones de comercio o economía civil* son el corpus del curso universitario llevado a cabo por este autor, pero sobre todo contienen la suma de su reflexión sobre cuestiones económicas”. *Vid.* BRUNI, Luigino y ZAMAGNI, Stefano: “Introduzione”, en GENOVESI, Antonio: *Lezioni di economia civile*, Vita e Pensiero, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013, pp. VII-XXII.

⁹² Este autor fue un destacado jurista, economista y filósofo que nació en Valencia en 1740 y falleció en Madrid en 1787. Cursó Filosofía en la Universidad de Valencia en 1760. Años más tarde, en 1767, alcanzaría el doctorado en Jurisprudencia y Derecho Canónico. En 1775 se traslada a Madrid para habilitarse como abogado de los Reales consejos y opositó a las cátedras de Griego, Cánones, Instituciones y Código. También, en ese mismo año accedería a la cátedra de Filosofía Moral y Derecho Natural y de Gentes, que ejerció en el prestigioso Real Seminario de Nobles de la Villa. *Vid.* CERVERA FERRI, Pablo: “Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa”, en VV. AA. *Real Academia de la Historia. DBE*, S/F. Disponible en: <http://dbe.rae.es/biografias/21094/bernardo-joaquin-danvila-y-villarrasa..>

⁹³ *Vid.* DANVILA Y VILLARRASA, Bernardo Joaquín: *Lecciones de Economía Civil o de el Comercio. Estudio introductorio y edición anotada por Pablo Cervera Ferri (MDCCLXXIX)*, Institución “Fernando el Católico”- Biblioteca Ernest Lluch de Economistas Aragoneses 10, Zaragoza, 2008.

⁹⁴ *Ibidem*, pp., 11-76.

naturaleza del valor, la formación de los precios, la generación de la riqueza y su circulación. La adaptación de pasajes del *Essai sur la nature du commerce en général* del franco-irlandés Richard CANTILLON (1755), y de los *textos fundamentales* de Antonio GENOVESI (1765-1767) y del abad de CONDILLAC (1776), engarza a las Lecciones de DANVILA Y VILLARRASA como un importante eslabón en el complejo proceso de selección y de difusión de las ideas económicas en la España de las Luces. En relación a la estructura de las *Lecciones de Economía Civil, o de el Comercio[sic]*, y tomando como referencia el excelente estudio que acompaña a esta obra a cargo de CERVERA FERRÍ, podemos apreciar que las Lecciones se dividen en siete capítulos, seguidos de un apéndice con noventa y nueve conclusiones. El prólogo integra a la Economía Civil en la Filosofía práctica y recoge influencias de ARISTÓTELES y HEINECCIO. La Lección I emplazaba a la agricultura en el origen de la propiedad y esbozaba una teoría histórica de cuatro estadios enraizada en el humanismo cristiano de MALEBRANCHE y de BOSSUET. La Lección II explicaba el valor y los precios con argumentos del *Essai sur la nature du commerce en général* de Richard CANTILLON (1755) y de *Le commerce et le gouvernement* de CONDILLAC (1776). El agrarismo de DANVILA se perfilaba en las Lecciones III y IV, donde introducía la clasificación de Antonio GENOVESI (1765-1767) entre las artes primitivas y secundarias, para concluir que la labranza genera todo el excedente destinado a la circulación económica. La Lección IV trataba sobre la industria. DANVILA criticaba el lujo y defendía la utilidad socioeconómica de los gremios desde una perspectiva algo más dúctil que la de Antonio CAPMANY. La desocupación, la caridad y la educación son el núcleo de la Lección V. La posición de DANVILA no fue, en estas materias, demasiado distante de las de Bernardo WARDO DE PÉREZ DE LARREA, y se refuerza con su experiencia directa con el Montepío de los Desamparados. La Lección VI trata el comercio y la VII amplía la teoría del valor con aportaciones sobre el interés de CANTILLON y con una reflexión propia, un tanto imprecisa, sobre la teoría cuantitativa del dinero.

2.3. Aproximación conceptual al enfoque de justicia relacional

Analizados los autores más influyentes⁹⁵, así como los elementos más característicos de las ideas impulsoras de sus teorías, corresponde ahora realizar una aproximación a los conceptos fundamentales que definen y configuran el enfoque de la justicia relacional. Nuestro primer paso estará orientado hacia, lo que se ha denominado “el porqué de la justicia relacional”⁹⁶; es decir, debemos indagar sobre la esencia misma del enfoque relacional, analizando el contenido -o vacío- de justicia existente en la relación interpersonal, en las diversas dimensiones de las relaciones sociales. Adviértase que la justificación de la razón de ser o el porqué de la justicia relacional, tiene su origen en la separación entre el Derecho y la idea de justicia, que va a suceder al finalizar la Edad Moderna. Por otra parte, este hito histórico, provocado por el desbordamiento de la idea moderna de justicia, va a requerir que para poder superar este problema se tenga que abordar esta nueva idea de justicia, no como fundamento, sino como resultado. En consecuencia, y de conformidad con los principios inspiradores del enfoque relacional, supone que “pensar en la justicia como un output o resultado exige encontrar un input adecuado, sin que el Derecho, como tal, esté en grado de jugar ese papel”⁹⁷.

Por otra parte, no debemos obviar la “tentación del Derecho de suplantar a la justicia, con el argumento de la funcionalidad, de la eficiencia, y la necesidad del jurista de evitar esa trampa, saliendo en busca de la eficacia y de la justicia”⁹⁸.

Al hilo de estas ideas, y como ya hemos tenido ocasión de expresar con anterioridad, ha resultado ser de gran utilidad, a la hora de elaborar y desarrollar el enfoque relacional que, desde el área de la Sociología, realizado por DONATI. Concretamente, este autor

⁹⁵ No debemos olvidar otros autores, cuyas aportaciones e influencias han contribuido de igual forma a la construcción del enfoque de justicia relacional. En esta línea, y como más representativos del siglo XX, citaremos a Jürgen HABERMAS y John RAWLS que, con sus obras, reflexiones y debates, en torno a la idea de la justicia, la crisis de la postmodernidad y la transformación del concepto, etcétera., han sido una referencia constante para los autores actuales. Véase al respecto las siguientes obras: HABERMAS, Jürgen: *Facticidad y Validez* (6^a ed.), Trotta editorial, Madrid, 2010, pp. 570-580; *Id.: Escritos sobre moralidad y eticidad*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1998, pp. 149-150; RAWLS, John: *A theory of justice*, Harvard University Press, Cambridge (Estados Unidos), 1971 y VALLESPÍN, Fernando: “Introducción. Una disputa de familia: el debate Rawls-Habermas”, en HABERMAS, Jürgen y RAWLS, John. *Debate sobre el liberalismo político*, Paidós, Barcelona, 1998, p. 13.

⁹⁶ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, *op. cit.*, pp. 18-21.

⁹⁷ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, p. 20.

⁹⁸ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional y fraternidad”, en BAGGIO, Antonio María, COSSEDDU, Adriana y MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.). *Fraternidad y justicia*, Comares, Granada, 2012, pp. 55-90.

desarrolla la dinámica de la relación social en base a lo que él denomina “tres semánticas” que son: la referencial⁹⁹, la estructural¹⁰⁰ y la generativa¹⁰¹.

Ahora bien, en base a estos antecedentes proporcionados desde el ámbito de la Sociología, pero incorporando las adaptaciones necesarias que la perspectiva jurídica requiere; de esta forma, la propuesta teórica de justicia relacional realiza la identificación de las tres dimensiones -que, a su vez, encuentra explicación desde la idea de relación-. En este sentido, se mantiene -por los defensores de este enfoque- que la relación se entiende como vínculo recíproco, es decir, vinculación -o *institucionalidad*- y *reciprocidad*. Así pues, se instituye que estas dos dimensiones -de forma paralela a las mencionadas con anterioridad como semánticas estructural y referencial- se deben adaptar continua y recíprocamente en una dinámica de orientación a la justicia; siendo la justicia propiamente su efecto emergente, lo que, si efectivamente se produce, tiene lugar en la tercera dimensión, que denominamos *socialidad* -la relación, la red de relaciones, en generación continua-”¹⁰². Añadiéndose¹⁰³ que se trata por tanto de una aproximación del denominado “giro relacional de la Sociología”¹⁰⁴, liderado y propuesto por el sociólogo italiano.

Consecuentemente, una vez incorporadas las necesarias adaptaciones que la perspectiva jurídica requiere, se establece la necesidad de concretar las tres dimensiones

⁹⁹ También denominada “simbólica”, entendida como *refero*, según la cual la relación es una atribución de sentido, significado o intenciones *Vid.* DONATI, Pierpaolo: *Repensar la sociedad*, *op. cit.*, pp. 92-93.

¹⁰⁰ Según la cual la relación se entiende como *relico*, consistente en generación de vínculos y dependencias mutuas. *Ibidem*, pp. 94-95.

¹⁰¹ Esta semántica explica cómo se genera, de la interacción de los sujetos y agentes, algo distinto que lo que propiamente se puede llamar relación. *Ibidem*, pp. 95-96.

¹⁰² Calificándose, al tiempo que se subraya por este autor, como un “planteamiento complejo”, puesto que la justicia relacional exige ser explicada en base a la complejidad de la relación interpersonal. *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, p. 21.

¹⁰³ Importante contribución teórica, en el campo de la Filosofía Política, es el planteamiento integrador de Antonio María BAGGIO, quien aboga por una comprensión global, e interrelacionada, de los “tres principios revolucionarios modernos y de la socialidad correspondiente a los mismos -libertad, igualdad y fraternidad- y su aplicación al ámbito jurídico, en términos de utilidad”. *Vid.* BAGGIO, Antonio María: *Il principio dimenticato. La fraternità nella riflessione politologica contemporanea*, Città Nuova, Roma (Italia), 2006, *passim*. También puede consultarse en, BAGGIO, Antonio María: “La fraternidad como categoría política”, en BAGGIO, Antonio María, COSSEDDU, Adriana y MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.). *Fraternidad y justicia*, Granada: Comares, 2012, pp. 3-18. Por otra parte, como ya hemos señalado con anterioridad, debemos insistir en la importante contribución que ha supuesto los estudios sobre la reciprocidad plural en las relaciones económicas, llevadas a cabo por BRUNI, *Vid.* BRUNI, Luigino: *Reciprocità*, *op. cit.*, pp. 55 y ss.

¹⁰⁴ *Vid.* DONATI, Pierpaolo: *Repensar la sociedad*, *op. cit.*, pp. 109 y ss.

mencionadas del enfoque de justicia relacional: *institucionalidad*, *reciprocidad* y *socialidad*; si bien, “[...] esta tarea se ha de realizar a través de la simple indagación de la relación jurídica que conduce, de forma natural, a constatar esas tres dimensiones”¹⁰⁵. Precisamente, mediante la distinción de estas tres dimensiones, se explica la dinámica de la justicia relacional, abarcando en la misma, los contenidos y vacíos de justicia; además, mediante esta perspectiva tridimensional, se va a contribuir de forma útil a facilitar la aprehensión de conceptos y términos, como por ejemplo: “la relacionalidad jurídica”, “la reciprocidad”, “el principio relacional de fraternidad” o “la buena fe”; que por su aparente semejanza o proximidad, pueden inducir a error en determinadas ocasiones. Hecha esta salvedad, este proceso de interacción se explica partiendo de la relación jurídica, entendida como “vínculo recíproco -parte estructural: vinculación, institucionalidad; y parte dinámica: comportamiento recíproco en la necesaria adaptación continua entre esas dos dimensiones, con orientación común a la justicia, que puede producirse -o no- como efecto emergente de la interacción entre los sujetos, así como también de la interacción entre los dos mencionados aspectos o componentes de la relación”¹⁰⁶.

No obstante, este enfoque tridimensional requiere de una aclaración más detallada, puesto que la dimensión de *institucionalidad* -parte estructural- y la dimensión de *reciprocidad* -parte dinámica- podrían ser considerados componentes de la relación, mientras que la dimensión de *socialidad* sería el resultado unitario de la acción bilateral de sus componentes. Sin embargo, este autor advierte que “[...] esta explicación podría ser parcial y equívoca. Porque, en primer lugar, no podemos experimentar de forma separada los componentes o aspectos de la relación, que se presenta siempre en su totalidad -aunque nos ayude separar dichos aspectos para una mejor comprensión-; y, en segundo lugar, la relación en sí misma, como tercera dimensión o elemento, no solo es un resultado, u *output*, sino que es continuamente también un *input* para las otras dos dimensiones, existiendo en realidad entre los tres aspectos una interacción simultánea”¹⁰⁷.

Hecha esta aclaración, debemos añadir que las tres dimensiones de la relación - *institucionalidad*, *reciprocidad* y *socialidad*- además de requerir una adaptación entre las

¹⁰⁵ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, pp. 22-23.

¹⁰⁶ Véase dicho gráfico en *Ibidem.*, p. 22.

¹⁰⁷ Debe advertirse, como añade este autor, que “la relación interpersonal, o, en general, el ambiente relacional, posee una vida propia y una inercia que influye continuamente en los sujetos, así como también en los aspectos estructural y dinámico de las relaciones entre los mismos”. *Ibidem*, pp. 21-22.

mismas, deben orientarse hacia la justicia; teniendo presente, que de las tres dimensiones citadas, es la *reciprocidad*¹⁰⁸ la que se interpone entre lo obligatorio y lo justo, abriéndose la oportunidad de alcanzar la justicia adoptando la estrategia de “ir más allá de la norma”¹⁰⁹-ya que no toma como referencia a la norma, sino a la relación-. En este sentido, se ha diseñado por su autor una original -y muy ilustrativa- representación gráfica de los cuatro puntos cardinales del ciclo de la justicia relacional, basándose en el compás musical de cuatro tiempos (4/4)¹¹⁰. Siguiendo los cuatro tiempos que integran el compás (4/4), este autor identifica cada uno de ellos con las dimensiones que integran el ciclo de la justicia relacional. De esta forma, el número 0, situado en el tiempo de inicio, representa al *modelo social* de referencia, el número 1 representa la *reciprocidad*, el número 2 se corresponderá con la *institucionalidad* y el número 3 se identificará con la *justicia*. Así, los tiempos del compás correspondientes a los números 1, 2, 3, se corresponden con las dos primeras dimensiones de la relación jurídica, quedando dicha relación jurídica como conexión entre la *institucionalidad* y la *reciprocidad*, apuntándose que “la justicia relacional puede emerger de la relación, con el concurso conjunto de sus dos dimensiones integrantes”¹¹¹. No obstante, la *reciprocidad* ocupará la posición central del esquema y por lo tanto se sitúa como el núcleo del ciclo de la justicia relacional.

Por otra parte, y atendiendo a los posibles movimientos cílicos, podemos distinguir dos de ellos: un movimiento cílico o dinámica vertical y otro horizontal. Respecto al primero de ellos, el ciclo vertical, consistente en “expresar mediante la actuación o conducta los valores propios del modelo social para, a la vez, generar, en la propia relación, un efecto de justicia que contribuya a recrear continuamente la *socialidad* [...] la *reciprocidad*, mediante otro ciclo horizontal -que es propiamente el juego jurídico-, asocia a la *institucionalidad* en el ciclo de la justicia, materializándose e institucionalizándose continuamente, a fin de procurar sostenibilidad a largo plazo e

¹⁰⁸ Sostiene y matiza este autor que “la necesaria apertura del Derecho a la reciprocidad requiere una comprensión de esta en clave jurídica”, esto implica que el enfoque de justicia relacional no va a participar en la pugna que se ha mantenido tradicionalmente entre la norma y la justicia, ya que aspira a superar la fractura entre, lo jurídico-legal y lo jurídico-axiológico -entre lo obligatorio y lo justo-, es decir, apuntando a la justicia en la relación. *Ibidem*, pp. 24-25.

¹⁰⁹ Es decir, debemos insistir que ir más allá de la norma -del análisis normativo unidimensional, de la dimensión *institucionalidad*- supone dirigirse hacia la dimensión de la *reciprocidad* que, a su vez, conecta con la *socialidad*, como tercera dimensión, en la que se basa y toma como modelo. *Ibidem*, p. 25.

¹¹⁰ Véase dicho gráfico en *Ibidem*, p. 26.

¹¹¹ *Ibidem*, pp., 25-27.

intentando que el efecto emergente de justicia se produzca mediante la acción simultánea de *institucionalidad* y *reciprocidad*”¹¹².

Otra novedosa representación del ciclo de la justicia relacional es la que se realiza mediante la utilización de una ilustración gráfica que representa una noria de agua o molino hidráulico¹¹³. En dicho esquema, que tiene una estrecha relación con los descritos *supra* en este mismo epígrafe¹¹⁴, aunque este último lo hace de forma más dinámica -en la medida que se pretende representar en movimiento tanto las aspas del molino como el agua-. Su autor explica la identificación del ciclo de la justicia relacional en los siguientes términos: “[...] siguiendo el movimiento del agua, que, desde abajo -desde el caudal o corriente de agua, que está en la base de la noria, (punto 0), se eleva hasta el punto más alto (punto 3), -representado en el correspondiente gráfico al que nos hemos referido con anterioridad- mediante la flecha de giro exterior. La *reciprocidad*, como dimensión central, es la que impulsa el ciclo (paso 1), la que asume la iniciativa en el juego jurídico en el que necesita de la *institucionalidad* (paso 2) para que este juego entre las dos dimensiones -representado por la línea de giro interno del molino- tenga sostenibilidad en el tiempo -y, haciendo girar internamente la noria, ésta haga girar el agua externamente-. Tanto el punto 0 como el punto 3 -momentos de inicio y cierre del ciclo- corresponden a la dimensión de la *socialidad* [...] es la noria -*institucionalidad*, impulsada por la *reciprocidad*- la que remueve continuamente el agua, elevándola al punto superior (3), simbolizando el logro de la justicia en la relación -en la *socialidad*-. El punto 0 -que no es en sí mismo un paso, de ahí el número 0- simboliza el *modelo social* de justicia que la *reciprocidad* -primer paso del ciclo- toma como referencia”¹¹⁵.

2.4. Vacíos de justicia

Por otra parte, y tal como se enfatiza desde el enfoque de justicia relacional, de la relación puede derivarse situaciones de ausencia de justicia y por lo tanto, han de conectarse estas situaciones de injusticia social con el vacío relacional. Será mediante el

¹¹² *Ibidem*, p. 26.

¹¹³ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, en MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.) *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, p. 178.

¹¹⁴ Pueden observarse dichos gráficos -representados en las págs. correspondientes que se indican- en MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, pp. 22 y 26.

¹¹⁵ *Ibidem*, pp. 177-178.

análisis de estos vacíos de justicia, que podrán estar presentes en cualquiera de las distintas fases de la dinámica de la justicia relacional como se podrá indagar sobre la causa que ha impedido que dicha justicia relacional se pudiera desarrollar. En este sentido, se puede constatar la existencia de vacíos de justicia¹¹⁶ en la mayoría de las relaciones laborales¹¹⁷. Del estudio de las posibles situaciones de ausencia de justicia, en el contexto de las relaciones laborales y basándose en el juego de la confianza, se llega a la conclusión de que “[...] no se establece la relación si no existe una verdadera motivación intrínseca”¹¹⁸. La principal consecuencia que podríamos extraer, y que este autor argumenta y explica detalladamente, es que la relación laboral no se consolidará como tal, le faltaría algo, afirmando en este sentido que la relación laboral no es “genuina”¹¹⁹. Teniendo en cuenta, que es indiferente, que la falta de motivación afecte a uno u otro sujeto de la relación laboral¹²⁰ porque provocará el mismo efecto sobre la relación, es decir, que la relación transcurrirá de una forma mecánica, movida por lo estructural, lo obligacional; en definitiva, guiada exclusivamente por la *institucionalidad*; y por lo tanto, desprovista de las otras dos dimensiones de carácter humano: la *socialidad* y la *reciprocidad*. Ante esta situación, y ante la necesidad de proponer soluciones que eviten el vacío de justicia, desde la perspectiva de la justicia relacional se sostiene que “[...] La única forma de salir de ese círculo vicioso, de esa relación desvirtuada, es iniciar una dinámica de reciprocidad fáctica, aun no perteneciendo al contenido de lo estrictamente contratado, que, yendo más allá de lo obligatorio, recupere, de forma interactiva, un trato recíproco verdaderamente satisfactorio desde el punto de vista humano, permitiendo pasar de la relación mercantil a la relación social”¹²¹.

¹¹⁶ Para profundizar sobre los supuestos de vacíos de justicia en la relación laboral. *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, *op. cit.*, pp. 181-187.

¹¹⁷ Recuérdese que, de conformidad con el hilo conductor del presente trabajo, nuestro interés se centra en la indagación de los vacíos de justicia que puedan detectarse en las relaciones laborales en las que participen las personas trabajadoras que, por diversos motivos tales como la discapacidad, la edad, sus creencias, etcétera., están padeciendo situaciones de desigualdad y/o discriminación en el trabajo.

¹¹⁸ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO. Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, pp.38- 42.

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 41.

¹²⁰ En este supuesto, se utiliza el ejemplo del juego de la confianza habla de “jugadores”, como sujetos de dicho juego. En nuestro caso, al identificarlo con la realidad de la relación laboral, hablamos de sujetos de dicha relación laboral. Para profundizar sobre el tema véase MÁRQUEZ PRIETO. Antonio: “La justicia relacional como círculo virtuoso”, *op. cit.*, pp. 126- 130.

¹²¹ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO. Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *op. cit.*, pp. 41-42.

Al hilo de lo expuesto, y con el fin de poder ofrecer una aplicación práctica del tratamiento teórico-conceptual desarrollado *supra*, se aportan un elenco de supuestos concretos de vacíos de justicia en la relación laboral -sin carácter exhaustivo- haciendo referencia a diversas situaciones que son ejemplos de ausencia de justicia y que van a suponer, en todos los casos, auténticas barreras que impedirán, a buen seguro, el correcto funcionamiento del modelo relacional. Advirtiéndose que, con carácter previo al abordaje del correspondiente análisis, se debe observar la diligencia debida para evitar la posible confusión -por las similitudes que puedan apreciarse *a priori* entre ambos modelos- con el modelo europeo de relaciones laborales¹²². Así, según este autor, existirían vacíos de justicia en los supuestos siguientes:

El vacío de justicia más habitual, que se detecta en el ámbito de las relaciones laborales, es el relativo a la carencia de normas reguladoras, que el profesor ha denominado: “ausencia de las normas e instituciones indispensables para que las relaciones laborales puedan funcionar según una estructura de red”. Desde el enfoque relacional, y en la medida que se detecte esta ausencia de normas o instituciones, indispensables para que se produzca el adecuado funcionamiento y desarrollo de la relación laboral, se estará afectando directamente a la dimensión denominada *institucionalidad*, es decir, aquella que está integrada por lo estructural, lo obligacional. Además, no debemos olvidar el importante papel que desempeña en este caso, según se ha explicado con anterioridad, la cultura jurídico-social de cada colectividad que subyace y, que también, forma parte de los contenidos propios de la dimensión conocida como *socialidad*. En este sentido, se ha señalado con cierto énfasis -por la importante repercusión que va a tener en este supuesto que analizamos- “[...] la enorme relevancia de los contenidos de justicia social, presentes en las normas estatales que aseguran unos niveles mínimos, y que funcionan como base, ámbito o contexto de la red, dentro del cual también se incluye la cultura jurídico social propia de cada colectividad”¹²³. Ante las carencias expresadas, nos preguntamos ¿cómo actuar desde el enfoque relacional para

¹²² Este autor añade una importante aclaración sobre el modelo relacional, afirmando que “a pesar de que el modelo europeo de relaciones laborales podría considerarse muy próximo, en la medida en que constituye una realización normativa muy valiosa desde la vertiente del eje de la relacionalidad, nuestra referencia no es a dicho modelo, sino al que correspondería en realidad a la justicia relacional, que exige la puesta en juego de una dinámica bilateral por parte, tanto del eje de relacionalidad como de reciprocidad [...]” *Vid.* MARQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., p. 181.

¹²³ *Ibidem*, p. 185.

suplir estos vacíos de justicia? Evidentemente, la respuesta no es sencilla, pues como se apunta desde el enfoque relacional “[...] sobre la red se puede construir tejiendo relaciones formales e informales [...] siendo preciso para que funcione adecuadamente que las relaciones sean lo suficientemente densas y plurales, contando para ellos con instituciones de implicación y participación de los trabajadores en la empresa y con los diversos instrumentos de la negociación colectiva”¹²⁴. Obsérvese que ante este vacío causado por la ausencia de *institucionalidad*, no bastaría con suplir simplemente la norma, haría falta añadirle el plus de la relationalidad, como se ha puesto de manifiesto por Tiziano TREU “actualmente se hace necesaria una relationalidad adaptada al nuevo contexto internacional”¹²⁵; es decir, esa norma tiene que mirar hacia las conductas y los comportamientos de los sujetos intervenientes en la relación laboral, refiriéndose a la *reciprocidad*, y además, no puede ignorar -como hemos indicado con anterioridad- la *socialidad*, que integrada por la cultura jurídico-social va a impregnar a las otras dos dimensiones. En este sentido, se sostiene que “[...] la vía más directa para la convergencia social internacional es la proyección a escala supranacional de los institutos tradicionales de las relaciones industriales: contratación colectiva, forma de participación de los trabajadores y organizaciones sindicales”¹²⁶; en definitiva, hacen falta las necesarias instituciones indispensables para que las relaciones laborales puedan funcionar según una estructura de red.

Otro vacío de justicia, que lamentablemente se detecta con una alta frecuencia en las relaciones laborales, es aquel que está relacionado con la falta de paridad y simetría en la propia relación, lo que llevará implícito una carencia de participación. La perspectiva relacional, propone como solución que “[...] de forma inmediata y previa al funcionamiento de la dinámica de reciprocidad, el eje de relationalidad arbitre fórmulas oportunas para establecer o restablecer la paridad”¹²⁷. El profesor ha denominado a esta

¹²⁴ *Ibidem*, pp. 182-184.

¹²⁵ Tiziano TREU, profesor italiano y ex ministro de Trabajo y Seguridad Social, destaca el hecho de que “la globalización altera todos los términos de referencia de las relaciones industriales. Las instituciones públicas de regulación no consiguen encontrar vehículos consistentes a nivel supranacional -ni siquiera en la Europa comunitaria-. También los agentes sociales están atrasados, a nivel internacional, respecto a las instituciones económicas y financieras”. *Vid.* TREU, Tiziano: “Sviluppare la competitività e la giustizia sociale: le relazioni tra istituzioni e parti sociali”, en VV. AA. *Studi sul lavoro. Scritti in onore de Gino Giugni* (Tomo II), Cacucci, Bari (Italia), 1999, p. 1324.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 1327.

¹²⁷ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., pp. 181-182.

dinámica con el término “expediente de inclusión”¹²⁸, que consiste en promover la inclusión social de los sujetos no incluidos en la relación de interdependencia en condiciones de simetría social para que lleguen a ser “capaces de reciprocidad”¹²⁹. También, en este sentido, el profesor dice que “[...] el Derecho del Trabajo funciona o debe funcionar como permanente ‘expediente de inclusión’ heterónomo, aunque son preferibles -y más adecuados a la idea de justicia relacional- los ‘expedientes de inclusión’ consistentes en soluciones autónomas”¹³⁰. Un buen ejemplo en el que se pretende evitar la falta de paridad y la carencia de participación, se puede apreciar en la Directiva 2001/86/CE¹³¹ del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, establece en su considerando núm. 2 que “[...] un cuadro jurídico uniforme en cuyo ámbito las sociedades de los diversos Estados miembros sean capaces de programar y ejecutar la reorganización de sus actividades a nivel comunitario”; de igual forma de su considerando núm. 18, se desprende que “[...] la reorganización de sus actividades deben realizarse en el modo más rápido y con menos gravámenes, y no tienen que constituir la ocasión para anular o reducir derechos colectivos ya ‘adquiridos’ por los trabajadores en las empresas interesadas en constituir una Sociedad Anónima Europea”¹³².

También, el supuesto de ausencia de la nota de pluralismo o de la idea pluralista de empresa puede ser la causa de un significativo vacío de justicia en la relación laboral. El profesor ha manifestado que, en este caso, “[...] las relaciones industriales son una expresión lógica pluralista de representación de los intereses -superando la concepción monista o unitaria de la empresa-, dentro de la cual constituyen un elemento esencial la dimensión negocial y la contratación colectiva”¹³³. Así, retomando el examen de la citada

¹²⁸ *Ibidem*, p. 183.

¹²⁹ Entendiéndose por “expediente de inclusión” aquel mecanismo relacional -suscitado necesariamente por la dimensión institucional del sistema jurídico- que exige integrar en la dinámica jurídica las situaciones de asimetría; es decir, “[...] emancipar -autónoma o heterónomamente- lo sometido, lo subordinado, sobre todo en sus grados más acusados, pero también en otros niveles de menor gravedad, tratando así de conciliar la dependencia con la interdependencia”. *Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, op. cit., p. 172.*

¹³⁰ *Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: Repensar la justicia social, op. cit., p. 182.*

¹³¹ *Vid. DOCE núm. 294, de 10 de noviembre de 2001, pp. 22-32. Ref. DOUE-L-2001-82442.*

¹³² Se puede acceder a elaborado y completo comentario sobre esta Directiva en ARRIGO, Gianni: “La implicación de los trabajadores en la sociedad europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, Núm. 52, 2004, pp.13-29.

¹³³ *Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: Repensar la justicia social, op. cit., p. 183.*

Directiva 2001/86/CE¹³⁴ del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, se puede apreciar como la consolidación de los derechos de la información, consulta y participación en los procesos de modificación y reorganización de la empresa en el ámbito transnacional -en referencia a la sociedad europea y a la cooperativa europea- se produce como parte integrante esencial del modelo social europeo¹³⁵. También, y en relación directa con este tema, conviene recordar el análisis que hacía *supra* el profesor BRUNI¹³⁶ en relación a la Teoría de juegos, sobre la dinámica de la reciprocidad que, como efecto red, se producía el mismo en el contexto cuatridimensional, es decir “[...] en un ámbito de interacciones lo suficientemente denso y heterogéneo”¹³⁷.

La falta o carencia de justicia en la relación, también se puede apreciar en aquellos casos en los que se va a generar un fraude entre la parte empresarial y la parte trabajadora, promovidos esencialmente por una falta de sinceridad o genuinidad en el compromiso de participación que se solicita desde la empresa a los trabajadores; y que, se distancia lógicamente de aquella que se desprende de los cánones de calidad previstos para la participación de los trabajadores en la empresa. Al hilo de lo expuesto, y en relación directa con la importancia que supone para la realidad empresarial actual, contar en su plantilla con trabajadores que poseen una alta y especializada cualificación, se impone cada vez más la implantación de técnicas orientadas a la consecución de la “fidelización” de los empleados. CATALANO y MALANDRINI, proponen dos técnicas para aumentar la fidelidad del trabajador: “a) de tipo económico, que tratan de satisfacer exclusivamente exigencias retributivas y b) de satisfacción de exigencias personales de los trabajadores, como son, por ejemplo, la flexibilidad en la determinación del tiempo de trabajo. Debiendo incluso tenerse en cuenta que la mezcla de ambas técnicas, puede para algunos, resultar contraproducente -poco rentable- desde el punto de vista empresarial, puesto que al trabajador que ya se encuentra satisfecho por la adaptación de su horario de trabajo no le supone un incentivo adicional significativo contar con una retribución económica complementaria; y, al contrario, quien no se encuentra satisfecho a nivel personal a pesar

¹³⁴ *Vid.* DOCE núm. 294, de 10 de noviembre de 2001, pp. 22-32. Ref. DOUE-L-2001-82442.

¹³⁵ *Vid.* ARRIGO, Gianni: “La implicación de los trabajadores en la sociedad europea”, *op.cit., passim.*

¹³⁶ *Vid.* BRUNI, Luigino: *Reciprocità. Dinamiche di cooperazione, economia e società civile*, *op. cit., passim.*

¹³⁷ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, *op. cit.*, p. 183.

de la adopción de técnicas específicamente ideadas, tampoco se sentirá compensado por la existencia de retribuciones complementarias”¹³⁸.

Un vacío de justicia adicional se encuentra en aquellas situaciones en las que puede existir reciprocidad en una cooperación sin justicia, calificada como “reciprocidad de la corrupción”. En este sentido, argumenta el profesor que “[...] el consenso por sí mismo, no basta, si no se trata de una cooperación en la justicia. Convirtiéndose el vacío de justicia en una amenaza radial al desarrollo del modelo relacional, que exige [...] una vinculación recíproca entre relacionalidad y justicia”¹³⁹. El profesor MONTEIRO FERNANDES, refiriéndose a las posibles causas que motivan estas prácticas en la realidad socio-laboral portuguesa, dice que “[...] esta cultura -o contracultura existe en Portugal y quizá en la mayor parte de los países de la Europa meridional”. Se explica probablemente por un amplio conjunto de factores, del que forman parte la debilidad de las tradiciones industriales y sindicales y la lenta maduración de una civilización democrática. Dentro de la misma lógica, entre las causas de ineffectividad del Derecho del Trabajo se señala la debilidad del llamado “aparato de tutela”: inspección, magistratura del trabajo, representaciones sindicales en el lugar de trabajo”¹⁴⁰. Este autor también hace referencia a supuestos de consenso ilegítimo, que se producen en Portugal y que, según su criterio, podrían ser extrapolables a otros países de la franja meridional europea, consistentes en un incumplimiento generalizado del ordenamiento jurídico laboral. Así por ejemplo, hace referencia a la práctica normal y habitual sobre el incumplimiento de las normas reguladoras del contrato temporal de trabajo; siendo muy reducidos y extraños los procesos judiciales sobre esta materia, debido a los acuerdos ilegítimos alcanzados entre el empresario y el trabajador. Otro supuesto muy generalizado, es el relativo a la simulación del trabajo autónomo “falsos autónomos”, en relaciones que son claramente de tipo laboral, también basado en la correspondiente connivencia entre el empresario y trabajador en la que se pacta la percepción de una retribución económica más elevada¹⁴¹.

¹³⁸ Vid. CATALANO, Alfio y MALANDRINI, Stefano: “Costo del lavoro e nuovi modelli organizzativi”, en MALANDRINI, Stefano y RUSSO, Alberto: *Lo sviluppo del ‘capitale umano’ tra innovazione organizzativa e tecniche di fidelizzazione*, Giuffrè Editore, Milano (Italia), 2006, p. 73.

¹³⁹ Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., p. 185.

¹⁴⁰ Vid. MONTEIRO FERNANDES, Antonio: “L’effettività nel Diritto del lavoro: il caso portoghese”, *Revista Italiana di Diritto del lavoro*, Núm. 1, 2006, p. 17.

¹⁴¹ Ibidem, pp. 7-19.

A la hora de abordar la metodología¹⁴² sobre la aplicación práctica del enfoque de justicia relacional, se puede apreciar como denominador común la insistencia en que “la idea de justicia relacional consiste en algo a la vez más simple y completo que el hecho de intentar que no se produzcan los vacíos anteriores”¹⁴³. Recordemos en este sentido que la falta de justicia, se produce en situaciones en que no existe una verdadera justicia relacional, por ello los vacíos de justicia son desequilibrios que se manifiestan por un déficit de adaptación de la relationalidad a la reciprocidad o al contrario, por un déficit de la reciprocidad con respecto a la relationalidad¹⁴⁴; sin embargo, como Gunter TEUBNER ha puesto de manifiesto en referencia a la idea de la constitucionalización civil o social, en las relaciones de intercambio entre lo empresarial y lo personal constituye un entrelazamiento en el que el eje de la *reciprocidad* cobra un protagonismo destacado que hace que esta dimensión asuma la iniciativa¹⁴⁵.

Por otra parte, recordando y, a su vez, subrayando que el enfoque de justicia relacional tiene un carácter eminentemente pragmático¹⁴⁶, conviene hacer una referencia en este sentido a Friedrich Carl von SAVIGNY, pues para este distinguido jurista era en la práctica, y no en un orden lógico, donde puede encontrarse un verdadero fundamento jurídico, que se concretaba precisamente -según sus propias expresiones- en la conexión entre “vida social, relaciones jurídicas e institutos” -que fácilmente se podrían asimilar a la *reciprocidad, socialidad e institucionalidad*¹⁴⁷- . En este sentido, utilizaremos el método que nos aporta este enfoque experimental¹⁴⁸ para analizar los contenidos o vacíos

¹⁴² Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, *op. cit.*, pp. 198-215.

¹⁴³ Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, *op. cit.*, p. 185.

¹⁴⁴ Precisamente con el fin de colmar dichos vacíos, podremos encontrar muy buenos ejemplos -de aplicaciones prácticas- en aquellas Directivas comunitarias dedicadas a fomentar el espíritu de cooperación en la empresa. Concretamente la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (arts. 4 y 9); Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (art. 1.3) y la Directiva Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (arts. 4 y 11). Para profundizar sobre este tema, puede consultarse en, MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, *op. cit.*, pp. 14, y 186-187.

¹⁴⁵ Vid. TEUBNER, Gunther. *La cultura del diritto nell'epoca della globalizzazione. L'emergere delle constituzioni civili*, *op. cit.*, *passim*.

¹⁴⁶ Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Justicia relacional y principio de fraternidad*, *op. cit.*, p. 199.

¹⁴⁷ Vid. SAVIGNY, Friedrich Karl: *Tratado de la posesión*, MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir), Comares, Granada, 2005, *passim*.

¹⁴⁸ Efectivamente se trata de un método en proceso de maduración, desde el equipo investigador y a través de la dirección del mismo se asume como “un intento, al menos, de plantear cuestiones, más allá de las respuestas que se proponen, y que podrían, lógicamente, ser compartidas por unos y rechazadas por otros”.

de justicia que se producen en el ámbito de aquellas situaciones de desigualdad y/o discriminación, de determinados colectivos de personas trabajadoras que, por diversas razones -discapacidad, edad, sexo, etcétera-, sufren con respecto al resto de los trabajadores.

Sobre la utilización de este método, se han propuesto tres postulados metodológicos generales que reproducimos a continuación¹⁴⁹:

En primer lugar, que se han de distinguir las tres dimensiones de la relación jurídica, pero sin perder de vista que cada una de las dimensiones tiene sentido en relación a las otras dos, procurando obtener una visión de conjunto.

En segundo lugar, que el análisis de cada una de las dimensiones ha de ser necesariamente crítico, indagando la posible existencia de vacíos de justicia.

En tercer lugar, que aunque la visión de la relación jurídica se intente contextualizar en la *socialidad* de relaciones, y aunque el cuestionamiento sobre la justicia esté centrado en el comportamiento, en la medida en que se pretende un análisis jurídico -aun en un contexto interdisciplinar, que resulta enriquecedor para las dimensiones de *socialidad* y *reciprocidad* principalmente-, ha de ser la dimensión de la *institucionalidad* la que marque la argumentación, sin agotarla, quedando abierta a diversos matices posibles¹⁵⁰

2.5. Expediente de inclusión

Ahora bien, en atención a las ideas propuestas y ante la problemática que se suscita sobre las situaciones de desigualdad y/o discriminación, de determinados colectivos de personas trabajadoras que por diversas razones sufren con respecto al resto de los trabajadores. En tal sentido, la OIT entiende por discriminación en el empleo y la ocupación “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color,

Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social*, op. cit., p. 14. En la actualidad, y con ocasión de la publicación de su obra colectiva *Justicia relacional y principio de fraternidad* -a la que nos hemos referido con anterioridad y aportamos como referencia bibliográfica- se sigue insistiendo en el hecho de que se trata de un método en proceso de maduración en el ámbito del equipo de investigación que constituye la Red internacional de estudios interdisciplinares sobre justicia relacional en el contexto del principio jurídico-político de fraternidad -RIF-. Especial consideración requieren los estudios de carácter práctico -llevados a cabo por investigadores de la Red mencionada- que mediante la aplicación de la metodología de análisis, alimentada desde el enfoque de justicia relacional, se han llevado a cabo y de cuya maduración colectiva son también buenos ejemplos los seis capítulos finales de la obra. Vid. MÁRQUEZ PRIETO, A. Antonio: *Justicia relacional y principio de fraternidad*, op. cit., pp. 219 y ss.

¹⁴⁹ Ibidem, p. 198-215.

¹⁵⁰ Ibidem, p. 199.

sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”¹⁵¹. Se trata de realidades en la que una persona trabajadora se ve perjudicada profesional, salarial o moralmente respecto al resto de trabajadores por motivos que no están directamente relacionados con su actividad laboral. Es decir, la discriminación en el trabajo se produce cuando un trabajador presenta alguna diferencia con respecto al resto de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, bien de tipo físico -como sucede con el origen étnico, el género, discapacidad o la incidencia de alguna enfermedad-, o de tipo cultural -como la nacionalidad o creencia religiosa-. El efecto que provoca en dichos trabajadores dará como resultado: horarios abusivos, salarios más bajos, acoso o ataques personales, pérdida de las opciones de promoción profesional, etcétera.

Sin embargo, dichas prácticas pueden dar lugar a situaciones de discriminación directa e indirecta. La primera de ellas se va a originar cuando se establezca una distinción, exclusión o preferencia explícita por uno o varios motivos de los expresados con anterioridad. Algunos ejemplos serían los siguientes: el establecimiento de una condición para el ascenso o promoción del mismo basada en razones de género -exclusivamente para hombres-; descartar la candidatura de una persona en un proceso de selección por la raza de que proviene; no tomar en cuenta la opinión de una persona por ser mujer; rescindir el contrato de trabajo de una persona por contraer una enfermedad; el acoso sexual de un jefe a su secretaria; incumplimiento de los derechos laborales en el caso de embarazo, puerperio o lactancia natural, etcétera.

Por su parte, la discriminación indirecta contempla aquellas medidas, situaciones o prácticas aparentemente neutrales pero que en realidad tienen un efecto negativo y perjudicial en las personas trabajadoras pertenecientes a un colectivo determinado -por ejemplo, trabajadores con una determinada orientación sexual o de mayor edad-. Esta categoría de discriminación, debido a su naturaleza más oculta, puede pasar fácilmente desapercibida y, por tanto, es la más difícil de detectar y atajar. Una práctica de discriminación indirecta por parte del empresario sería por ejemplo la organización de cursos de perfeccionamiento profesional a horas tardías, impidiendo a los trabajadores

¹⁵¹ *Vid. art. 1, a) del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Apuntándose en dicho Convenio que no serán consideradas como discriminación: “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”.*

con responsabilidades familiares -de forma indirecta y sutil- la posibilidad de poder acudir a los mismos. Provocando de forma indirecta, y como resultado de esta práctica, que estos trabajadores con menos formación estén en una posición de desventaja respecto a la asignación posterior de tareas y posibilidades de promoción.

Consecuentemente, ambos tipos de discriminación -directa e indirecta- inciden de forma negativa en las relaciones laborales presentándose como un potente factor desestabilizador que tiene a su vez un hondo impacto en la sociedad. Por tanto, para poder lograr la eliminación en el empleo y la ocupación, no bastará con erradicar simplemente estas prácticas discriminatorias; además, será indispensable promover la igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales¹⁵², de tal forma que permita a todas las personas trabajadoras desarrollar plenamente sus capacidades y cualificaciones de conformidad con sus preferencias para que puedan gozar de igualdad respecto de las condiciones de trabajo y acceso al empleo.

Ante la complejidad de la casuística presentada, nos preguntamos: ¿cómo deberíamos enfrentarnos a esta realidad desde el enfoque relacional? Sin duda, la respuesta al problema planteado no es sencilla; no obstante, podríamos abordar el tratamiento de dichas desigualdades y/o discriminaciones, desde la perspectiva relacional¹⁵³, reflexionando sobre la idea de que una gran cantidad de aspectos y ámbitos del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, de Prevención de Riesgos Laborales, etcétera, en general están relacionados con la protección jurídica de estos colectivos¹⁵⁴. Sin embargo,

¹⁵² Es decir, propiciándose dicha igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo en todas y cada una de las fases que conforman el mismo, incluidas la promoción profesional, acceso a la jubilación, remuneración, complementos salariales, formación profesional, desarrollo de las competencias profesionales, etcétera.

¹⁵³ Precisamente, y como muestra de la preocupación actual sobre esta problemática por parte de los juristas-laboralistas, dicho tema sería tratado en el XIII Congreso jurídico de la abogacía organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Málaga, celebrado durante los días 5 y 6 de octubre de 2017 en Marbella (Málaga). A propuesta de la Sección de Diversidad Funcional, y enmarcado en la ponencia titulada: “La nueva Ley andaluza de Derechos y Atención a las personas con discapacidad”, se disertó sobre la esencia y características fundamentales del modelo relacional, así como, las estrategias y metodología empleada para abordar el problema de las personas trabajadoras con discapacidad desde el punto de vista relacional. *Vid. MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La nueva Ley andaluza de Derechos y Atención a las personas con discapacidad”, en XIII Congreso jurídico de la abogacía ICA Málaga: celebrado el 5 y 6 de octubre de 2017. Marbella (Málaga): Ilustre Colegio de Abogados de Málaga.*

¹⁵⁴ Aunque la casuística es muy extensa, a modo de aproximación, destacamos y seleccionamos los siguientes supuestos: las prestaciones sociales por discapacidad o dependencia, el establecimiento de centros especiales de empleo -CEE-, la proscripción de todo tipo de discriminación por razón de la discapacidad, el acceso al empleo de personas con discapacidad, el fomento de la contratación de las personas con discapacidad a través de subvenciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, o a través el establecimiento de cuotas de contratación en empresas públicas o privadas para personas con discapacidad, etcétera.

desde el enfoque de justicia relacional no es compatible la realización de un tratamiento jurídico protector frente a la discriminación o desigualdad de estas personas trabajadoras de forma fragmentada o diseccionada. Esta técnica llevaría implícita una doble consideración: la de la regulación jurídica de los trabajadores en general y la de aquellos que tienen especiales necesidades de protección. A contrario *sensu*, y desde el enfoque de justicia relacional, y como propuesta de lege ferenda, se sostiene que es mucho más adecuada la visión integral de la relación laboral como relación social, pretendiendo el Derecho del Trabajo la inclusión del trabajador en un conjunto de relaciones sociales y en términos de justicia. Siendo esa misma finalidad, unitaria y esencial, la que ha de jugar a favor de las personas trabajadoras en situaciones de discriminación y/o desigualdad¹⁵⁵.

Adviértase que, desde el punto de vista relacional -como hemos analizado con anterioridad y que defendemos como enfoque viable-, las situaciones de discriminación y/o desigualdad en las que se encuentran determinados colectivos de personas trabajadoras son abordadas como necesidad o dependencia que se inscribe en la relación interpersonal, por lo que es necesario promover la inclusión social, de los sujetos no incluidos en la relación de interdependencia, en condiciones de simetría social¹⁵⁶ -al que se ha hecho referencia *supra*, aunque de forma muy breve, a la hora de examinar los distintos supuestos de vacíos de justicia- y que desde el enfoque de justicia relacional se conoce con el término de “expediente de inclusión”, entendido como “el mecanismo relacional -que ha de ser suscitado necesariamente por la dimensión institucional del sistema jurídico- que exige integrar en la dinámica jurídica las situaciones de asimetría”¹⁵⁷.

¹⁵⁵ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La nueva Ley andaluza de Derechos y Atención a las personas con discapacidad”, *op.cit., passim*.

¹⁵⁶ Desde la propia esencia del enfoque de justicia relacional se desprende la idea de que únicamente es posible el adecuado funcionamiento de las relaciones sociales interdependientes y recíprocas si se llevan a cabo partiendo previamente de una simetría social y afirmando en este sentido que cualquier solución jurídica inspirada por la idea de justicia relacional ha de pretender, ante todo, “horizontalizar” y nivelar las posiciones de asimetría social producidas por tantas situaciones de necesidad, de dependencia, de capacidades cercenadas o no desarrolladas. Sobre este asunto, y con especial consideración sobre su tratamiento actual, se destaca el análisis crítico que realiza Martha NUSSBAUM sobre la idea de cooperación social de John RAWLS, afirmando que dicha cooperación social “está basada en la idea de la reciprocidad entre individuos aproximadamente iguales, y no deja explícitamente espacio alguno para las relaciones de dependencia extrema”. *Vid.* NUSSBAUM, Martha: *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Il Mulino, Bolonia (Italia), 2002, p. 111.

¹⁵⁷ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, *op. cit.*, p. 172.

Otra concepción del “expediente de inclusión”¹⁵⁸, contextualizada y adaptada a la realidad del entorno de las relaciones laborales, como estrategia de intervención propuesta desde este enfoque relacional, sería aquel consistente en la realización, como estrategia previa, de un mínimo mecanismo necesario para promover una simetría social de partida, que facilite, conforme a la propuesta de justicia relacional, el libre juego de la interdependencia recíproca, desde una pluralidad de actitudes personales. Pero, sobre todo, teniendo en cuenta que “la relación laboral es de trato sucesivo, con efectos deseablemente estables y duraderos, y considerando que la organización empresarial de la gestión del trabajo es fuente constante de dependencia, en la medida en que ambas partes no se conduzcan voluntariamente con arreglo a una exquisita intención de justicia, queda el Derecho del trabajo¹⁵⁹, con sus normas estatales o colectivamente pactadas, constituido en permanente expediente de inclusión”¹⁶⁰.

Así por ejemplo, si nos centramos en el tratamiento concreto de las situaciones de discriminación que padecen las personas trabajadoras con discapacidad en el contexto de las relaciones laborales, el debate actual se centra sobre la forma de concebir el fenómeno de la discapacidad¹⁶¹, que por una parte enfrenta a un sector doctrinal que sostiene la presencia de un único modelo, el modelo social, frente a otro sector que defiende la existencia -en su lugar- del paradigma de la autonomía personal -integrado a su vez por el modelo social y el de la diversidad funcional-. Nuestro posicionamiento se sitúa en la línea dogmática que representa el paradigma de la autonomía personal, pues dicho

¹⁵⁸ Término acuñado por el profesor MÁRQUEZ PRIETO que entendemos como “expediente relacional”, en línea con las tesis mantenidas por DONATI, que sugiere la sustitución del código “inclusión/exclusión” por el código “relacional/no relacional”. *Vid.* DONATI, Pierpaolo: “Ciudadanía y Sociedad Civil: dos paradigmas (ciudadanía *lib/lab* y ciudadanía societaria)”, *Reis*, Núm. 98, 2002, pp. 37-64.

¹⁵⁹ Como se ha expresado con anterioridad, debe entenderse que esta referencia al Derecho del trabajo también incluye otras disciplinas afines como Prevención de Riesgos Laborales, Empleo, Seguridad Social, etcétera.

¹⁶⁰ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, *op. cit.*, p. 173.

¹⁶¹ Destacando la mejora y el progreso -señalado por parte de la doctrina- que se produce con el paso de los paradigmas de etapas históricas anteriores al actual de la autonomía de la voluntad. *Vid.* CAMPOY CERVERA, Ignacio: *Los derechos de las personas con discapacidad. Perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, Dykinson, Madrid, 2007, p. 10. También, y en este mismo sentido se puede ver en VICTORIA MALDONADO, Jorge Alfonso: “El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Núm. 138, 2013, pp. 1094-1095. Además, conviene tener muy presente que el modelo de la diversidad funcional se diferenciaba del modelo social por poseer una perspectiva de análisis tridimensional, abarcando el plano jurídico, social y bioético; por ende, los principios fundamentales sobre los que se sustentan son: la diversidad, la igualdad y la dignidad -tanto en su dimensión intrínseca como la extrínseca- y la clave para delimitar la pertenencia a este grupo no está en la diversidad funcional sino en la discriminación. *Vid.* VELARDE LIZAMA, Valentina): “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”, *Revista Empresa y Humanismo*, Vol. XV, Núm. 1, 2012, p. 132.

paradigma es esencialmente relacional¹⁶², presentando aspectos en común con el enfoque de la justicia relacional. Sin embargo, este sometimiento o subordinación, que se aprecia con una mayor intensidad en aquellos supuestos en los que uno de los sujetos intervenientes en la relación laboral es una persona trabajadora con discapacidad o en cualquier otra situación de desigualdad y/o discriminación con respecto al resto de los trabajadores¹⁶³, requiere una actuación que libere dicho sometimiento, bien sea de forma autónoma o de forma heterónoma, buscando la necesaria armonización de la dependencia con la interdependencia. Es decir, que mediante la aplicación metodológica que el enfoque de la justicia relacional propone, y ante una necesidad que podemos detectar desde el ámbito de *reciprocidad* -en base a la interdependencia-, se deberá actuar mediante la puesta en práctica del “expediente de inclusión”¹⁶⁴, como programa previo imprescindible, de tal forma que este mecanismo relacional corrija la asimetría social, y así, se pueda restablecer y facilitar el buen funcionamiento de la interdependencia recíproca. Ahora bien, ¿cómo podríamos efectivamente materializar esta actuación? Sin duda, la respuesta nos vendría dada desde la estrategia metodológica que nos proporciona la perspectiva relacional, deduciendo de la misma que será la dimensión de la *institucionalidad* la que ha de asumir el desafío de ofrecer un plano jurídico de paridad, de simetría, corrigiendo, ante todo, los desequilibrios existentes¹⁶⁵.

¹⁶² Adviéntase que analizar e indagar sobre el carácter relacional -o no relacional- del paradigma de la autonomía personal, lleva implícito extender el reconocimiento de este carácter al modelo social, por quedar este integrado en el citado paradigma.

¹⁶³ Entiéndase que esta proposición también es válida para aquellos supuestos en los que la subordinación o sometimiento se presentan en un grado menor.

¹⁶⁴ Conforme a esta hipótesis y conectando con la Teoría de la justicia propuesta por John RAWLS, en la que se plantea una reciprocidad entre individuos aproximadamente iguales; debemos advertir que, a pesar de ello, existe también un intento, por parte de este autor, en recurrir a “ciertos expedientes”, como por ejemplo el “velo de la ignorancia”. *Vid.* RAWLS, John: *A theory of justice*, Cambridge (Estados Unidos): Harvard University Press, 1971, pp. 32 y 412-413. También y sobre este mismo tema, puede consultarse en HABERMAS, John y RAWLS, John (1998): *Debate sobre el liberalismo político*, Paidós, Barcelona, 1998, pp. 75 y ss. Por otra parte, se aprecia en la obra de RAWLS un intento de recurrir a ciertos expedientes, que han sido calificados por MÁRQUEZ PRIETO como un “modo de promover la solidaridad”. *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, *op. cit.*, p. 173. Al hilo de lo expuesto, también la autora estadounidense Martha NUSSBAUM ha expresado de forma muy clara la necesidad de encontrar “expedientes de inclusión” que atiendan y respondan a necesidades concretas, socialmente estructuradas, de tal forma que se pueda alcanzar la inclusión social de aquellas personas no incluidas desde una perspectiva de simetría social en la relación de interdependencia. *Vid.* NUSSBAUM, Martha: *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, *op. cit.*, p. 111.

¹⁶⁵ *Vid.* MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, *op. cit.*, pp. 172-173.

IV. NUCLEO CENTRAL DE LA INVESTIGACIÓN: PARÁMETROS ESENCIALES Y RETOS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES

1. Cuestiones previas

1.1. Una realidad compleja que demanda soluciones

Una mirada hacia la sociedad del trabajo actual nos desvela que el acceso al empleo, la precariedad laboral y su impacto en las futuras pensiones son tres dimensiones especialmente sensibles e interconectadas que afectan de manera muy significativa a las personas jóvenes en España¹⁶⁶. La combinación de un mercado laboral altamente volátil, una protección social insuficiente y los efectos estructurales de la digitalización y globalización han propiciado un escenario que compromete la estabilidad laboral y el bienestar futuro de las nuevas generaciones.

Sin duda, se trata de un fenómeno que despliega un doble efecto. De una parte, y desde la perspectiva del desarrollo personal, las barreras en el acceso al empleo y permanencia en el mismo son determinantes directos de la inseguridad de este colectivo y, especialmente, del retraso y/o impedimento de su independencia y emancipación. De otra parte, desde la panorámica social, la precariedad actual en el empleo de las personas jóvenes, compromete de manera muy significativa nuestro sistema de pensiones basado en la solidaridad intergeneracional¹⁶⁷, lo que implica que las cotizaciones de las personas trabajadoras actuales son la base para financiar las prestaciones del futuro¹⁶⁸.

¹⁶⁶ A través de una revisión histórica, se ha podido constatar que la situación de la juventud en el mercado de trabajo español ha sido problemática, marcada por tasas de desempleo juvenil muy elevadas, especialmente durante períodos de crisis económica. Este fenómeno socioeconómico ha motivado a los poderes públicos a adoptar medidas específicas para facilitar la inserción laboral de los jóvenes y evitar que surja una “generación perdida” -expresión utilizada por el profesor Molina Navarrete- cada vez que nos veamos inmersos en un periodo de recesión económica. *Vid. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El futuro de las ‘juventudes perdidas’ en el punto de mira de las reformas: ¿educación-ciudadanía versus formación-empleabilidad?”, Revista de Trabajo y Seguridad Social - CEF, Núm. 463, 2021, pp. 5-24.*

¹⁶⁷ *Vid. RUIZ SANTAMARÍA, José Luis, El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, pp. 58-59.

¹⁶⁸ *Vid. MONERO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes ‘versus’ el retraso en la edad de jubilación de los mayores”, en ILLUESCA BALLESTER, Héctor, MONERO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (Dirs.); GUTIÉRREZ DE LA PEÑA, María Sonsoles y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, (Coords.), Trabajo y seguridad social de la juventud. I Jornadas ITSS/AEASS: Actualizado con las últimas reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social, Laborum, Murcia, 2022, pp. 17-63.*

1.2. Aproximación conceptual al término “colectivos vulnerables” en relación con las personas jóvenes

Es un hecho constatado y manifiesto que uno de los principales problemas al que nos enfrentamos en el estudio de los colectivos vulnerables -desde la propia perspectiva jurídico-laboral- reside en la indeterminación conceptual de dicho término. En efecto, bastará con llevar a cabo una revisión del extenso elenco normativo -que regula el complejo ámbito del mundo del trabajo- para poder constatar la multiplicidad y heterogeneidad conceptual del término “colectivos vulnerables”.

En este sentido, la vigente *Ley de Empleo*¹⁶⁹ -en adelante, LE-, en sintonía con las exigencias de las reformas e inversiones propuestas en el *Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*¹⁷⁰, introduce una nueva denominación: “colectivos de atención prioritaria”. Sin embargo, la importancia de esta nueva regulación no reside exclusivamente en este nuevo vocablo, sino que se ha ampliado de forma muy significativa -respecto a la anterior legislación¹⁷¹- el número de colectivos vulnerables que requieren una atención prioritaria¹⁷².

De igual forma, el legislador ha detallado cada uno de los grupos de personas en el art. 50 LE, incluyendo a este colectivo y expresándolo en los siguientes términos: “Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación [...]. Sin embargo, si realizamos un análisis comparativo con la anterior LE (2015), en la que hacía mención a “jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación”, se sigue manteniendo dicha protección.

Respecto a la prohibición de cualquier conducta discriminatoria en materia de empleo, el art. 39 incluye dos tipos protección: en primer lugar, una de tipo genérico que pretende combatir cualquier discriminación que atente contra los colectivos incluidos en el art. 50 LE; en segundo lugar, se añade un mandato final expresándose en los siguientes términos: “[...] se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas”.

¹⁶⁹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

¹⁷⁰ Dándose cumplimiento a la Reforma 5ª destinada a la “Modernización de políticas activas de empleo”. Disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/>

Una especial consideración merece la protección que dispensa la LE a las personas jóvenes demandantes de servicios de empleo. En este supuesto concreto de ser “persona joven demandante de empleo”, en el art. 53 LE se dispone que ostenta la condición de persona joven aquella que “no haya alcanzado los treinta años o sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”.

1.3. Panorámica sobre la situación del mercado de trabajo de las personas jóvenes en España y su relación con la UE

Antes de adentrarnos en el análisis jurídico sobre las diferentes problemáticas que integran el objeto de nuestro estudio, indagaremos sobre la situación actual del empleo de las personas jóvenes en España y en la Unión Europea (en adelante, UE). A finales de 2024, el mercado de trabajo de este colectivo ha mostrado una serie de mejoras y avances, reflejados en diversos indicadores estadísticos. A continuación, se presentan los principales datos de la situación laboral juvenil en España, comparados con los de la media de la UE, con base en la información obtenida a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social¹⁷³ y de Eurostat¹⁷⁴.

A) Indicadores estadísticos en valor porcentual relacionados con el acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas jóvenes:

- Tasa de Actividad.

- En España, la tasa de actividad de los jóvenes de 16 a 24 años fue del 37,3% en el segundo trimestre de 2024.
- En la UE, la tasa de actividad que corresponde para el grupo de 15 a 24 años en la UE se situó en el 41,0%.

¹⁷¹ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

¹⁷² Así, en el art. 30, 1º de la reformada LE (2015) se establecía que: “[...] jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respecto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

¹⁷³ Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, “Informe jóvenes y mercado de trabajo”, *Observatorio de las ocupaciones*, Núm. 44, Trim. 4º, 2024. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num44_Febrero_2025.pdf

¹⁷⁴ Vid. EUROSTAT, “Estadísticas de desempleo”, Statistics Explained, enero de 2025. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

- Tasa de Empleo.

- En España, la tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 24 años alcanzó el 27,4% en el segundo trimestre de 2024.
- En la UE, esta tasa fue del 35,4%.

- Tasa de Paro.

- En España, la tasa de paro entre los jóvenes de 16 a 24 años se situó en el 26,6%.
- En la UE, la tasa de desempleo juvenil fue del 13,7%.

- Porcentaje de personas jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIs).

- En España, el porcentaje de jóvenes de 16 a 24 años que no estudian ni trabajan fue del 10,2%.
- En el espacio de la UE, que conforman en la actualidad los veintisiete países miembros, el porcentaje ascendió al 9,6%.

B) Referentes estadísticos relacionados con la tipologías y modalidades contractuales del colectivo de personas jóvenes en España.

- Tasa de Temporalidad.

- 2018. La tasa de temporalidad entre los asalariados de 16 a 24 años se situó en el 73,3%, mientras que para el grupo de 16 a 29 años fue del 57,2%.
- 2019. Se registró una ligera disminución, con una tasa del 72,0% para los jóvenes de 16 a 24 años y del 56,0% para aquellos de 16 a 29 años.
- 2020. Debido al impacto de la pandemia de COVID-19, la tasa de temporalidad aumentó al 74,5% en el grupo de 16 a 24 años y al 58,5% en el de 16 a 29 años.
- 2021. Se observó una leve recuperación, con tasas del 72,8% para los jóvenes de 16 a 24 años y del 56,8% para los de 16 a 29 años.
- 2022. La implementación de la reforma laboral en marzo de 2022 tuvo un efecto notable, reduciendo la tasa de temporalidad al 64,1% en el grupo de 16 a 24 años y al 49,5% en el de 16 a 29 años.

- 2023. La tendencia descendente continuó, situándose la tasa de temporalidad en el 55,0% para los jóvenes de 16 a 24 años y en el 42,0% para aquellos de 16 a 29 años.
- 2024. La tasa de temporalidad se redujo al 44,6% en el grupo de 16 a 24 años y al 33,6% en el de 16 a 29 años.

- Contratos Indefinidos y Temporales.

- 2018. Del total de contratos firmados por jóvenes de 16 a 29 años, el 15% fueron indefinidos y el 85% temporales.
- 2019. La proporción de contratos indefinidos aumentó ligeramente al 17%, mientras que los temporales representaron el 83%.
- 2020. Debido a la incertidumbre económica, los contratos indefinidos disminuyeron al 14%, y los temporales aumentaron al 86%.
- 2021. Se registró una recuperación, con un 18% de contratos indefinidos y un 82% de temporales.
- 2022. Tras la reforma laboral, los contratos indefinidos aumentaron significativamente al 30%, y los temporales se redujeron al 70%.
- 2023. La tendencia positiva continuó, con un 38% de contratos indefinidos y un 62% de temporales.
- 2024. Los contratos indefinidos representaron el 45%, mientras que los temporales fueron el 55%.

- Duración de los Contratos Temporales.

- 2018. El 70% de los contratos temporales tuvieron una duración inferior a seis meses, el 20% entre seis meses y un año, y el 10% más de un año.
- 2019. Se mantuvo una distribución similar, con un 68% de contratos de menos de seis meses, un 22% entre seis meses y un año, y un 10% superiores al año.
- 2020. La incertidumbre incrementó los contratos de corta duración al 75%, reduciendo los de seis meses a un año al 18% y los de más de un año al 7%.

- 2021. Se observó una leve mejora, con un 72% de contratos inferiores a seis meses, un 20% entre seis meses y un año, y un 8% superiores al año.
- 2022. Tras la reforma laboral, los contratos de menos de seis meses disminuyeron al 65%, los de seis meses a un año aumentaron al 25%, y los de más de un año al 10%.
- 2023. La tendencia continuó, con un 62% de contratos de corta duración, un 26% de media duración y un 12% de larga duración.
- 2024. El 60% de los contratos temporales tuvieron una duración inferior a seis meses, el 25% entre seis meses y un año, y el 15% más de un año.

- Contratos a Tiempo Parcial.

- 2018. La tasa de parcialidad entre los jóvenes de 16 a 24 años fue del 43,0%, y del 30,0% para el grupo de 16 a 29 años.
- 2019. Se registró una ligera disminución, con tasas del 42,0% y 29,0% respectivamente.
- 2020. La crisis sanitaria elevó la parcialidad al 45,0% en el grupo de 16 a 24 años y al 32,0% en el de 16 a 29 años.
- 2021. Hubo una leve recuperación, con tasas del 44,0% y 31,0% respectivamente.
- 2022. La reforma laboral contribuyó a reducir la parcialidad al 41,0% en el grupo de 16 a 24 años y al 28,0% en el de 16 a 29 años.
- 2023. Los jóvenes de 16 a 24 años alcanzaron el 40,9%, frente al 26,4% para los jóvenes de 16 a 29 años.
- 2024. fue del 39,4% para los jóvenes de 16 a 24 años y del 25,7% para aquellos de 16 a 29 años.

En definitiva, y a modo de recapitulación, el examen de los datos estadísticos expuestos se infiere que la evolución del mercado laboral juvenil en España durante el período 2018-2024 ha mostrado signos de mejora, especialmente en la reducción de la temporalidad y el aumento de los contratos indefinidos. Sin embargo, los indicadores comparativos con la UE reflejan que España sigue presentando una tasa de empleo juvenil más baja y una tasa de paro significativamente más alta.

A pesar de las reformas laborales y la progresiva mejora en la estabilidad contractual, sigue siendo prioritario el diseño de políticas públicas que fomenten el empleo de calidad para los jóvenes, reduzcan la precariedad laboral y aumenten su participación en el mercado de trabajo en condiciones más equitativas con el resto de la UE.

2. Tratamiento constitucional español de la promoción juvenil en el empleo

Es indudable que la realización de un profundo y adecuado análisis jurídico laboral sobre la promoción del empleo juvenil en España debe llevarse a cabo partiendo del oportuno examen de nuestra norma suprema¹⁷⁵. Ahora bien, para que dicho estudio sea eficaz, pensamos que debería abordarse atendiendo a una doble realidad. En primer lugar, examinando en el marco constitucional aplicable los principios y derechos relevantes que informan las políticas de empleo joven. En segundo lugar, y completando lo anterior, conviene afrontar una revisión de la jurisprudencia más significativa en la materia, valorando cómo los tribunales han resuelto las diferentes tensiones sobre las garantías constitucionales de la promoción juvenil y otras medidas como la igualdad o la prohibición de discriminación por edad¹⁷⁶. Este recorrido permitirá vislumbrar si la normativa laboral española está en sintonía con el mandato constitucional de promover la incorporación de la juventud al desarrollo socioeconómico.

¹⁷⁵ Sobre esta cuestión, compartimos plenamente aquellas tesis que sostienen que, independientemente de la mayor o menor precisión normativa adoptada por el legislador constitucional, ha de tomarse siempre en serio el valor normativo que toda disposición constitucional ostenta. *Cfr.* GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Cavitas (4^a Ed.), Madrid, 2006, p. 3.

¹⁷⁶ Respecto a las situaciones en las que se encuentran las personas jóvenes que, por razones de edad, sufren discriminación en relación al resto de las personas trabajadoras, nos alineamos con aquellos enfoques que promueven la necesidad de una actuación que libere dicho sometimiento, bien sea de forma autónoma o de forma heterónoma, buscando la ineludible armonización de la dependencia con la interdependencia. Es decir, se deberá actuar mediante la puesta en práctica del “expediente de inclusión”, como programa previo imprescindible, de tal forma que este mecanismo, propio del enfoque de justicia relacional, corrija la asimetría social y, de esta manera, pueda restablecer y facilitar el buen funcionamiento de la interdependencia recíproca. Si bien, conviene precisar que será la dimensión de la institucionalidad la que ha de asumir el liderazgo necesario que corrija los desequilibrios existentes; promoviendo, de esta forma, la inclusión social de los sujetos no incluidos en la relación de interdependencia, en condiciones de simetría social. *Vid.* RUIZ SANTAMARÍA, José Luis, “El enfoque relacional como metodología de análisis en el Derecho del trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral”, REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa, Núm. 21, 2020, pp. 74-75. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/view/7563>

2.1. Notas esenciales sobre la específica protección constitucional de la promoción juvenil en el empleo

En el plano normativo, la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) incorporó por primera vez un mandato expreso relativo a la promoción de la juventud, reconociendo la necesidad de fomentar la participación de los jóvenes en el desarrollo de la vida social, económica, cultural y política del país. Ese mandato constitucional, incorporado principalmente en el art. 48 de la Carta Magna, sienta las bases de una política pública orientada a mejorar las oportunidades de la población joven y sirve de fundamento para un conjunto de disposiciones legislativas y actuaciones administrativas en el ámbito jurídico laboral¹⁷⁷. Asimismo, como primera concreción institucional de este mandato, la Ley 18/1983 creó el Consejo de la Juventud de España¹⁷⁸, órgano público de representación juvenil destinado a fomentar la participación y el asociacionismo de los jóvenes a nivel estatal¹⁷⁹.

Ciertamente, la propia ubicación del art. 48 CE, en el Capítulo III del Título I de la CE, determina que se trata de uno de los principios rectores de la política social y económica, lo que implica que no consagra un derecho fundamental exigible directamente por los ciudadanos, sino un mandato al legislador y a los poderes públicos para orientar sus actuaciones. En virtud de este principio, el Estado tiene la obligación constitucional de desarrollar políticas activas que favorezcan la integración de los jóvenes en todos los ámbitos de la vida pública, muy especialmente en el acceso al empleo y la formación profesional. La inclusión expresa de este precepto en el texto constitucional de 1978 subraya la importancia que el constituyente otorgó a la población juvenil, considerándola

¹⁷⁷ Para profundizar sobre este tema puede consultarse en, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y MONEREO PÉREZ, José Luis, “El derecho a una política de promoción de la juventud”, en MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO VIDA, María Nieves (Coords.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, pp. 1393-1424.

¹⁷⁸ Ley 18/1983, de 16 de noviembre, del Consejo de la Juventud de España [Disposición derogada]. BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 1983, pp. 32071-32073.

¹⁷⁹ El Consejo de la Juventud de España (CJE) es una plataforma de más de sesenta entidades juveniles, creada por ley en 1983 y formada por los Consejos de Juventud de las Comunidades Autónomas y organizaciones juveniles de ámbito estatal. Su objetivo principal es propiciar la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural en un entorno global, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48 CE y con el firme compromiso de participar en el diseño de las políticas que de forma directa o indirecta afectan a las personas jóvenes para mejorar la calidad de vida de la juventud y dar respuesta a sus problemas, inquietudes y aspiraciones. Consultese en: <https://www.cje.org/que-es-cje/#nuestraHisotriaCJE>

un colectivo que requería atención específica más allá de la igualdad genérica del art. 14 CE y del mandato de promoción general del art. 9.2 CE¹⁸⁰.

Junto al mencionado art. 48 CE, existen otros preceptos constitucionales de relevancia para la promoción sociolaboral de los jóvenes. Como ya se había anticipado, el art. 9.2 CE establece, de forma general, que corresponde a los poderes públicos remover los obstáculos que impiden la plenitud de la igualdad y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida económica y social, lo que proporciona un respaldo constitucional amplio a las medidas de acción positiva en favor de colectivos con dificultades particulares, como puede ser la juventud¹⁸¹.

Asimismo, el art. 35.1 CE proclama el derecho de todos los españoles al trabajo “ya la promoción a través del trabajo”, expresión que pone de relieve la idea de que el empleo es vehículo de progreso personal y colectivo; en el caso de los jóvenes, ese progreso depende en gran medida de lograr su primera inserción laboral en condiciones dignas. Precisamente, en esta línea, el art. 10 CE integra dos cláusulas de gran valor “garantista”. De una parte, en el apdo. 1º, se establece que: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. De otro, y completando el carácter garantista constitucional, en el apdo. 2º se añade al anterior en los siguientes términos: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”. Adviértase el significativo alcance del precepto en la medida que alcanza un doble control: el que se lleva a cabo por los jueces y tribunales del orden jurisdiccional ordinario; y, de forma adicional, el control

¹⁸⁰ En este contexto, y como se ha podido afirmar de forma acertada, se infiere que la combinación de factores extrajurídicos y jurídicos alzan el protagonismo actual que adquiere el mandato contenido en el art. 48 CE, a cargo de los poderes públicos, “[...] para promover las condiciones efectivas que incentiven la participación de la juventud en los distintos ámbitos de la vida social, al objeto de contribuir, de forma libre y eficaz al desarrollo político, social, laboral, económico y cultural”. *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2024, p. 14.

¹⁸¹ *Vid.* MOLINA HERMOSILLA, Olimpia, *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales-Mergablum, Sevilla, 2005, pp. 10-11.

constitucional que corresponde exclusivamente al Tribunal Constitucional, *ex art.* 161 CE¹⁸².

Por otro lado, el art. 40.1 CE impone a los poderes públicos el deber de realizar una política orientada al pleno empleo, completando el mencionado precepto, en su apdo. 2º, con la obligación de los poderes públicos de fomentar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores, obligaciones cuyo cumplimiento tiene un claro componente generacional, dado que la mejora de la empleabilidad de la juventud es esencial para alcanzar el objetivo de pleno empleo¹⁸³.

Incluso en el art. 50 CE, que se refiere a la protección de los mayores, se advierte un enfoque complementario: las políticas de promoción de los mayores (*v.gr.*: la jubilación) guardan conexión con las de promoción de los jóvenes, en la medida en que ambas deben conjugarse en una visión integradora del mercado de trabajo y de la solidaridad intergeneracional¹⁸⁴.

Finalmente, y como cierre de este epígrafe, cabe destacar que el art. 48 CE, al igual que los demás principios rectores, no es de aplicación directa en sede judicial, pero sí vincula al legislador y orienta la interpretación de las normas. Ello significa que los tribunales no pueden reconocer a un individuo un puesto de trabajo invocando directamente este precepto, pero sí pueden acudir a este mandato al analizar la razonabilidad de una determinada medida legislativa o política pública dirigida a la juventud. De hecho, el Tribunal Constitucional ha afirmado que los principios rectores

¹⁸² *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, *op. cit.*, pp. 16-17.

¹⁸³ Nótese que, consecuencia directa de los efectos producidos por diferentes fenómenos como son: la globalización de la economía, el progreso de la integración europea, etcétera., la interpretación de los contenidos del art. 40 CE, requiere afrontarla de forma armonizada con los instrumentos jurídicos de ámbito internacional.

Y, en este sentido, coincidimos con aquellos enfoques que mantienen esta línea de hermenéutica armonizada, al afirmar que: “[...] Si la OIT ha asumido el liderazgo sobre el tema del empleo a nivel mundial, la estrategia de coordinación de políticas iniciada en la Unión Europea -política económica, a través de grandes orientaciones de la política económica, y política de empleo, a través de las directrices de empleo y los planes nacionales de acción para el empleo, en coordinación con la estrategia de inclusión social- obliga a nuestro país a establecer objetivos cuantificados de actuación con desempleados, aumentar la eficacia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo”. *Vid.* FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “La modernización del sistema nacional de empleo español: Un reto en cierres”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - IUSTEL*, Núm. 41, 2015. Disponible en: https://www-iustel-com.eu1.proxy.openathens.net/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=416546

¹⁸⁴ *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes ‘versus’ el retraso en la edad de jubilación de los mayores”, *op. cit.*, pp. 17-63.

informan la acción normativa y sirven como parámetro para evaluar la constitucionalidad de las leyes en conjunción con otros preceptos. En este sentido, el mandato de promoción juvenil otorga cobertura constitucional a disposiciones de fomento del empleo joven o de trato preferente hacia los jóvenes en ciertas políticas, siempre que se respeten otros derechos y principios como la igualdad y la proporcionalidad¹⁸⁵.

2.2. La perspectiva jurisprudencial de las garantías constitucionales sobre la promoción juvenil: especial atención al principio de “no discriminación por razón de edad”

La jurisprudencia española ha tenido ocasión de pronunciarse sobre diversas cuestiones vinculadas a la promoción de la juventud en el empleo, especialmente al confrontar dichas medidas con otros principios constitucionales como la igualdad o la no discriminación por edad. Un eje central del debate ha sido la tensión intergeneracional en el mercado de trabajo, es decir, cómo equilibrar las oportunidades para los jóvenes con los derechos de los trabajadores de mayor edad. En este sentido, el Tribunal Constitucional abordó tempranamente la figura de la jubilación forzosa como instrumento de política de empleo. En la emblemática STC 22/1981, de 2 de julio¹⁸⁶, el alto tribunal declaró inconstitucional que la ley fijase con carácter general una edad máxima de permanencia en el trabajo¹⁸⁷ que implicase el cese automático de la relación laboral por razón de edad. El fundamento fue que una medida así, adoptada sin garantías ni alternativas, vulneraba el derecho al trabajo del art. 35 CE y suponía una discriminación por edad contraria al art. 14 CE. No obstante, el Tribunal dejó abierta la puerta a que el legislador, con la debida habilitación formal y finalidades justificadas de política de empleo, pudiera permitir la extinción de contratos al cumplir cierta edad¹⁸⁸. Esta doctrina permitió que, años más tarde, se reintrodujeran las cláusulas de jubilación forzosa en

¹⁸⁵ *Vid.* MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y MONEREO PÉREZ, José Luis, “El derecho a una política de promoción de la juventud”, *op. cit.*, pp. 1416-1418.

¹⁸⁶ STC 22/1981, de 2 de julio. BOE núm. 172, de 20 de julio de 1981. ECLI:ES:TC:1981:22.

¹⁸⁷ Recuérdese que el límite de edad establecido en aquella época era de sesenta y nueve años. Así, se iniciaba el Antecedente 1º de la STC 22/1981, en el que se expresaba que: “Con fecha 3 de junio de 1980, la Empresa Brown Boveri de España S. A., comunica a uno de sus trabajadores, don Luis Fernández Ortiz, que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores (1980), se ve en la necesidad de dar por terminada, a partir del día 9 del mismo mes, la relación jurídico-laboral que mantiene con él. Dicho trabajador, que lleva treinta y cinco años en la Empresa, había cumplido ya los setenta años y tenía sesenta y nueve en la fecha de entrada en vigor de dicho Estatuto”

¹⁸⁸ Si bien, se establecía como condición indispensable que se asegurase que el trabajador afectado tuviera acceso a la pensión de jubilación correspondiente. *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes ‘versus’ el retraso en la edad de jubilación de los mayores”, *op. cit.*, p. 42.

convenios colectivos con respaldo legal, presentándolas como una medida para liberar puestos de trabajo para los jóvenes¹⁸⁹.

En materia de igualdad y no discriminación, la Constitución, aunque no menciona expresamente la edad entre los motivos del art. 14 CE, ha sido interpretada por el Tribunal Constitucional en el sentido de incluirla en la cláusula abierta de “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Precisamente, un buen ejemplo de ello lo podremos encontrar en la STC 75/1983, de 3 agosto¹⁹⁰, señalándose a tal efecto, en el Fundamento Jurídico 3º, lo siguiente: “La edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el art. 14 pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad; de modo que la edad, dentro de los límites que la Ley establece para el acceso y la permanencia en la función pública, es una de las circunstancias comprendidas en el art. 14 y en el art. 23.2 desde la perspectiva excluyente de tratos discriminatorios”. Con posterioridad, el Tribunal Constitucional ha ido emanando una serie de pronunciamientos en los que se ha tenido que enfrentar a la calificación como discriminatorios de posibles tratos diferenciados en función de la edad; aplicándose, a la hora de abordar esta temática, “el principio de proporcionalidad”, atendiendo a la existencia de una finalidad legítima y a la idoneidad y proporcionalidad de la medida¹⁹¹.

Como aspecto de especial relevancia, en relación al principio de no discriminación en el empleo y la ocupación, debe subrayarse que la legislación española, en armonía con el Derecho de la Unión Europea, prohíbe desde 2003 la discriminación por edad en el

¹⁸⁹ Al hilo del eterno debate sobre el retraso la edad de jubilación o el incentivo del relevo generacional, los profesores Monereo Pérez y López Insua llevan a cabo un excelente análisis del mismo, señalando que la legislación ha oscilado pendularmente entre prolongar la vida activa de los mayores -alegando razones de sostenibilidad financiera- y propiciar su retiro para dar paso a nuevas cohortes en el mercado de trabajo. Actualmente, la normativa española permite de nuevo la jubilación obligatoria pactada en convenios a la edad legal de retiro si se vincula a objetivos de política de empleo, explicitando normalmente la contratación de jóvenes como contrapartida. *Cfr.* MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes ‘versus’ el retraso en la edad de jubilación de los mayores”, *op. cit.*, pp. 17-63.

¹⁹⁰ STC 75/1983, de 3 de agosto. Pleno. Cuestión de inconstitucionalidad número 44/82. BOE núm. 197, de 18 de agosto de 1983, pp. 26-29. ECLI:ES:TC:1983:75.

¹⁹¹ Para profundizar sobre este asunto, puede consultarse en, FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “La modernización del sistema nacional de empleo español: Un reto en cierres”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - IUSTEL*, Núm. 41, 2015. Disponible en: https://www-iustel-com.eu1.proxy.openathens.net/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=416546

empleo de forma expresa¹⁹², de conformidad a lo establecido explícitamente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre¹⁹³. Ahora bien, permitiéndose -de forma muy limitada- excepciones objetivamente justificadas, y sustentadas en objetivos legítimos de políticas de empleo, conforme a la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000¹⁹⁴. Esto significa que las diferencias de trato basadas exclusivamente en la edad deben superar un escrutinio estricto de justificación objetiva y razonable para ser constitucionalmente válidas. En la práctica, la jurisprudencia ha asumido que ciertas distinciones por edad pueden estar legitimadas por fines de política laboral o social. Por ejemplo, en el contexto de despidos colectivos, los tribunales han avalado que se aplican criterios de selección que protegen a los trabajadores más jóvenes, eligiendo preferentemente para la extinción a aquellos más próximos a la jubilación, siempre que se les garantiza el acceso a prestaciones adecuadas. Tal criterio, utilizado en casos como la STC 66/2015, de 13 de abril¹⁹⁵, donde se discutió si despedar primero a empleados de más de 55 años constituía una discriminación por edad, fue considerado válido por el Tribunal Constitucional al entender que, en las circunstancias de ese expediente, la medida no vulneró la igualdad porque respondía a un objetivo legítimo¹⁹⁶ y, además,

¹⁹² Y, en estos términos, se expresa el legislador en el art. 28 de la Ley 62/2003, dedicado a las “Definiciones”, y que establece: “1. A los efectos de este capítulo se entenderá por: a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón [...] de edad [...]. b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón [...]. c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón [...] de edad [...], siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios. d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con [...] la edad [...], que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. 2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón [...] de edad [...] se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón [...] de edad [...] se consideran en todo caso actos discriminatorios.

¹⁹³ Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

¹⁹⁴ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOCE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

¹⁹⁵ STC 66/2015, de 13 de abril. BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2015. ECLI:ES:TC:2015:66.

¹⁹⁶ Estableciéndose por el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 2º de la STC 66/2015, de 13 de abril, como objetivo legítimo: “minimizar el impacto social del despido en personas cercanas a la edad de retiro”

venía acompañada de garantías sociales, por lo que resultaba proporcionado al fin perseguido¹⁹⁷.

Cabe mencionar que el Tribunal Constitucional no ha tenido que medidas anulares de fomento del empleo específicamente dirigidas a jóvenes por razones de igualdad, pues normalmente estas se diseñan como incentivos o apoyos que no lesionan derechos de terceros. Sin embargo, la vigilancia jurisprudencial se ha centrado en asegurar que las políticas juveniles no impliquen detrimiento de derechos laborales mínimos. Por ejemplo, el control judicial de los contratos formativos ha sido intenso en la jurisdicción social (Tribunal Supremo), exigiendo a las empresas el estricto cumplimiento de los requisitos de formación así que pena de declarar la relación como indefinida ordinaria.

De igual modo, la STS 4249/2005 (Sala III), de 28 de junio de 2005¹⁹⁸, en conflictos sobre becarios¹⁹⁹, los jueces han verificado si la beca ocultaba en realidad un puesto de trabajo común, en cuyo caso han reconocido al joven la condición de trabajador con todos los derechos laborales²⁰⁰.

Esta línea de actuación garantiza que la promoción de la juventud no se haga a costa de situar a los jóvenes en una posición de ciudadanía laboral de segunda clase. La propia doctrina científica insiste en que las fórmulas de inserción laboral de jóvenes deben respetar la dignidad del trabajo y propugna un equilibrio entre flexibilidad y seguridad,

¹⁹⁷ Como, por ejemplo: “el pago de un convenio especial a la Seguridad Social, subsidio de desempleo hasta la pensión, etc”. *Vid.* FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “La modernización del sistema nacional de empleo español: Un reto en ciernes”, *op. cit.*, p.4.

¹⁹⁸ STS 4249/2005 (Sala de lo Contenciosos-Administrativo), de 28 de junio de 2005, (Rec. 150/2003). ECLI:ES:TS:2005:4249.

¹⁹⁹ Estableciéndose, a tal efecto, en el Fundamento Jurídico Segundo de la citada STS 4249/2005 (Sala de lo Contenciosos-Administrativo), de 28 de junio de 2005, lo siguiente: “Conforme a esta doctrina jurisprudencial, resultan razonables, por tanto, las condiciones que el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre , establece para que el personal becario de investigación quede incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, al suponer esta asimilación a la condición de trabajador por cuenta ajena una medida de extensión de los derechos de protección social en beneficio de un colectivo de becarios de investigación, para cuyo desarrollo normativo se encuentra expresamente habilitado el Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 l) de la Ley General de la Seguridad Social .

²⁰⁰ En relación al análisis de las posibles analogías del personal investigador becario con la relación laboral, respecto a la concreta situación de las personas trabajadoras que pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo, dicha situación no es directamente asimilable a la finalización de las tareas de investigación desarrolladas al amparo de una beca de investigación, sin interposición de la decisión del legislador, de lo que se desprende que por decisión del legislador sí podría procederse a dicha asimilación y, en consecuencia, a la protección por desempleo del investigador en formación de beca y, en su caso, también del participante en el programa de prácticas no laborales en empresas. *Cfr.* MORENO GENÉ, Josep, “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, Núm. 347, 2012, p. 112. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3293>

lo que se ha dado en llamar flexiseguridad, para evitar que la lucha contra el desempleo juvenil termine perpetuando la precariedad de este colectivo²⁰¹.

3. El sistema de políticas de empleo juvenil en España

3.1. La política de empleo española en la actualidad: pinceladas sobre sus enfoques y aspectos más significativos

En la actualidad, el marco jurídico de referencia sobre la política de empleo en España se encuentra ubicado en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en adelante, LE)²⁰². En dicha norma se establece el régimen jurídico que regula la planificación, coordinación y ejecución de estas políticas, con el objetivo de fomentar el empleo de calidad y reducir el desempleo²⁰³. Esta ley se complementa con un conjunto de estrategias y programas desarrollados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)²⁰⁴ y los servicios públicos de empleo autonómicos, que buscan mejorar la empleabilidad y la cohesión social y territorial²⁰⁵. Esta norma introduce un enfoque integrador que articula tanto políticas activas de empleo como mecanismos de protección frente al desempleo. Dentro de sus disposiciones fundamentales se encuentran:

²⁰¹ Concretamente, y haciendo referencia a la Reforma laboral operada en el año 2012, la profesora Moreno Vida critica, de manera acertada a nuestro juicio, la modificación de la regulación del contrato a tiempo parcial para permitir que, las personas trabajadoras bajo este régimen contractual -mayoritariamente, personas jóvenes-, además de la realización de horas complementarias, puedan realizar horas extraordinarias, flexibilizando nuevamente la regulación del contrato a tiempo parcial para ampliar su margen de adaptación a las necesidades productivas de la empresa, pero introduciendo una precarización en las relaciones de trabajo. *Cfr.* MORENO VIDA, María Nieves, “La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 34, 2013. Disponible en: https://www-iustel-com.eul.proxy.openathens.net/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=413561

²⁰² Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

²⁰³ Concretamente, queda reflejado en el art 1: “La presente ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Tiene por objetivo promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial”.

²⁰⁴ El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo con el fin de contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe.html>

²⁰⁵ Nótese, que una de las más significativas novedades que introduce la Ley 3/2023 es la transformación del SEPE en la Agencia Española de Empleo. *Vid.* art. 18 en concordancia con la DA 1^a,1 y DT2^a,1 Ley 3/2023.

- Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE). Regula la política de activación del empleo y define sus objetivos estratégicos en un periodo cuatrienal. (Art. 11.4, a) LE).
- Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno. Concretan anualmente los objetivos de la EEAAE, estableciendo los servicios y programas aplicables en todo el Estado y en cada comunidad autónoma (Art. 11.4, b) LE).
- Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. Facilita la coordinación entre las distintas administraciones y agentes implicados en la intermediación laboral y el desarrollo de políticas activas (Art. 11.4, c) LE).

Por su parte, y en referencia a las políticas activas de empleo, se enfocan como un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las oportunidades laborales de las personas desempleadas y a fortalecer la empleabilidad de los trabajadores²⁰⁶. Estas incluyen:

- Formación profesional para el empleo. Programas formativos dirigidos a la actualización y adquisición de competencias para la inserción y reinserción en el mercado de trabajo. Se contextualiza por el legislador como Eje 2 de las políticas de activación del empleo (Art. 12.4, b) LE).
- Orientación laboral. Servicios de asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo, incluyendo la elaboración de itinerarios personalizados. Queda enmarcado por el legislador como Eje 1 de las políticas de activación del empleo (Art. 12.4, a) LE).
- Fomento del empleo. Incentivos económicos y fiscales a la contratación, especialmente dirigidos a colectivos con dificultades de inserción laboral. Se articula por el legislador como Eje 3 de las políticas de activación del empleo (Art. 12.4, c) LE).

²⁰⁶ En esta línea, compartimos las tesis que abogan por establecer unas políticas de empleo que respondan a “[...] las necesidades de las personas trabajadoras, tanto de quienes están ocupadas como de las desempleadas y de las que, aunque inactivas, deseen incorporarse al mundo laboral, y por supuesto también de las empresas que cada vez más demandan políticas de formación que preparen, tanto a su personal como al que puede contratar, adecuadas a los cambios operados en sus actividades, con la necesidad de disponer de personal más y mejor formado”. *Vid.* ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 6, 2023, p.43. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/16187>

- Apoyo al emprendimiento y autoempleo. Medidas de asesoramiento y financiación para la creación de empresas y negocios por cuenta propia. Se integra por el legislador como Eje 6 de las políticas de activación del empleo (Art. 12.4, f) LE).

No obstante, y pese a los avances alcanzados en esta materia, la política de empleo en España se enfrenta a una serie de desafíos y retos estructurales, entre los que destacan:

- Desempleo juvenil. Aún persisten tasas elevadas de desempleo entre los jóvenes, lo que ha llevado a reforzar programas de formación dual y de prácticas en empresas.
- Precariedad laboral y temporalidad. Se han adoptado medidas para fomentar la estabilidad en el empleo y reducir el abuso de la contratación temporal.
- Digitalización y automatización: La adaptación a las nuevas tecnologías es clave en la capacitación de los trabajadores y en la modernización de los servicios de empleo²⁰⁷.

Empero, y al hilo de lo expuesto, pensamos que la política de empleo en España continúa evolucionando para responder a los cambios del mercado laboral y promover un empleo digno y estable. Ahora bien, se apunta como necesaria e indispensable la coordinación entre administraciones y la implicación de los agentes sociales para que se puedan alcanzar los objetivos propuestos de estas políticas.

3.2. El camino hacia el empleo digno de las personas jóvenes

Desde una perspectiva global, el acceso al empleo digno para las personas jóvenes se ha convertido en un desafío prioritario para los gobiernos y organismos internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), en el último informe emitido en el año 2024 sobre el empleo juvenil²⁰⁸, advierte que el número de jóvenes de 15 a 24 años que no tienen empleo, educación o formación (“ninus” o NEET, por sus siglas en inglés) es preocupante, y que la recuperación del empleo tras la pandemia de COVID-

²⁰⁷ Sobre la implementación de la Inteligencia Artificial en el sistema de selección de personal, consultése en, PÉREZ LÓPEZ, José Iván, “Inteligencia artificial y contratación laboral”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 7, 2023, pp. 186-205. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17557>

²⁰⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024 (GET for Youth)*, Ginebra (Suiza), 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/node/666121>

19 no ha sido global. Los jóvenes de ciertas regiones y muchas mujeres jóvenes no están percibiendo los beneficios de la recuperación económica. La tasa de desempleo juvenil para 2023, del 13%, equivalente a 64,9 millones de personas, representa el nivel más bajo en 15 años y un descenso con respecto a la tasa anterior a la pandemia, del 13,8% en 2019. Se espera que siga cayendo hasta el 12,8% este año y el próximo. El panorama, sin embargo, no es el mismo en todas las regiones. El informe también advierte de que los jóvenes se enfrentan a otros “vientos en contra” para encontrar el éxito en el mundo laboral. Señala que demasiados jóvenes de todo el mundo son ninis y que las oportunidades de acceder a empleos decentes siguen siendo limitadas en las economías emergentes y en desarrollo. En 2023, uno de cada cinco jóvenes del mundo, es decir, el 20,4%, era “nini”. Este fenómeno de proyección mundial, contrasta abiertamente con la configuración jurídica del trabajo, ya que el mismo goza del reconocimiento de derecho humano fundamental, *ex art. 23.1* de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, DHDH), que establece el derecho de toda persona a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, con protección frente al desempleo²⁰⁹.

Ante el creciente deterioro y precariedad en el empleo, con especial énfasis en el colectivo de personas jóvenes, a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, en el propio seno de la OIT comienza a germinar la idea de “trabajo decente” como una novedosa “cuestión social que se opone a la precariedad laboral existente. Así, el concepto de “trabajo decente” -o “trabajo digno”- fue introducido por la OIT en 1999²¹⁰ como parte de su Programa de Trabajo Decente²¹¹, y se define como aquel trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, con derechos protegidos, una remuneración adecuada y protección social. Este modelo de empleo se apoya en los cuatro pilares fundamentales siguientes:

²⁰⁹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, París (Francia), 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

²¹⁰ Precisamente, esta inquietud, que fue manifestada por el chileno Juan Somavía en calidad de director general de la OIT, se integraría en el Informe de la 87a reunión (1999) en el que proponía el Programa de Trabajo Decente. Vid. RUIZ SANTAMARÍA, José Luis, “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, Núm. 4, 2019, p. 115. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/815

²¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Memoria del director general para la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra (Suiza), 1999, p. 4. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- Promoción de los derechos laborales.
- Fomento del empleo.
- Protección social contra situaciones de vulnerabilidad.
- Fomento del diálogo social²¹².

La importancia de este concepto ha crecido en el tiempo²¹³, influenciando las políticas laborales de numerosos países y sirviendo como un instrumento de evaluación de la calidad del empleo. A pesar de los avances en algunas regiones, los indicadores de precariedad laboral juvenil siguen siendo preocupantes, con contratos temporales, bajos salarios y escasas oportunidades de desarrollo profesional.

Para contrarrestar esta situación, La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible²¹⁴ incorpora una serie de medidas destinadas a intensificar la acción en favor del empleo decente para los jóvenes. Entre las estrategias prioritarias para abordar los desafíos del empleo juvenil se encuentran²¹⁵:

- Fomento del aprendizaje de calidad. Mejora en la formación profesional y educación técnica para adecuar las competencias de los jóvenes a las necesidades del mercado laboral.

²¹² En el contexto del Programa de Trabajo Decente y en un entorno de relaciones laborales que evolucionan con rapidez, el dialogo social canalizado a través de la negociación colectiva se erige como instrumento esencial para asegurar los derechos y la representación en el trabajo, promover el empleo, mejorar las condiciones de trabajo y ampliar la protección social a todos los trabajadores. *Vid.* FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Núm. 10, 2024, p.103. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/929>

²¹³ Un estudio muy detallado sobre la evolución y análisis del concepto de trabajo decente puede consultarse en, LOZANO LARES, Francisco, “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, Núm. 4, 2016, pp. 1-36. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/428

²¹⁴ Aprobada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que pretende alcanzar los objetivos propuestos para el 2030. *Vid.* ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2015. Disponible en: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

²¹⁵ Véase, *in extenso*, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) u Objetivos Globales (OG), también conocidos como Agenda 2030, son diecisiete objetivos globales interconectados diseñados para ser un plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. *Vid.* ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Resolución aprobada por la Asamblea General el 6 de julio de 2017, Labor de la Comisión de Estadística relativa a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2017. Disponible en: https://ggim.un.org/documents/a_res_71_313.pdf

- Transición de los jóvenes a la economía formal. Eliminación de barreras burocráticas y mejora de las condiciones de trabajo en sectores informales.
- Habilidades digitales para jóvenes. Capacitación en competencias digitales para aumentar la empleabilidad en un mundo cada vez más tecnológico²¹⁶.
- Empleos verdes para jóvenes. Creación de oportunidades laborales en sectores sostenibles y ecológicos.
- Apoyo al emprendimiento juvenil. Facilitar acceso a financiación, formación y redes de apoyo para jóvenes emprendedores.

No obstante, y a pesar del esfuerzo de los gobiernos e instituciones internacionales, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar el acceso de los jóvenes a un empleo digno y estable. Es fundamental que las políticas de empleo juvenil se orienten hacia el fomento de oportunidades tanto en el acceso como en la permanencia en el trabajo, garantizando condiciones laborales justas, salarios adecuados y protección social. Solo a través de estrategias coordinadas y sostenibles se podrá avanzar hacia la consolidación de un empleo decente para las nuevas generaciones²¹⁷.

3.3. Plan Nacional de la Implantación de la Garantía juvenil

El Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil (en adelante, PNGJ) en España surge como respuesta a la Iniciativa de Empleo Juvenil²¹⁸. El PNGJ se fundamentaba en un enfoque integral y preventivo, buscando una respuesta temprana a las necesidades de los jóvenes diseñados a través de un conjunto de medidas y programas. Entre sus objetivos principales destacan la mejora de la empleabilidad, el fortalecimiento

²¹⁶ En relación a los efectos de la digitalización y cómo afectan los sistemas de IA a las relaciones laborales y al mercado de trabajo, consúltese en, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, Núm. 37, 2024, pp. 120-149. Disponible en: <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915>

²¹⁷ Vid. RUIZ SANTAMARÍA, José Luis, “En busca del empleo decente para los jóvenes”, *Noticias CIELO*, Núm. 6, pp. 1-3, 2022. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/06/ruiz_noticias_cielo_n6_2022.pdf

²¹⁸ El Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Consumo acordaba el establecimiento de la Garantía Juvenil. Se enfatizaba sobre la necesidad de prestar especial atención a la problemática de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (alrededor de 7,5 millones de jóvenes, que representan un gasto equivalente al 1,2 % del PIB), y a conceder apoyo preferente a los emprendedores jóvenes y las empresas sociales. Se adoptó formalmente la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la garantía juvenil. DOCE de 26 de abril de 2013. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:ES:PDF>

de la intermediación laboral, el fomento de la contratación y la promoción del emprendimiento juvenil²¹⁹. Desde su implementación, el PNGJ ha contado con la participación activa de diferentes actores sociales, incluyendo organizaciones empresariales, sindicatos y asociaciones juveniles. La Administración Pública, en sus distintos niveles (estatal, autonómico y local), también ha desempeñado un papel clave en la coordinación y desarrollo del sistema. En particular, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que ha sido el organismo encargado de liderar la ejecución del plan y establecer los mecanismos de Garantía Juvenil.

Desde la perspectiva jurídica, el Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio²²⁰, marcó un hito al sentar las bases del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España. Posteriormente, con la aprobación de la Ley 18/2014, de 15 de octubre²²¹, se formalizó este marco legal, estableciendo medidas como la creación de un fichero telemático de inscripción única, la aprobación de incentivos específicos para la contratación de jóvenes y la puesta en marcha de mecanismos de coordinación interinstitucional.

No obstante, el Plan ha sido objeto de múltiples críticas, en especial por la falta de concreción en algunas de sus actuaciones, así como por las dificultades burocráticas que han enfrentado los jóvenes para acceder a sus beneficios. Para abordar estas deficiencias, se introdujeron modificaciones en su estructura y operatividad, con el objetivo de mejorar la eficiencia y accesibilidad del sistema. Si bien ha supuesto un avance significativo en la lucha contra el desempleo juvenil en España. Sin embargo, su eficacia dependía, en gran medida, de su capacidad para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral y de su integración efectiva con otras estrategias nacionales y europeas orientadas a la promoción del empleo²²².

²¹⁹ Concretamente, con una propuesta garantista que amparara a todos los jóvenes menores de 25 años recibieran una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados. *Vid.* DURÁN BERNARDINO, Manuela, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson, Madrid, 2021, pp. 478-479.

²²⁰ Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. BOE núm. 163, de 5 de julio de 2014.

²²¹ Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. BOE núm. 252, de 17 de octubre de 2014.

²²² *Vid.* MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, op. cit., pp. 51-55.

3.4. Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027

El Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 (en adelante, PGJP), es una estrategia impulsada por el Gobierno de España para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes. Se enmarca dentro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y cuenta con la financiación del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), con un presupuesto total de 4.950 millones de euros, constituyendo la mayor inversión en empleo juvenil realizada hasta la fecha. A través del mismo se establecía las bases para su implementación, destacando la necesidad de garantizar una respuesta eficaz a los desafíos del mercado laboral juvenil en España²²³.

Su objetivo fundamental es facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral mediante una formación y cualificación adecuadas, promoviendo el empleo digno y de calidad. En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, el Plan contribuye específicamente a los ODS 5 (Igualdad de género)²²⁴ y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)²²⁵.

Para alcanzar sus objetivos, el PGJP se sustenta en varios pilares estratégicos²²⁶, entre ellos:

- Orientación y seguimiento personalizados. Se garantiza un acompañamiento individualizado para cada persona joven inscrita en el programa, con el compromiso de ofrecer una oportunidad laboral o formativa en un plazo máximo de cuatro meses.
- Formación en competencias clave. Se impulsan programas de capacitación en habilidades digitales, ecológicas y técnicas, adaptados a la transformación del modelo productivo.

²²³ El PGJP fue aprobado mediante 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. *Vid. SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL, Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*. BOE núm. 151, de 25 de junio de 2021, pp. 76298 a 76389. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10587

²²⁴ *Vid. ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, op. cit., p. 18-20.*

²²⁵ *Ibidem, p. 20.*

²²⁶ *Vid. SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, op. cit., pp. 76317 a 76384.*

- Incentivos al empleo. Se introducen ayudas específicas para la contratación de jóvenes, en especial para colectivos con mayor vulnerabilidad.
- Fomento del emprendimiento juvenil. Se implementan programas de apoyo para jóvenes emprendedores, incluyendo ayudas económicas y asesoramiento empresarial.

De singular importancia son las medidas clave²²⁷ que se incorporan y que están dirigidas a mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes y reducir la brecha tecnológica y de género. De ellas, destacamos las siguientes:

- Atención ágil y accesible. Se refuerzan los canales de información y orientación, con líneas de teléfono gratuitas y plataformas digitales para facilitar la búsqueda de empleo y formación.
- Apoyo al emprendimiento. Se desarrollan programas como “Emprende con Microcréditos”, que otorgan financiación sin avales para jóvenes emprendedores.
- Primera experiencia profesional. Se establecen programas de inserción en administraciones públicas y empresas para facilitar el acceso al primer empleo.
- Iniciativas de empleo inclusivo. Se crean programas específicos para colectivos en riesgo de exclusión, como personas jóvenes migrantes, personas con discapacidad y personas LGTBI.
- Medidas de igualdad y conciliación. Se promueve la corresponsabilidad y el acceso al empleo de mujeres jóvenes con cargas familiares, además de incentivar la presencia de mujeres en sectores STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Regeneración de entornos rurales y urbanos. Se fomenta la empleabilidad en zonas despobladas a través de talleres de empleo y programas de economía circular.

En definitiva, creemos que el PGJP es una herramienta esencial para alcanzar un empleo digno y de calidad por parte de las personas jóvenes. Lo que implica que este colectivo pueda alcanzar un proyecto de vida digno, con una trayectoria laboral

²²⁷ Para un estudio detallado sobre las “medidas clave”, puede consultarse en, DURÁN BERNARDINO, Manuela, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil, op. cit.*, pp. 88-93.

continuada y sostenible que se aparte definitivamente de la precariedad en el empleo, y otros factores como la temporalidad, parcialidad, salarios insuficientes con bajas cotizaciones, etc²²⁸. Por todo ello, pensamos que es necesario el cambio de modelo económico, centrado en el desarrollo de sus ciudadanos y basado en la investigación e innovación²²⁹.

4. Principales medidas de impulso y apoyo al empleo juvenil en España

4.1. Intermediación y orientación laboral

La intermediación y orientación laboral constituyen un eje esencial en las políticas de empleo juvenil en España, dado que permiten la conexión entre los jóvenes y el mercado de trabajo. A pesar de los esfuerzos en la modernización de los servicios de empleo, los datos muestran que la mayoría de los jóvenes no ha recibido un apoyo eficaz en su proceso de inserción laboral. Según un estudio reciente, aproximadamente el 90% de los jóvenes encuestados afirmaron no haber recibido orientación laboral por parte de los servicios públicos de empleo²³⁰. Con el fin de suplir estas carencias, el PGJP ha reforzado la orientación laboral mediante programas individualizados, diseñados para ofrecer un acompañamiento personalizado a los jóvenes en su trayectoria hacia el empleo. Uno de los pilares fundamentales de este plan es el desarrollo de itinerarios personalizados, los cuales incluyen la identificación del perfil profesional, la orientación vocacional, el acceso a formación específica y la intermediación laboral con empresas.

En este contexto, se introduce una serie de medidas clave para mejorar la calidad y efectividad de la orientación, tales como:

- Refuerzo de la cualificación de los orientadores laborales, dotándolos de mejores herramientas y formación específica.

²²⁸ Un tratamiento profundo sobre el PGJP en relación a los factores de precariedad laboral y su impacto en el colectivo de personas trabajadoras jóvenes, puede consultarse en, GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel, La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: Conceptualización, reformas normativas y cambios recientes, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2024, pp. 59-73.

²²⁹ En esta línea, se plantea el gran desafío de alcanzar cotas de trabajo digno. Para ello, los autores Monereo Pérez y López Insua, sostienen que en este sentido es “[...] urgente establecer unos criterios mínimos de calidad que aborde la sostenibilidad en el mercado de trabajo”. *Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier, Barcelona, 2023, p. 95.

²³⁰ *Vid. DURÁN BERNARDINO, Manuela, Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil, op. cit., p. 99.*

- Consolidación de la red de orientación laboral en los servicios públicos de empleo.
- Implementación de herramientas digitales²³¹ para mejorar la intermediación y el acceso a oportunidades laborales.
- Creación de un portal unificado de orientación profesional, con información actualizada sobre el mercado de trabajo y formación.

Por otra parte, el PGJP sitúa a las personas jóvenes como protagonistas de su trayectoria hacia el empleo digno por medio de itinerarios personalizados integrados en un sistema de orientación para el empleo cualificado y estable. Este proceso de cualificación e inserción laboral se enmarcará en un sistema de orientación y formación flexible y eficaz, permeable con el mundo laboral, adaptado a la individualidad y a la diversidad.²³² Además, se refuerza la orientación dirigida a las personas jóvenes con responsabilidades familiares, especialmente mujeres con cargas de cuidado de familiares que no resultan fácilmente visibles. Se reforzará la corresponsabilidad y se pretende acabar con los estereotipos de género²³³.

4.2. Incentivos para fomentar la contratación

Las medidas de incentivo a la contratación de jóvenes han sido una constante en las políticas de empleo en España. Los incentivos adoptados incluyen reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, así como ayudas económicas para la contratación estable de personas jóvenes.

²³¹ Sobre la innovación tecnológica y su impacto en las relaciones laborales futuras, el profesor Mercader plantea que el nuevo marco normativo laboral se enfrenta a novedosos escenarios marcados por la digitalización y el cambio tecnológico. La revolución de las plataformas profesionales, los nuevos modelos de empresa, las técnicas de Big Data y su proyección en los sistemas algorítmicos de selección, las innovaciones tecnológicas en los sistemas de control laboral, la aplicación de las técnicas de Blockchain, así como, la imparable marcha de los robots obligan a mirar con ojos renovados las categorías laborales clásicas, tales como el concepto de trabajador y de empresa; los derechos fundamentales laborales o, en fin, la clasificación profesional, el salario, el tiempo de trabajo o la extinción de la relación laboral. El relevante papel que en una transición digital justa deben tener los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva obligan a repensar los marcos reguladores vigentes de estas instituciones de acuerdo con estas nuevas perspectivas. *Vid. MERCADER UGUINA, José Ramón, “Nuevos Escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Núm. 63, 2020, *passim*.

²³² *Vid. SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, op. cit., pp. 76300 a 76301.*

²³³ *Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social, op. cit., p101.*

Históricamente, se han utilizado diferentes mecanismos para estimular la contratación juvenil²³⁴, destacando:

- Bonificaciones para la contratación indefinida de jóvenes.
- Incentivos específicos para la conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Ayudas económicas para empresas que contraten jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Sin embargo, diversos estudios han señalado que la efectividad de estos incentivos es limitada si no van acompañados de medidas que promuevan la estabilidad laboral. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal²³⁵ (AIReF) ha recomendado una reestructuración de estas ayudas para hacerlas más efectivas en la generación de empleo juvenil a largo plazo²³⁶.

No obstante, y como se puede inferir del análisis comparativo con otros países europeos, los incentivos económicos por sí solos no son suficientes para reducir la tasa de desempleo juvenil, sino que deben ir acompañados de programas de capacitación y seguimiento laboral²³⁷.

Especial atención requiere el Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero²³⁸ (convalidado mediante la correspondiente Resolución de 24 de enero de 2023²³⁹). Esta norma que complementa la reforma laboral operada a través del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre²⁴⁰, ha supuesto una reforma clave en el sistema de incentivos a la contratación

²³⁴ Vid. TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique, “Estímulos a la contratación”, en VV.AA., *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, Tirant lo Blanc, Valencia, 2013, p. 101.

²³⁵ Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 2013, pp. 91298-91310.

²³⁶ Vid. DURÁN BERNARDINO, Manuela, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, op. cit., p. 105. También, y en relación al gasto público en materia de incentivos al empleo, consúltese en, AIReF, *Informe de Evaluación del Gasto Público en Incentivos al Empleo*. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2023. Disponible en: <https://www.airef.es>

²³⁷ Vid. FERNÁNDEZ NIETO, Livina Aurora, “Más allá de la «Ley Rider». Fraude y precariedad laboral multisectorial”, *Diario La Ley*, Núm. 9927, 2021, p. 98.

²³⁸ Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. BOE núm. 9, de 11 de enero de 2023.

²³⁹ Resolución de 24 de enero de 2023, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. BOE núm. 23, de 27 de enero de 2023, pp. 11378-11378.

²⁴⁰ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

laboral, con el objetivo de fomentar la creación de empleo estable, reducir la precariedad y facilitar la inserción de jóvenes en el mercado de trabajo. A través de ella, se reorganiza y simplifica las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, garantizando una aplicación más eficaz de estos incentivos en la contratación de personas jóvenes en España, estableciéndose un nuevo marco normativo para las bonificaciones en la Seguridad Social, asegurando que estos incentivos sean más efectivos en la creación de empleo estable y de calidad.

Esta norma persigue tres objetivos fundamentales:

- Promover la contratación indefinida, especialmente de jóvenes con baja cualificación y desempleados de larga duración.
- Reducir la temporalidad, incentivando la conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Favorecer la incorporación de jóvenes en sectores estratégicos y en el ámbito de la economía social.

Así, en el art. 4 del Real Decreto-Ley 1/2023, estos incentivos se aplican a colectivos de atención prioritaria, entre los que destacan jóvenes con baja cualificación inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, desempleados de larga duración y personas con discapacidad. Esta política responde a la necesidad de reducir la elevada tasa de desempleo juvenil en España, que en 2023 se situaba en un 32,2% en la franja de edad de 16 a 29 años²⁴¹.

En relación a los principales incentivos a la contratación de jóvenes, el capítulo II del Real Decreto-Ley 1/2023 detalla las nuevas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a la contratación de jóvenes. Estas bonificaciones e incentivos varían en función del tipo de contrato y la situación del trabajador, estableciéndose las siguientes:

- Bonificaciones por contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación. Uno de los cambios más relevantes de esta reforma es la introducción de una bonificación de 275 euros al mes (3.300 euros anuales) para las empresas que contraten de forma indefinida a jóvenes con baja cualificación inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Esta medida busca mejorar la estabilidad

²⁴¹ Vid. AIReF, *Informe de Evaluación del Gasto Público en Incentivos al Empleo*, op.cit, p.18.

laboral de este colectivo y reducir la brecha de acceso al mercado laboral.

- Bonificaciones en la transformación de contratos temporales en indefinidos. Para incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos, se establece una bonificación de 128 euros mensuales (1.536 euros anuales) en la cuota empresarial a la Seguridad Social cuando un contrato temporal de un joven menor de 30 años se transforme en indefinido. Esta medida pretende combatir la alta tasa de temporalidad juvenil, que en 2022 alcanzó el 54,1%.
- Bonificaciones en la contratación de jóvenes desempleados de larga duración. Otro incentivo clave es la bonificación de 138 euros al mes (1.656 euros anuales) para la contratación indefinida de jóvenes desempleados de larga duración. Este incentivo busca facilitar la reincorporación de estos trabajadores al mercado laboral y mitigar los efectos negativos del desempleo prolongado en su empleabilidad.
- Incentivos a la contratación formativa y a la incorporación de jóvenes en cooperativas y sociedades laborales. A través de esta nueva norma también se promueve la contratación formativa mediante bonificaciones de 91 euros mensuales (1.092 euros anuales) para empresas que formalicen contratos de formación en alternancia con jóvenes de entre 16 y 25 años. Además, se incluyen incentivos específicos para la incorporación de jóvenes a cooperativas y sociedades laborales, con bonificaciones de hasta 166 euros al mes (1.992 euros anuales) para fomentar el empleo en el ámbito de la economía social.

Completando lo anterior²⁴², merece un especial interés lo dispuesto en el art. 32 del Real Decreto-Ley 1/2023, relativo al establecimiento de acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva²⁴³. Concretamente, se dispone medidas que incluyan compromisos tales como el mantenimiento o el incremento del empleo, la conversión de contratos formativos o de relevo en indefinidos o la mejora del empleo indefinido a

²⁴² Conviene advertir que, en el Real Decreto-Ley 1/2023, se han señalado por materias diferentes fechas para su entrada en vigor. Así, se señalaban el 1 de abril y el 1 de julio de 2023 para determinadas materias; estableciéndose para los incentivos en la contratación la fecha de 1 de septiembre de 2023.

²⁴³ En esta misma línea, se extiende la adopción de incentivos asociados a través del marco de la negociación colectiva, como consideración de tipo social o relativa al empleo conforme a lo previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014

tiempo parcial o fijo discontinuo en empleo indefinido a tiempo completo u ordinario, así como las medidas de acción positiva previstas en el artículo 17.4 ET²⁴⁴.

No obstante, y a pesar de los avances legislativos pretendidos con esta reforma, la efectividad de estos incentivos aún presenta ciertos desafíos, destacándose por su especial relevancia, los siguientes:

- Persistencia de la precariedad laboral. Si bien la reforma busca mejorar la estabilidad en el empleo juvenil, en algunos sectores sigue existiendo el riesgo de que estas contrataciones incentivadas sean utilizadas como una estrategia para reducir costes laborales sin garantizar empleo estable.
- Baja adopción por parte de las empresas. A pesar de los incentivos económicos, muchas empresas siguen prefiriendo contratos temporales debido a su mayor flexibilidad.
- Dificultades en la supervisión y control. La Inspección de Trabajo ha advertido sobre la necesidad de reforzar los mecanismos de supervisión para evitar el uso fraudulento de estos incentivos.

Para concluir, podemos aseverar que el Real Decreto-Ley 1/2023 introduce una reforma significativa en el régimen de incentivos a la contratación de jóvenes, con el objetivo de fomentar el empleo estable y reducir la precariedad. Si bien las bonificaciones pueden representar un estímulo importante para la contratación juvenil, su éxito dependerá de una correcta implementación y supervisión para evitar abusos y garantizar que las contrataciones incentivadas se traduzcan en empleo de calidad. Para ello, pensamos que es crucial que estas medidas sean complementadas con programas de formación y orientación laboral, garantizando que los jóvenes no solo accedan a un puesto de trabajo, sino que también cuenten con herramientas para su desarrollo profesional y su permanencia en el mercado laboral.

²⁴⁴ Recuérdese en este sentido que, de conformidad con lo establecido en el ET, a través de la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, se podrá instituir reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. De igual forma, se podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

4.3. Apoyo al emprendimiento y trabajo autónomo

El fomento del emprendimiento y el autoempleo es una de las estrategias clave para la inserción laboral de los jóvenes, especialmente en un contexto de alta temporalidad y precariedad. En los últimos años, se han implementado diversas iniciativas destinadas a fortalecer el ecosistema emprendedor juvenil.

Concretamente, y a la luz del análisis del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero²⁴⁵, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (en adelante, RDL 4/2013), se integran una serie de medidas dirigidas a fomentar el emprendimiento y el autoempleo juvenil dentro del marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016²⁴⁶. Esta normativa responde a la necesidad de reducir la tasa de desempleo juvenil en España y fomentar la actividad económica de los jóvenes a través de incentivos al trabajo autónomo y al desarrollo de iniciativas empresariales propias.

A) Medidas de fomento del emprendimiento juvenil. Se introduce un conjunto de medidas destinadas a facilitar la incorporación de los jóvenes al autoempleo. Entre las iniciativas más destacadas se incluyen:

-Reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social para jóvenes trabajadores autónomos menores de 30 años (35 en el caso de mujeres). Estas medidas incluyen (art. 1 RDL 4/2013):

- Tarifa plana. Una reducción inicial del 80% de la cuota mínima durante los primeros seis meses, lo que supone una cuota reducida de aproximadamente 50 euros al mes para los nuevos autónomos.
- Bonificación decreciente. Descuentos progresivos en la cuota durante los siguientes 24 meses, permitiendo una incorporación escalonada al régimen general de cotización.

²⁴⁵ Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE núm. 47, de 23 de febrero de 2013, pp. 15219-15271.

²⁴⁶ Orden ESS/1299/2013, de 1 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión del sello “Entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016”. BOE núm. 164, de 10 de julio de 2013, pp. 51113-51118.

Este sistema busca incentivar el emprendimiento eliminando las barreras económicas iniciales para los jóvenes que desean emprender su propia actividad económica.

-Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia. Se incluye esta posibilidad para que los menores de 30 años puedan compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia durante un máximo de 9 meses. De esta forma, estos jóvenes puedan disponer de un respaldo financiero mientras consolidan su negocio (art. 3 RDL 4/2013).

-Capitalización de la prestación por desempleo. Se amplía las opciones para capitalizar el 100% de la prestación por desempleo, permitiendo a los jóvenes utilizar este capital para invertir en su negocio o cubrir los costes iniciales de actividad, como la adquisición de materiales, pago de licencias o alquiler de locales²⁴⁷ (art. 4 RDL 4/2013).

B) Medidas fiscales de apoyo al emprendimiento juvenil. Se introduce incentivos fiscales para favorecer la rentabilidad y sostenibilidad de los nuevos negocios creados por jóvenes autónomos.

-Tipo reducido en el Impuesto sobre Sociedades. Se establece un tipo impositivo reducido del 15% sobre los primeros 300.000 euros de base imponible para empresas de nueva creación, aplicable en los dos primeros años con resultados positivos²⁴⁸ (art. 7 RDL 4/2013).

-Incentivos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Se introduce una reducción del 20% en los rendimientos netos de la actividad económica para los jóvenes autónomos en los dos primeros ejercicios fiscales en los que obtengan beneficios²⁴⁹ (art. 8 RDL 4/2013).

C) Estímulos a la contratación dentro del emprendimiento juvenil. Además del apoyo directo al autoempleo, también se contempla incentivos a la contratación para jóvenes emprendedores que deseen ampliar su negocio y contratar trabajadores.

²⁴⁷ Sin duda, pensamos en la idoneidad de esta medida que ha sido clave para facilitar el acceso a recursos financieros para estos jóvenes emprendedores, reduciendo la dependencia de la financiación bancaria, que en muchos casos resulta inaccesible para este colectivo, por carecer de los avales y garantías previas.

²⁴⁸ Esta medida tiene como objetivo aliviar la carga fiscal en los primeros años de actividad, favoreciendo la reinversión de beneficios.

²⁴⁹ Este incentivo busca compensar los gastos iniciales del emprendimiento y facilitar la consolidación de los negocios.

-Incentivos a la contratación indefinida de jóvenes. Se establece una bonificación de 500 euros anuales (700 euros en el caso de mujeres) durante tres años para aquellos autónomos que contraten de manera indefinida a un joven desempleado (art. 10 RDL 4/2013).

-Apoyo a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. Se introduce bonificaciones específicas para aquellos emprendedores menores de 30 años que contraten a su primer trabajador, con reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años (art. 11 RDL 4/2013).

Junto a esta norma, también el PGJP refuerza estas medidas con nuevos mecanismos de apoyo al emprendimiento, incluyendo ayudas específicas para jóvenes en entornos rurales, incentivos para la digitalización²⁵⁰ de negocios emergentes y la promoción de modelos de economía circular y sostenible²⁵¹.

5. Formación versus trabajo

5.1. Aspectos esenciales de la nueva ordenación de la Formación Profesional en España según la Ley orgánica 3/2022

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional²⁵² (en adelante, LO 3/2022), junto a su Reglamento de desarrollo instrumentalizado a través del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional²⁵³ (en adelante, RDOSFP), ambos instrumentos jurídicos introducen un marco normativo renovado para la modernización del sistema educativo y laboral en España. Su objetivo principal es la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional (en

²⁵⁰ En el ámbito de la digitalización y con la finalidad de proporcionar a los trabajadores autónomos la formación necesaria en materias relacionadas con la economía digital y las nuevas tecnologías de la información se han diseñado diferentes proyectos en los últimos años como el “Plan Autónomos Digital”, la “Guía Emprender en la Era Digital”, la iniciativa “Digitalízate”, que es un Programa de formación digital-tecnológico, proporcionado por distintas empresas multinacionales de renombre, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales potenciales y con posibilidad de contratación en las mismas, o el “Plan de Formación Profesional para el trabajo autónomo y la economía social”. *Vid.* DURÁN BERNARDINO, Manuela, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, op. cit., p. 138.

²⁵¹ *Ib.*, p. 127.

²⁵² Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

²⁵³ Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. BOE núm. 174, de 22 de julio de 2023, pp.106265-106464.

adelante, FP) superando la dualidad que ha existido en décadas anteriores (art. 1.1 LO 3/2022). De este modo, se busca mejorar la empleabilidad de los trabajadores, flexibilizar la oferta formativa y adecuar la formación a las demandas reales del mercado laboral.

La finalidad de esta reforma se plantea en torno a dos parámetros esenciales:

- De una parte, se propone regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo (art. 1.2 LO 3/2022).
- De otra, cuantas medidas y acciones se programen y desarrolleen en el marco del Sistema de Formación Profesional deberán responder a la finalidad a la que éste sirve, con la flexibilidad que exige la generación de itinerarios formativos y profesionales versátiles (art. 1.3 LO 3/2022).

Uno de los aspectos más relevantes de esta norma es la consolidación de un sistema único y modular que permite a los estudiantes diseñar itinerarios formativos adaptados a sus necesidades. De esta forma, esta nueva reorganización del sistema permitirá la acumulación progresiva de competencias profesionales y una mayor homogeneidad entre los distintos niveles de formación.

La estructura modular establecida por la ley comprende cinco grados:

- Grado A: Microformaciones acreditables²⁵⁴.
- Grado B: Certificados de competencia profesional²⁵⁵.
- Grado C: Certificados profesionales²⁵⁶.
- Grado D: Ciclos formativos de Formación Profesional²⁵⁷.

²⁵⁴ En base a un modelo de configuración de “microcréditos” sobre el que se sustenta la acreditación parcial de las competencias. Es la unidad de aprendizaje más pequeña.

²⁵⁵ Equivale a un título habilitante para ejercer profesionalmente.

²⁵⁶ Estos certificados incluyen los niveles 1,2 y 3.

²⁵⁷ Se incluyen los Ciclos Formativos de Grado Medio y Ciclos Formativos de Grado Superior.

- Grado E: Cursos de especialización²⁵⁸.

Este modelo, que se corresponde con la formación profesional dual, se presenta como una de las principales innovaciones de la ley; sin embargo, conviene matizar que dicho enfoque dual no es novedoso en nuestro país, pues ya se había implementado en el año 2012²⁵⁹. El modelo teórico de la “metodología de aprendizaje dual” del modelo español, al igual que sucede con el italiano²⁶⁰, es de clara inspiración del modelo alemán²⁶¹ de formación dual que lleva implementado en dicho país más de un lustro y sin apenas modificaciones. Por lo tanto, esta influencia germánica que se integra en la LO 3/2022, permite una mayor flexibilidad y permeabilidad dentro del itinerario formativo de cada persona. Además, con esta nueva estructuración se pretende eliminar las barreras entre la formación inicial y la formación continua, favoreciendo la mejora de la empleabilidad a lo largo de la vida laboral²⁶².

²⁵⁸ En el caso del Grado Medio correspondería a la denominación de “especialista”. Sin embargo, en el Grado Superior equivaldría a un Máster profesional.

²⁵⁹ Efectivamente, fue a través del RD 1529/2012 cuando se implementaba por primera vez la formación dual, definiéndose a tal efecto (en el art. 2), “[...] 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. *Vid.* 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. BOE núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, pp. 78348-78365. También, y para poder profundizar sobre la reforma operada a través del Real Decreto 1529/2012, pueden consultarse en, LÓPEZ TERRADA Eva, *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012. Ley 3/2012, de 6 de julio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, *passim.*; y, también, en, APILLUELO MARTÍN Margarita, *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo, Albacete, 2014, *passim*.

²⁶⁰ Un estudio comparado de las legislaciones españolas e italianas en el que se profundiza sobre la formación dual de ambos países en relación a los nuevos modelos de contratos formativos, puede consultarse en, RUIZ SANTAMARÍA, José Luis, “La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Núm. 4, 2023, pp. 210-258. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/1362

²⁶¹ Sobre el modelo de formación profesional dual alemán y su comparativa con el modelo español, puede consultarse en, *Vid.* TODOLÍ SIGNES Adrián, “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, Núm. 4, 2015, pp. 224-267. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/338

²⁶² En estos términos ha quedado reflejado en la norma española, estableciéndose como objetivo de la norma: “[...] la constitución y ordenación de un Sistema de Formación Profesional al servicio de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos” (Apdo. III, último párrafo del Preámbulo de la LO 3/2022).

En razón a la mayor colaboración que se exige en la norma, entre los centros de formación y el tejido empresarial, se establecen dos regímenes de la oferta de FP²⁶³:

- FP General. Con un periodo de prácticas en la empresa comprendido entre el 25% y 35%, respecto a la duración total de la formación ofertada. Exige un compromiso por parte de la empresa de asumir el 20% de los contenidos y el resultado del aprendizaje. Se debe advertir que esta modalidad carece del carácter laboral (art. 66 LO 3/2022).
- FP Intensiva. Se diferencia de la anterior por la mayor presencia en la empresa; concretamente, deberá superar el 35% de la duración total de la formación y asumir un porcentaje superior de formación al 30% del contenido total del currículo. En esta modalidad, está prevista la concertación de un contrato de formación remunerado de conformidad con la legislación laboral vigente (art. 67 LO 3/2022).

Otro aspecto novedoso, que merece una especial atención, es el relativo a los instrumentos destinados a la gestión de esta nueva FP²⁶⁴. El legislador ha diseñado un amplio catálogo que se sintetiza a continuación:

- Registro estatal de FP²⁶⁵.
- Registro estatal de Acreditaciones de Competencias adquiridas por experiencia laboral y vías no formales²⁶⁶.
- Registro Estatal de Centros de FP.
- Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales²⁶⁷.

²⁶³ Ambos con carácter dual, atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se ejercita y aprende en la empresa y el estatus de la persona en formación. *Vid. Cap. II de la LO 3/2022.*

²⁶⁴ *Vid. MONERO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro, op. cit., p. 99.*

²⁶⁵ Incluye toda la acreditación, certificados o títulos propuestos o expedidos, además del informe de vida formativa profesional del ciudadano.

²⁶⁶ El procedimiento de evaluación y acreditación de competencias (PEAC) es un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales. Este procedimiento se regula en el Tít. VI (arts. 90 a 93) de la LO 3/2022 y en el Tít. VI (arts. 175 a 188) del RDOSFP

²⁶⁷ Que sustituye al anterior Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que estaba regulado por Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula la Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2003), posteriormente modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2005, pp. 39854-39855).

- Catálogo Modular de FP²⁶⁸.
- Catálogo de Ofertas de FP.

También, y como aspecto innovador de la norma, se destaca el núcleo integrado por la formación y el catálogo de competencias a adquirir²⁶⁹. En este sentido, se propone una formación dual cuya base se soporta en un estrecho vínculo entre los centros de formación, empresas, sindicatos, organizaciones empresariales y entidades del tercer sector²⁷⁰.

Respecto a las finalidades de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado, la norma ha señalado las siguientes²⁷¹:

- Participar en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa.
- Conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia²⁷².
- Participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios.
- Adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo.
- Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

²⁶⁸ Define el currículo de cada módulo profesional.

²⁶⁹ Sin duda, la LO 3/2022 integra un catálogo de competencias a adquirir verdaderamente ambicioso, ya que incluye entre las mismas las correspondientes a “innovación, digitalización, sostenibilidad o emergencias climáticas”. *Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social, op. cit.*, p108.

²⁷⁰ Nos estamos refiriendo a los organismos equiparados que, con carácter preferente, son las asociaciones y fundaciones que van a desempeñar un importante rol en relación a formación práctica del alumnado. Sobre estas entidades, la propia norma específica que un “organismo equiparado” es una entidad u organización, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que, no teniendo la condición de empresa, disponga al menos de un centro de trabajo en el que puedan desarrollarse, en las condiciones requeridas, actividades de formación tutorizada en el marco de las ofertas de formación profesional. *Vid. art. 2.20 de la LO 3/2022.*

²⁷¹ Sobre el contenido detallado de esta temática, véase el art. 56 de la LO 3/2022.

²⁷² Concretamente, aquellos aspectos que permitan la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

Especial atención merece la figura del tutor o tutora dual, pues adquiere un protagonismo muy destacado en la formación dual. La LO 3/2022 establece que en cada centro de FP existirá esta figura²⁷³, al igual que en cada centro de trabajo u organismo equiparado²⁷⁴, confiriéndole a cada uno de ellos el cumplimiento y desarrollo de unas tareas esenciales que se exponen a continuación:

- Tutor o tutora dual del centro de formación profesional²⁷⁵.
 - Llevar a cabo, conjuntamente con el tutor o tutora dual del centro de formación profesional, la identificación de los resultados de aprendizaje del plan de formación que se desarrollarán en la empresa.
 - Participar, directa o indirectamente, en la asignación de la persona a formar en la empresa.
 - Acoger y tutelar a la persona en formación durante su o sus períodos en la empresa u organismo equiparado.
 - Asegurar la ejecución del plan de formación previsto en uno o varios puestos de la empresa u organismo equiparado.
 - Informar y valorar la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos, en colaboración con el o los formadores o formadoras de la persona en formación en la empresa, si no hubiera sido él mismo.
 - Velar por que el proceso de selección y de formación se desarrolle de acuerdo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y verificar que este alumnado cuenta con los recursos de apoyo y los ajustes razonables que precisa.
- Tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado²⁷⁶.
 - Realizar la concreción del currículo. Validar, de conformidad con el tutor, los

²⁷³ Al menos para cada una de las familias profesionales que en él se imparten, que desarrollará su tarea con cada persona en formación en estrecha colaboración con el tutor o tutora dual de la o las empresas u organismo equiparado. *Vid. art. 60.1 de la LO 3/2022.*

²⁷⁴ Adviértase que, cuando por el tamaño de la misma así proceda, podrá ser compartida por dos o más empresas u organismos equiparados, que serán responsables de la relación y coordinación con el centro de formación profesional y del adecuado funcionamiento de la formación profesional en la empresa u organismo equiparado. *Vid. art. 61.1 de la LO 3/2022.*

²⁷⁵ *Vid. art. 60.3 de la LO 3/2022.*

²⁷⁶ *Vid. art. 61.3 de la LO 3/2022.*

planes de formación de cada persona en formación y la distribución de los resultados de aprendizaje del currículo entre el centro y la empresa u organismo equiparado.

- Asegurar la coordinación con el entorno de trabajo.
- Promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas a lo largo del desarrollo del proceso de formación, así como promover una formación inclusiva basada en el respeto a los derechos humanos y a la diversidad.
- Asistir a la persona en formación durante la preparación y el desarrollo de la o las fases en empresa u organismo equiparado.
- Garantizar la integración de los aprendizajes desarrollados en el centro de formación y en la empresa.
- Establecer los mecanismos de adaptación metodológica y de recursos del currículo cuando las necesidades de la persona en formación lo requieran.

Otro de los principios fundamentales e inspiradores de la norma es la promoción de la igualdad de oportunidades en la FP, pues la implementación de un enfoque inclusivo en estos itinerarios formativos es esencial para garantizar el acceso equitativo a la educación y el empleo de las personas jóvenes. Para poder llevarlo a cabo, se han diseñado medidas específicas de apoyo para los siguientes colectivos vulnerables:

- Personas con discapacidad que requieren necesidades educativas especiales²⁷⁷.
 - Ante la insuficiencia de las medidas metodológicas y de atención a la diversidad, podrán efectuarse ofertas de Grado A, B, C y D en modalidad específica para este colectivo.
 - Se podrá ampliar la edad de escolarización hasta los 21 años.
 - Ajuste de ofertas con los perfiles de cada discapacidad, con el fin de garantizar el derecho a su formación en las empresas y con las adaptaciones que se requieran a tal efecto.

²⁷⁷ *Vid.* art. 70 de la LO 3/2022.

- Se favorecerá la oferta de FP a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional.
- Personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral²⁷⁸.
 - Con fines de cualificación profesional e integración social, podrán efectuarse ofertas específicas de formación dirigidas a los siguientes destinatarios: mayores de 16 años sin cualificación e incorporadas a la vida laboral o que no hayan desarrollado su historia escolar en el sistema educativo español y tengan dificultades para incorporarse al mismo. También, aquellas personas o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo o en riesgo de exclusión social.
 - Se promoverá la colaboración y participación de la administración local, de entidades sociales del tercer sector para la inserción laboral y de centros de segunda oportunidad en las ofertas a que se refiere el apartado anterior.
- Colectivos en situaciones de relación de sujeción especial²⁷⁹.
 - Personal militar. Las Fuerzas Armadas facilitarán al personal militar de Tropa y Marinería, con una relación de servicios de carácter temporal, la obtención de un Título de Técnico de FP que facilite su incorporación al mercado de trabajo. Asimismo, facilitarán al personal militar de la escala de suboficiales la obtención de un Título de Técnico Superior de FP. Los currículos se podrán adaptar a las circunstancias singulares del entorno profesional de las Fuerzas Armadas.
 - Personas que se encuentren en situación de privación de libertad²⁸⁰. Tendrán acceso a una oferta de formación profesional en los Grados y modalidades presencial y virtual que se determinen al efecto. Las administraciones

²⁷⁸ *Vid.* art.71 de la LO 3/2022.

²⁷⁹ La formación prevista en los dos apartados anteriores se regirá por los convenios que al efecto suscriban las administraciones competentes. *Vid.* art. 72 de la LO 3/2022.

²⁸⁰ Para profundizar sobre la FP de este colectivo y su desarrollo profesional durante el periodo de internamiento, puede consultarse en, RUIZ SANTAMARÍA, José Luis, “El trabajo de las personas reclusas durante el periodo de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, Núm. 3, 2024, pp. 301-335. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/1474

competentes deberán garantizar una oferta de formación profesional suficiente y accesible.

5.2. La nueva configuración de los contratos formativos en España. A examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana

En este epígrafe centramos nuestro interés en el análisis de la nueva configuración de los contratos formativos en España que tiene lugar a partir de la última reforma introducida mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Esta nueva regulación modifica la anterior incorporando un contrato formativo bajo dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Sin duda, y en atención a los precedentes históricos, el elevado porcentaje de paro juvenil junto al necesario ajuste entre la formación y las necesidades reales del mercado de trabajo han sido los factores determinantes que han movido al gobierno de coalición para afrontar la reforma. Ahora bien, nos planteamos si dicha reforma ofrecerá la cobertura necesaria y, especialmente, las respuestas eficaces que se demandan en la actualidad. Finalmente, se aborda el estudio comparado de los aspectos esenciales en esta materia con la legislación italiana.

5.2.1. Los jóvenes ante la realidad del mercado de trabajo actual y el importante papel que desempeña la formación

La Desde una perspectiva global, es un hecho constatado que el trabajo ocupa un lugar preeminente en la vida de las personas, formando parte intrínseca de la propia condición humana, de tal forma que no podría concebirse la sociedad y el desarrollo de las personas que la integran sin el trabajo. A través del trabajo las personas satisfacen sus necesidades, continúan su formación y se interrelacionan con el resto, lo que implica una doble dimensión del mismo: la individual y la social. En el ámbito de los derechos, el trabajo goza del más alto reconocimiento -el que corresponde a la categoría de “derecho humano”²⁸¹- al estar recogido en el artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos²⁸²: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su

²⁸¹ Cfr. MONEREO PÉREZ, José Luis: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*. Laborum, Murcia, 2019, *passim*.

²⁸² Aprobado por Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París.

trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En el contexto que nos ocupa, el de los jóvenes, la efectividad del derecho al trabajo materializada en el acceso al mercado de trabajo actual se ha convertido en un problema de dimensión mundial, destacándose como objetivo común y prioritario por parte de los gobiernos. Con todo, en el *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil* del año 2020²⁸³, la OIT, haciéndose eco del problema, señala que: “La cantidad de jóvenes que no trabajan, ni estudian o reciben formación -nini- es cada vez mayor; las mujeres jóvenes tienen más del doble de probabilidades de verse afectadas que los hombres”²⁸⁴.

En nuestro país, según los últimos datos estadísticos disponibles²⁸⁵, la situación de los jóvenes respecto al acceso al empleo presenta un panorama desolador, siendo la tasa de paro joven -en el rango de los 15 a los 24 años- aproximadamente el doble que la tasa de paro del conjunto de la población -rango de los 16 a los 64años- desde el inicio de la crisis de 2008. En 2020 la relación entre ambas tasas alcanzó su máximo 2,5 % de diferencia. En esta misma línea, en el documento *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo* se refleja el mismo escenario preocupante: “La elevada tasa de paro juvenil es otra de las grandes asignaturas pendientes de nuestro mercado laboral. En España, el 33% de las personas de entre 16 y 24 años que quisieron trabajar en 2019, no pudieron hacerlo, frente al 13% de la UE-8 y al 15% de la UE-27. Esta baja inserción laboral de los jóvenes tiene implicaciones severas para el conjunto del país, ya que incide en fenómenos como el alargamiento en la edad de emancipación (de las más elevadas de la UE), el retraso en la maternidad y paternidad, y la reducción de las tasas

²⁸³ Véase *in extenso* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2020.

²⁸⁴ Evidentemente, no bastaría con facilitar el acceso a cualquier empleo -nos referimos a las situaciones de precariedad que están presentes en numerosos escenarios laborales. Por este motivo, a partir de 1999 la OIT introduce la idea de “trabajo decente” definido “como aquel trabajo productivo llevado a cabo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. Con el transcurso del tiempo, la idea de “trabajo decente” -o “trabajo digno”- ha ido evolucionando y, simultáneamente, ha ejercido una profunda influencia, sobre todo, en las políticas sociales de los distintos países. Sobre una aproximación conceptual a la idea de “trabajo decente” o “trabajo digno” en los jóvenes, véase en, RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “En busca del empleo decente para los jóvenes”, Noticias CIELO, Núm. 6, 2022, pp. 1-3; En general y en personas “jóvenes con discapacidad”, del mismo autor en, *Id.*: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 7 Núm. 4, 2019, pp. 112-136.

²⁸⁵ *Vid.* SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL: Informe jóvenes y mercado de trabajo, Núm 38 - 2º Trim. 2023, p. 27.

de fecundidad, contribuyendo, por esta vía, al progresivo envejecimiento demográfico”²⁸⁶.

Ante el panorama descrito, no hay duda sobre el importante papel que desempeña la formación²⁸⁷ en este proceso. El reciente “Informe jóvenes y mercado de trabajo” correspondiente al 2º Trimestre de 2023, señala que: “La tasa de paro es menor conforme aumente el nivel de estudios para los jóvenes entre 16 y 24 años, la tasa de paro correspondiente al nivel más alto de estudios es 17,8 puntos inferior a la del colectivo con nivel de estudios bajo. Para los jóvenes de 16 a 29 esa diferencia es de 18,7 puntos.”²⁸⁸.

Desde estos planteamientos iniciales, y estableciendo como hilo conductor la contratación con causa formativa, nos adentrámonos en el análisis de los aspectos regulatorios más relevantes de España e Italia y su comparativa.

5.2.2. Una panorámica de las principales reformas previas a 2021 y su incidencia en las tipologías contractuales formativas en España

Una vez identificada la especial relevancia de la “formación adecuada” como uno de los retos más apremiantes a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo actual, indagaremos a través de un selectivo recorrido histórico sobre las principales figuras contractuales con causa formativa que se han ido incorporando a través de las reformas legislativas más significativas llevadas a cabo en España²⁸⁹.

En nuestro país, el origen de estas figuras contractuales -concretamente la del aprendizaje- no es reciente, pues se remonta a *la Ley de contrato de aprendizaje de*

²⁸⁶ *Vid. GOBIERNO DE ESPAÑA:* España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia, Madrid, 2020, p. 283. Disponible en: <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050>

²⁸⁷ Conviene destacar que, aunque la fuerte relación del binomio empleo juvenil-formación es un hecho constatado permanentemente por las estadísticas, también ha sido un punto de convergencia entre los distintos tratadistas de esta materia. *Cfr.* MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2022, Monográfico: La reforma laboral, 2022, pp. 64-67. También véase en, Albiol Montesinos, I.: Contratos formativos: prácticas y aprendizaje. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pp.15-18.

²⁸⁸ *Vid. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL:* Informe jóvenes y mercado de trabajo, Núm. 38 - 2º Trim. 2023, p. 30.

²⁸⁹ Para profundizar en esta materia, puede consultarse un estudio muy detallado -desde la Ley de contrato de aprendizaje de 1911 hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976- en, PRADOS DE REYES, Francisco Javier: *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, Granada, 1979, *passim*.

1911²⁹⁰-en adelante, LCA-1911-. Dicha norma introduce un nuevo tipo contractual denominado “contrato de aprendizaje”, cuya naturaleza jurídica se concretaba en los siguientes términos: “[...] aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado²⁹¹. En esta disposición se hallan comprendidos el aprendizaje del comercio y las operaciones agrícolas en que se haga uso de motores mecánicos”²⁹². Se trataba de un contrato temporal en el que “podría o no existir la retribución” que en la actualidad es obligatoria y se configura como una nota esencial en la determinación de la “laboralidad” del contrato de trabajo²⁹³.

Por su parte, y en relación con el objeto del contrato, el legislador en el 1911 lo contextualizaba en “la enseñanza e instrucción del aprendiz”²⁹⁴. Precisamente, pensamos que es en el objeto donde radica la esencia de esta nueva tipología contractual que, pese a las variantes introducidas por las diferentes reformas, se ha mantenido hasta la fecha, pudiéndose identificar dicha identidad del objeto en la actualidad, al disponerse que “el contrato formativo tendrá por objeto la formación”²⁹⁵.

Siguiendo la senda cronológica del avance legislativo, el *Código de Trabajo de 1926*²⁹⁶ -en adelante, CT-1926- recogerá en los mismos términos esta modalidad contractual de aprendizaje²⁹⁷. De igual forma, y durante la II República, la *Ley de Contrato de Trabajo de 1931*²⁹⁸ -en adelante, LCT-1931- mantendrá dicha figura, aunque introduciéndose un importante cambio de tipo conceptual, al reconocer al aprendiz como un trabajador. Por

²⁹⁰ Gaceta de Madrid núm. 200, de 19 de julio de 1911, pp. 246-247.

²⁹¹ Estableciéndose un límite máximo de cuatro años. Asimismo, para el cómputo de dicho periodo se tendrán en cuenta los diversos contratos celebrados por el aprendiz para el mismo oficio y con el mismo patrono o maestro. También, y en relación al cómputo, se añade que: “como parte del tiempo de aprendizaje se contará el período de prueba que siempre debe establecerse, y que en ningún caso podrá exceder de dos meses”. Véase arts. 4 y 5 LCA-1911.

²⁹² *Vid. art. 1 LCA-1911.*

²⁹³ Del análisis comparado de la LCA-1911 con la actual LET, se desprende una diferencia esencial respecto a los parámetros determinantes de la “laboralidad” a la luz del art. 1.1 LET; es decir, nos estamos refiriendo a la “obligatoria retribución” por el trabajo realizado. Adviértase que en la LCA-1911 dicha retribución podrá no existir; ahora bien, matizándose en dicho supuesto que: “[...] cuando no se estipule remuneración alguna a favor del patrono o del aprendiz, se entenderá pactado únicamente el cambio de servicios que establece esta ley” (art. 2 *in fine* LCA-1911).

²⁹⁴ *Vid. art. 2 LCA-1911.*

²⁹⁵ *Vid. art. 1.1 LET*

²⁹⁶ Gaceta de Madrid núm. 244, 1 de septiembre de 1926, dedicándose la integridad del Libro II al contrato de aprendizaje.

²⁹⁷ Véase el art. 57 CT-1926, en el que se reproduce literalmente el contenido del art. 1 de la LCA-1911.

²⁹⁸ Gaceta de Madrid núm. 326, 22 de noviembre de 1931.

ende, será en este momento y a través de este instrumento jurídico cuando se produce un importante hito: la implementación de la laboralidad en el contrato de aprendizaje de 1931²⁹⁹.

Con posterioridad, ya implantada la dictadura franquista, la *Ley de Contrato de Trabajo de 1944*³⁰⁰ -en adelante, LCT-1944- también se incorpora el contrato de aprendizaje, si bien lo hace incluyéndolo como una categoría de “contrato especial de trabajo”³⁰¹. En el art. 122 LCT-1944 (Libro II) se define el contrato de aprendizaje como “aquél en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución. En esta disposición se hallan comprendidos, además del aprendizaje industrial, el de comercio y el de aquellas operaciones agrícolas que requieran una técnica especial”. Debemos reseñar que la regulación de esta tipología contractual le otorga el carácter laboral, concurriendo en el contrato los cuatro presupuestos sustantivos considerados tradicionalmente necesarios para afirmar la laboralidad de una relación, cuales son la voluntariedad, ajenidad, dependencia o subordinación y remuneración salarial³⁰².

Finalizada la dictadura, pero en la etapa preconstitucional, se promulga la *Ley de Relaciones Laborales de 1976*³⁰³ -en adelante, LRL-1976- con el propósito de actualizar

²⁹⁹ Y en este sentido se deduce ex art. 6 LCT-1931 dispone: “Trabajadores son: Los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al patrono algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje”.

³⁰⁰ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el Libro I del Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y se deroga la Ley de 21 de noviembre de 1931 (BOE núm. 55, 24 de febrero de 1944, pp. 1627-1634). Decreto de 31 de marzo de 1944 por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro II del Texto Refundido de La Ley de Contrato de Trabajo que comprende el contrato de embarco, el de aprendizaje, el de mujeres y niños y el de trabajo a domicilio: deroga las disposiciones que los regulaban hasta ahora (BOE núm. 102, 11 de abril de 1944, pp. 2877-2886).

³⁰¹ En referencia a la categoría de contratos especiales de trabajo -en la LCT-1944-, se ha afirmado que la característica fundamental de los llamados contratos especiales de trabajo es la de “crear vínculos sociológicos de carácter diferencial, recibiendo, por tanto, una regulación jurídica también diferenciada de la del contrato laboral común”. No obstante, los elementos esenciales -relación social distinta y régimen jurídico especial- han recibido críticas por un sector doctrinal afirmando que su “escasa virtualidad” a efectos de determinar la existencia de una relación especial de trabajo. La razón que se esgrime es porque todas las relaciones de trabajo son originaria y naturalmente especiales, en cuanto así lo impone la diversidad profesional que regulan. No existe, pues, un contrato laboral común, y unas especies dentro de ese género, sino un género “contrato de trabajo” que se manifiesta y actúa por medio de distintas especies. *Vid.* PRADOS DE REYES, Francisco Javier.: *El contrato de aprendizaje*, op. cit., pp. 100-101; también véase sobre este tema en, ALONSO OLEA, Manuel: *Derecho del Trabajo* (26 Ed.), Civitas, Madrid, 2009, pp. 46-47.

³⁰² Cfr. PRADOS DE REYES, Francisco Javier: *El contrato de aprendizaje*, op. cit., pp. 115-117.

³⁰³ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976, pp. 7894-7902.

y perfeccionar aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad³⁰⁴. En aras de contribuir a dicha actualización y con el fin de mejorar el empleo juvenil, se incorporan nuevas modalidades contractuales: de una parte, el denominado “contrato de formación en el trabajo”³⁰⁵; y, de otra, “contrato de trabajo en prácticas”³⁰⁶. En ambos casos, se consolida el carácter laboral de dichos contratos. En este sentido el art. 7.3, *in fine* LRL-1976 dispone para el “contrato de formación en el trabajo” que, “[...] La remuneración adecuada se fijará reglamentariamente y no será inferior al salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años”; por su parte, para el “contrato de trabajo en prácticas” se establece que: “La retribución será la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe y proporcional a la jornada efectivamente realizada. Dicho puesto estará en concordancia y relación con los estudios del interesado” (art. 8.1, e) LRL-1976.

Pocos años después, y con la redacción del primer *Estatuto de los Trabajadores en 1980*³⁰⁷ -en adelante LET-1980-, y su desarrollo reglamentario³⁰⁸, se consolida la separación del “contrato de trabajo en prácticas”³⁰⁹ respecto al “contrato para la formación”³¹⁰. En ambos casos se establece la obligatoriedad de que se formalicen por escrito. En relación con las especificaciones de cada tipología, el legislador ha dispuesto

³⁰⁴ Véase la EM de la LRL-1976, p. 7894.

³⁰⁵ Estableciéndose al respecto que: “[...] sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años, se facilitará la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, en un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional”. *Vid. art. 7. 1 LRL-1976.*

³⁰⁶ En relación a esta tipología contractual se dispone que “Quienes estén inscritos en cursos de formación profesional de segundo o tercer grado, o en los de los distintos cielos universitarios, podrán concertar un contrato de trabajo en prácticas, en los términos que fije el Ministerio de Trabajo, previo informe del Ministerio de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, y con sujeción a lo que se establezca en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos Sindicales [...]. *Vid. art. 8.1 LRL-1976.*

³⁰⁷ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980, pp. 5799-5815.

³⁰⁸ Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores. BOE núm. 165, de 11 de julio de 1981, pp. 15871-15872.

³⁰⁹ *Vid. art. 11.1 LET-1980:* “Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado”.

³¹⁰ *Vid. art. 11.5 LET-1980:* “Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior”.

para el primero un límite de duración máxima del contrato de un año, pudiéndose concertar dichos contratos con aquellas personas que estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla. Para el “contrato para la formación” se ha previsto un rango de edad desde los 16 a los 18 años, y las siguientes limitaciones: reducción de la jornada de trabajo, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social (art. 11.5 LET-1980).

Dos años más tarde de la aparición del primer Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de incentivar el empleo para combatir las elevadas cifras de paro, tendrá lugar la promulgación del *Real Decreto 1445/1982*³¹¹. Esta nueva norma introduce un cambio sustancial de gran calado en ambas tipologías contractuales, transformándose el carácter de institución formativa por el de fomento de empleo³¹².

Con la primera reforma de la LET-1980 -llevada a cabo mediante la *Ley 32/1984*³¹³- se introducen cambios de especial relevancia en materia de contratación en general, afectando también a las tipologías formativas. Dichos cambios, en síntesis, eran los siguientes: ampliación del rango de la edad máxima para su celebración -de 18, se amplía hasta los 20 años, excepto las personas con discapacidad para las que no se dispone de límite de edad-; y, ampliación del período máximo de duración del contrato -de 2 a 3 años-. Este proceso transformador se verá reforzado a través del desarrollo reglamentario que el *Real Decreto 1992/1984*³¹⁴ hace de la *Ley 32/1984*, justificándose en el Preámbulo de la norma en los siguientes términos: “La Ley 32/1984, modifica, entre otros, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, en el sentido de eliminar aquellos aspectos más limitativos y obstaculizadores para su utilización en los últimos años. Las citadas modificaciones, [...]

³¹¹ Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo. BOE núm. 156, de 1 de julio de 1981, pp. 17896-17900.

³¹² Así se expresa en el Preámbulo en los siguientes términos: “[...] Se ha estimado conveniente asimismo unificar las distintas disposiciones que regulaban diversas modalidades de contratación o establecían determinadas normas de estímulo para fomentar el empleo. Así, se recogen las medidas que afectan a la modalidad de contratación, [...] la contratación en prácticas y para la formación [...]”, RD 1445/1982, *op. cit.*, p. 17896. Véase también *in extenso*, GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía: “Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales”, *Revista de Estudios Jurídicos (Segunda Época)*, Núm. 11, 2011, pp. 1-16.

³¹³ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984, pp. 22731-22736.

³¹⁴ Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación. BOE núm. 269, de 9 de noviembre de 1984, pp. 32373-32376.

con la pretensión de potenciar la inserción en el empleo de los jóvenes trabajadores [...]”³¹⁵.

Pasados nueve años, y con el fin de hacer frente a la crisis económica y su incidencia en el mercado de trabajo, se decide perpetrar la reforma de las relaciones laborales mediante el *Real Decreto-Ley 18/1993*³¹⁶. Con esta nueva norma, que derogaba la anterior vigente desde 1984, se pretendía luchar contra el paro y potenciar el empleo³¹⁷. En relación con las tipologías formativas³¹⁸ se destaca la nueva denominación que se adopta para el “contrato de aprendizaje” que sustituye al anterior “contrato para la formación”. El “contrato de trabajo en prácticas” podría concertarse con aquellas personas que estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En cuanto a la duración no podría ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Su retribución sería la fijada en convenio colectivo, si bien, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año respectivamente de vigencia del contrato. Por su parte, el “contrato de aprendizaje, cuyo objeto era la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, tendría una duración diferente al anterior: no inferior a 6 meses ni superior a 3 años”³¹⁹. Otros aspectos importantes son los relativos a la distribución del tiempo de trabajo y el de formación,

³¹⁵ Un estudio *in extenso* sobre la contratación con causa formativa puede consultarse en, PRADOS DE REYES, Francisco Javier: “Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (I)”, *Actualidad laboral*, núm. 1, 1985, pp. 969-974. Y, del mismo autor, *Id.*: “Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (II)”, *Actualidad laboral*, núm. 1, 1985, pp. 1017-1023.

³¹⁶ Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 1993, pp. 34725 a 34728.

³¹⁷ Concretamente, en el apdo. 2º de la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 18/1993 se justifica la necesidad de esta actuación normativa para “Facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, acentuado cuando las altas tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable”.

³¹⁸ Respecto a las nuevas figuras contractuales como el “contrato de prácticas” y “contrato de aprendizaje”, que combinan adecuadamente trabajo efectivo y formación y valoran en sus justos términos las contraprestaciones que reciben las partes, están llamadas a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes, que representan más de la tercera parte de la población parada y a convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos sin cuya adecuada cualificación nunca serán competitivas nuestras empresas. *Vid.* 2º apdo. de la EM del Real Decreto-ley 18/1993.

³¹⁹ “Salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar” (art. 3.2, c) Real Decreto-ley 18/1993).

debiéndose alternar ambos según se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo³²⁰. La retribución en esta modalidad contractual será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica³²¹.

Otras modificaciones de menor calado serán las que se promueven durante los años 1997³²², 2001³²³ y 2006³²⁴.

³²⁰ Adviértase que, en el supuesto de que el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Asimismo, el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje (art. 3.2, e), 2º y 3º párr. Respectivamente del Real Decreto-ley 18/1993). Sobre la importancia de la formación en el centro de trabajo, véase en, MARSICK, Victoria J: “Aprendizaje en el centro de trabajo: el caso de la reflexividad y de la reflexividad crítica”, Revista de Educación, núm. 294, 1991, pp. 141-154.

³²¹ Aunque, por otra parte, debe reseñarse que, respecto a la protección social del aprendiz, solamente se incluirían las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, pensiones y Fondo de Garantía Salarial (art. 3.2, g) Real Decreto-ley 18/1993).

³²² Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. BOE núm. 118, de 17 de mayo de 1997, pp. 15406-15411. Se produce un nuevo cambio en la denominación del “contrato de aprendizaje” por el “contrato para la formación” que se mantendrá hasta la reforma del 2011. Meses más tarde, los contenidos de esta norma se integrarían -con modificaciones menores- en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1997.

³²³ Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE núm. 54, de 3 de marzo de 2001, pp. 8062-8070. La principal modificación que se contempla es la supresión del límite de edad de los 21 años para los siguientes colectivos: personas extranjeras durante los 2 primeros años de vigencia del permiso de trabajo, personas desempleadas con discapacidad, o con más de tres años sin actividad laboral, o desempleados en situación de exclusión social, o aquellas personas desempleadas que se incorporaran a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Más tarde, tras la correspondiente tramitación parlamentaria, cristalizaría en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001, pp. 24890-24902.

³²⁴ Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 141, de 14 de junio de 2006, pp. 22670-22682. Solamente se introduce un cambio respecto a los sujetos, concretamente se fija el límite de edad en los 24 años para personas desempleadas incorporadas a los programas de escuelas taller y casas de oficios, y con supresión de cualquier límite de edad, para aquellas desempleadas que se incorporaran a los programas de talleres de empleo o personas con discapacidad. De igual forma que en las anteriores reformas, tras la correspondiente tramitación parlamentaria tendría su aparición la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 312, de 30/12/2006.

Con posterioridad, en el año 2010, tendrá lugar otra nueva reforma de los contratos formativos canalizada a través del *Real Decreto-ley 10/2010*³²⁵ y su correspondiente *Ley 35/2010*³²⁶. Los principales efectos de la reforma sobre los contratos formativos se sintetizan en las siguientes medidas:

-Mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación que, al mismo tiempo, incentivan a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales

-Aumento del salario.

-Reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos.

-Se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos.

-Mejoras de las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando se contrate a mujeres.

-Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

Un año más tarde, el *Real Decreto ley de 10/2011*³²⁷ incluye como primera medida: “la configuración del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional”³²⁸. Este nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de 16 y menores de 25 que carezcan de cualificación profesional alguna³²⁹. Para incentivar dicha contratación se incluían reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales y para su transformación en contratos indefinidos.

³²⁵ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE núm. 147, de 17 de junio de 2010, páginas 51662-51699.

³²⁶ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.

³²⁷ Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. BOE núm. 208, de 30 de agosto de 2011.

³²⁸ Apdo. I del preámbulo del Real Decreto-ley 10/2011.

³²⁹ También, y de manera transitoria, con mayores de 25 y menores de 30, ya en ese grupo de edad existían en este momento importantes déficits de cualificación profesional y elevados niveles de desempleo.

Finalmente, y para cerrar este recorrido histórico -previo a la reforma de 2021-, haremos una breve referencia al *Real Decreto-ley 3/2012*³³⁰y posterior *Ley 3/2012*³³¹. se reafirma una modalidad de contratación con una dosis de mayor evolución y mejora adaptación a las exigencias del mercado laboral. Se trata de avanzar un paso más allá de la simple inserción laboral, estableciéndose como objeto el alcance de una cualificación profesional adecuada y, para lograrlo, se establece un nuevo cauce basado en el aprendizaje en alternancia que le permitirá la adecuación al puesto de trabajo de conformidad con la exigencia de la cualificación profesional requerida. Pero será a través del *Real Decreto 1529/2012*³³² por el que se desarrolle, de una parte, las bases de la formación dual; y, de otro, los contenidos esenciales del contrato de formación y aprendizaje³³³. El enfoque teórico de la “metodología de aprendizaje dual” del modelo español -y, de igual modo, del italiano como se abordará *supra-* es de clara inspiración del modelo alemán de formación dual que lleva implementado en dicho país más de un lustro y sin apenas modificaciones³³⁴.

Concluido este recorrido sobre las numerosas reformas legislativas habidas en relación con la figura del contrato formativo, es lógico preguntarse ahora sobre el alcance de los objetivos propuestos y la eficacia de las mismas. Bastará con realizar una inmersión en los datos estadísticos correspondientes a la correlación entre contratos formativos y empleo, para vislumbrar que estos datos han sido -a lo largo de todo el recorrido histórico- escasamente relevantes en lo referente al fomento del empleo y la inserción laboral de las

³³⁰ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012, pp. 12483-12546. Véase también la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo 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. BOE núm. 10, de 11 de enero de 2014.

³³¹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm. 162, de 07 de julio de 2012.

³³² 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. BOE núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, pp. 78348-78365.

³³³ Para ahondar en el estudio de la Reforma del 2012 y su incidencia en los contratos con causa formativa, puede consultarse *in extenso* en, LÓPEZ TERRADA, Eva: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012. También, y sobre la importancia de la cualificación profesional puede consultarse en, APILLUELO MARTÍN, Margarita: *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo, Albacete, 2014, *passim*.

³³⁴ Sobre el modelo de formación profesional dual alemán y su comparativa con el modelo español, puede consultarse en, TOLODÍ SIGNES, Adrián: “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3 núm. 4, 2015, pp. 224-267.

personas trabajadoras jóvenes. Lo que infiere que el empleo de la contratación con causa formativa, en las diferentes etapas que han estado vigentes, ha supuesto un modelo más precario y con menor coste para el empresario, pero sin alcanzar los fines de formación e inserción del colectivo de personas jóvenes desempleadas³³⁵.

5.3. Aspectos esenciales de la nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre

5.3.1. Consideraciones previas

Sin duda, una aproximación *prima facie* al *Real Decreto-Ley 32/2021*³³⁶ -en adelante, RDL-2021- nos desvela la profundidad y el alcance que se persigue con la reforma³³⁷: “Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”³³⁸.

Ahora bien, ciñéndonos al ámbito de nuestro interés, el que corresponde a las modificaciones que afectan al régimen jurídico de los contratos con causa formativa, el mencionado texto legal refleja con claridad la decidida pretensión de “[...] establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral”³³⁹.

³³⁵ Cfr. VELA DÍAZ, Raquel: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, v. 27, junio de 2022, pp. 127-128.

³³⁶ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

³³⁷ Un estudio muy completo sobre los efectos operados a través de la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en la contratación laboral puede consultarse en, GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Lan Harremanak*, núm. 48, 2022, pp. 13-56.

³³⁸ Vid. Bloque I *in fine* del Preámbulo, Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit.*, p.4.

³³⁹ Integrado en el paquete de medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”. Concretamente en el capítulo de Reformas 4 “[...] adecuada regulación del contrato de formación”. Vid. Bloque III del Preámbulo, Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit.*, p.7.

En efecto, el impacto de la reforma en este ámbito ha quedado patente³⁴⁰ en la nueva redacción del art. 11 del *Real Decreto Legislativo 2/2015*³⁴¹ -en adelante, LET- que implica un cambio de modelo, estableciéndose “un contrato formativo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios”³⁴². Por ende, el objeto del contrato formativo se desdobra para cada una de las modalidades.

Tras estas breves líneas introductorias, abordamos el estudio del régimen específico de cada una de dichas modalidades, así como el régimen común y sus diferencias con otras figuras contractuales.

5.3.2. El contrato de formación en alternancia: requisitos y aspectos específicos

Objeto. El art. 11. 2, 1er. párr. LET establece que esta modalidad contractual tendrá por objeto “compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo [...]. De la literalidad del precepto se desprende un primer cambio sustancial³⁴³ respecto a la anterior regulación, consistente en la integración de 3 niveles formativos diferentes que son: especialidades formativas del Sistema de Formación Profesional en el ámbito laboral³⁴⁴, Ciclos Formativos de Formación Profesional y Estudios Superiores -Universitarios-.

³⁴⁰ No obstante, coincidimos -al menos parcialmente- con aquellas líneas críticas que abogan por haber aprovechado esta reforma para profundizar con un mayor alcance regulatorio en esta materia, sin dejar tan amplio margen al desarrollo reglamentario. El análisis del texto del Real Decreto-ley 32/2021 nos desvela esta situación, pues ya se encontraban regulados con anterioridad algunos aspectos esenciales, reorganizándose en esta ocasión para reconfigurar los nuevos modelos. *Cfr.* GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel: “Una aproximación al nuevo contrato formativo a la espera de su desarrollo reglamentario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022, p. 330.

³⁴¹ 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³⁴² *Vid.* Bloque IV del Preámbulo, Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit.*, p.9.

³⁴³ En este sentido, compartimos las tesis que sostienen que con la reforma de 2021 “[...] se abandona, decididamente, el tradicional entronque de su antecedente ‘contrato para la formación y el aprendizaje’, que incorporaba la preparación para oficios, tareas o puestos de trabajo, referido a una formación de nivel menos elevado y escasa cualificación, mientras que reservaba las cualificaciones más elevadas para los estudios de grado medio y superior habilitantes para el contrato de trabajo en prácticas”. *Vid.* FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “El nuevo contrato formativo en España: ¿una ‘res continet duo simul’?”, Noticias CIELO, núm. extra 0, Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021, número especial coordinado por Lourdes MELLA MÉNDEZ, 2022, p. 3.

³⁴⁴ Nótese que dichas especialidades son las incluidas en el Catálogo del Sistema Nacional de Empleo cuya regulación corresponde a la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de

Causa. Partiendo de una realidad causal inherente a esta nueva tipología contractual que radica precisamente en el carácter “formativo” y que lo diferencia de la actividad laboral meramente productiva, identificaremos la específica de esta modalidad. Precisamente, la novedad que se introduce con la reforma radica en el carácter sustancial de la formación -teórica y práctica- erigiéndose en el elemento constitutivo contractual.

Forma. Se establece, al igual que sucediera en la regulación anterior, la obligatoriedad de la forma escrita, incluyendo la obligatoriedad de utilizar el soporte del modelo que reglamentariamente se exige. Ahora bien, la novedad es que se recoge de manera expresa en su regulación específica del contrato formativo³⁴⁵ -entiéndase para las dos modalidades-, mientras que, con anterioridad, estaba regulada a través de las disposiciones generales de contratación³⁴⁶. En este sentido, nos interesa concretar lo siguiente:

1º. Si bien, con posterioridad a la reforma se sigue manteniendo la remisión al art. 8 LET -regulación de la forma en el ámbito de la contratación en general-, desde la regulación específica del art. 11.4, c) LET entendemos que, superando la reiteración en su regulación, dicha remisión se hace en el sentido del conjunto de obligaciones que son inherentes a la contratación³⁴⁷.

2º. Tras la reforma, también se debe tener en cuenta la novedad que se introduce respecto a la “causa justificada de temporalidad”³⁴⁸.

3º. Como consecuencia de lo anterior, en los supuestos de contratos formativos que no observen dicha forma escrita –incluyendo la utilización del modelo correspondiente-, la relación laboral debería entenderse de carácter indefinido y de tipo ordinario.

Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2019, pp. 24293-24313.

³⁴⁵ *Vid.* art. 11.4, c) LET.

³⁴⁶ *Vid.* art. 8 LET.

³⁴⁷ Nos referimos a la obligatoriedad de la comunicación del contenido del contrato a los Servicios Públicos de Empleo -según la Comunidad Autónoma, o ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que no tienen transferidas las competencias-, y la remisión de la copia básica a los representantes de los trabajadores en el plazo de 10 días. *Vid.* art. 8 LET.

³⁴⁸ Entendemos que sería aplicable por el carácter temporal del contrato formativo. Su justificación requiere -como novedad que se introduce en la reforma- “[...] que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”. *Vid.* art. 15.1 LET.

Edad. Una de las modificaciones más reseñables que se introduce con la reforma de 2021 es la supresión, con carácter general, del límite de edad³⁴⁹. En este sentido, la nueva redacción del art. 11.2, a) LET amplía el ámbito subjetivo más allá del aspecto cuantitativo -con la supresión de los rangos de edad-, pues, cualitativamente, ya no se circunscribirá al colectivo de “jóvenes”, dejando el acceso libre a cualquier persona, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos legalmente, pero sin importar la edad. No obstante, se mantiene un límite de edad de 30 años³⁵⁰ en aquellos supuestos de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo³⁵¹. Tampoco operará el límite de edad en los siguientes supuestos:

1º. Colectivos de personas con discapacidad o personas en situación de exclusión social³⁵².

2º. Personas que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en la Ley de Empleo: Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo³⁵³.

Duración del contrato. En general, se establece que la duración de esta modalidad contractual será “la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años [...]”³⁵⁴. Con esta nueva redacción se introduce un nuevo cambio en comparación con la legislación anterior que modifica los límites mínimos y máximos establecidos. Se pasa de un mínimo de 1 año o 6 meses -según convenio colectivo-, a un nuevo mínimo de 3 meses, reduciéndose el límite máximo de 3 a 2 años. Siendo este criterio el establecido como regla general, el legislador también ha previsto otras especificaciones:

³⁴⁹ Antes de la reforma de dicho articulado, los límites de edad para esta modalidad contractual que se establecieron estaban entre los 16 y los 25 años. *Vid.* art. 11.2, a) LET.

³⁵⁰ Ahora bien, dicho límite se aumenta de los 25 a 30 años, respecto a la normativa anterior.

³⁵¹ *Vid.* art. 11.2, b) LET.

³⁵² Si bien, se podrán establecer otros límites de edad -vía reglamentaria- con el fin de adecuarlos a los estudios, plan o programa formativo, grado de discapacidad, características de estas personas. *Vid.* art. 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.

³⁵³ *Vid.* DA 2ª y DA 9ª del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³⁵⁴ *Vid.* art. 11.2, g) 1er. párr. LET.

- Prórroga. Se podrá establecer una prórroga cuando concurran los siguientes requisitos: contrato concertado por una duración inferior a la legal establecida y no haber obtenido la titulación. Adviértase que en la anterior regulación existía un límite máximo de 2 prórrogas, ahora se podrán concertar el número que se precise, aunque sin poder superar el límite máximo de 2 años, salvo los supuestos excepcionales a los que nos referimos *infra*³⁵⁵.

-Personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión social. Estas limitaciones de la duración del contrato no se aplicarán a los contratos realizados por las empresas de inserción a personas pertenecientes a dichos colectivos³⁵⁶.

-Ejecución de la actividad de forma discontinua. La reforma también ha introducido un cambio con respecto a la legislación anterior, estableciéndose ahora la posibilidad de poder desarrollar la actividad laboral de forma no continuada, pero al amparo de un único contrato, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios³⁵⁷.

-Cómputo del tiempo en supuestos de suspensión del contrato. Otros de los aspectos más conflictivos es la determinación del cómputo del tiempo en aquellos supuestos que la prestación de la actividad no se ha realizado de forma continuada -aunque esté previsto en un único contrato-. No ha cambiado con respecto a la regulación anterior, admitiéndose que los períodos de interrupción de la actividad laboral discontinuo se adicionan a las situaciones de suspensión del contrato que también interrumpen el cómputo de la duración del contrato³⁵⁸.

-Prestación de servicios superando los límites legales establecidos. En estos supuestos, y a la luz lo dispuesto en la normativa general, el contrato se entenderá de carácter

³⁵⁵ En cualquier caso, en estos supuestos de prórroga nunca se podrá superar el nuevo límite establecido de 2 años. Además, se deberá atender al requisito esencial del acuerdo entre las partes, vinculado a su finalidad de concluir con éxito el programa formativo y obtener la certificación o acreditación correspondiente. *Vid. art. 11.2, g) in fine LET.*

³⁵⁶ Conviene precisar que no se trata de una supresión de los límites temporales, pues supondría para la persona contratada estar sujeta a una situación de contratación temporal “permanente”, pensamos que debe interpretarse en el sentido de adecuar los estudios al plan o programa de formación, al grado de discapacidad y a las características de la persona contratada. *Vid. art. 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.*

³⁵⁷ Si bien, se exige el requisito de que debe estar previsto en el plan o programa formativo. *Vid. art. 11.2, g) 2º párr. LET.*

³⁵⁸ Nótese que, en la nueva regulación, está previsto para las dos modalidades de contrato formativo que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. *Vid. art. 11. 4, b) LET.*

indefinido -presunción *iuris tantum*- . Ahora bien, pensamos que, una vez concluido el plazo formativo vinculado al límite temporal del contrato, no procederá alegar el carácter temporal de dicha contratación³⁵⁹.

Periodo de prueba. Dicho periodo para esta modalidad contractual queda prohibido³⁶⁰. Debemos precisar que, sin estar autorizado dicho periodo de prueba en la legislación anterior, tampoco estaba prohibido y, por ende, pensamos que podría ser fijado atendiendo a lo dispuesto en la normativa general³⁶¹.

Jornada de trabajo. Tras la reforma, procederemos al análisis de la nueva regulación y los posibles cambios introducidos en los siguientes puntos:

1º. La primera novedad que se introduce es la eliminación de la prohibición de la realización de estas modalidades de contratos formativos a tiempo parcial. Por lo tanto, a partir de la entrada en vigor de la reforma, se habilita la posibilidad de celebrar contratos con causa formativa bajo la modalidad de parcialidad de jornada³⁶².

2º. La distribución porcentual del tiempo de trabajo efectivo, en relación con la formación, deberá realizarse conforme a los siguientes parámetros legales: “[...] no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal”³⁶³. Apuntamos como novedad aportada por la reforma la reducción del tope máximo del trabajo efectivo fijado para el 1er. año -pasando del anterior 75%, al 65% actual³⁶⁴-; manteniéndose para el 2º año los topes máximos de 85% y 15% para trabajo efectivo y formación respectivamente.

³⁵⁹ *Vid. art. 11.4, g) y art. 49.1, c) LET.*

³⁶⁰ *Vid. art. 11.2.1 LET.*

³⁶¹ En estos supuestos de la legislación anterior, habría que observar “[...] un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”. *Vid. art. 14.1, 1er. párr. LET.*

³⁶² *Vid. art. 12.2 LET.*

³⁶³ *Vid. art. 11. 2, i) LET*

³⁶⁴ De esta forma, se posibilita un incremento del tiempo mínimo dedicado a la formación, hasta el 35%.

3º. Queda prohibida la realización de horas complementarias, horas extraordinarias³⁶⁵, trabajos nocturnos y trabajo a turnos³⁶⁶. La novedad en esta regulación solamente afecta a la prohibición de horas complementarias -ligadas a la nueva posibilidad de poder concertar la contratación a tiempo parcial-, manteniéndose el resto de las prohibiciones establecidas antes de la reforma. Dicha novedad, según nuestro criterio, parece que obedece a la prioridad que otorga el legislador a la formación. Para ello, introduce medidas de flexibilización -como la jornada parcial- en aras de facilitar una mejor adaptación armonizando al plan de formación con la jornada laboral³⁶⁷.

Retribución. Se mantiene con respecto a la regulación anterior el carácter prioritario que se concede al convenio colectivo para fijar la retribución de las personas sujetas a esta modalidad de contratación. Ahora bien, en el supuesto de no existir convenio colectivo aplicable, “[...] la retribución no podrá ser inferior al 65% el primer año ni al 75% por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo”³⁶⁸.

La debida relación entre la actividad desarrollada en la formación recibida. Un aspecto esencial del contrato de formación en alternancia reside en la exigencia sobre el vínculo estrecho que debe existir entre la actividad desarrollada y las actividades formativas³⁶⁹. Se trata de un modelo contractual al que precede un “acuerdo” que se

³⁶⁵ Salvo en el supuesto de “exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. En este caso, no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas. *Vid. art. 35.3 LET*

³⁶⁶ *Vid. art. 11. 2, k) LET.*

³⁶⁷ En definitiva, al tratarse de una “excepción a una prohibición”, ésta se establece bajo circunstancias muy excepcionales. Nos estamos refiriendo a la posible autorización de actividades fuera de la jornada ordinaria de trabajo, o en periodo nocturno, o en turnos de trabajo, que solamente estarían permitidas cuando fuera totalmente imposible realizarlas en el horario ordinario. Pensamos que, al ser medidas que afectan al ámbito de la salud y seguridad de la persona trabajadora, el empresario queda sometido a las obligaciones dimanantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales -en adelante, LPRL- (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995) y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997). En cualquier caso, dicha excepción no será aplicable a aquellas personas que, según la normativa reguladora específica, tienen prohibida la realización de estas actividades, v.gr.: menores de 18 años, personas trabajadoras especialmente sensibles, etcétera. *Vid. art. 6 LET y art. 25 LPRL*.

³⁶⁸ En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. *Vid. art. 11.2, m) LRT.*

³⁶⁹ Es el elemento esencial que justifica la contratación. *Vid. art. 11.2, c) LET.*

suscribe entre la empresa y las entidades colaboradoras³⁷⁰. También, y en referencia al contenido del plan de formación, debe estar en armonización con la actividad llevada a cabo durante la contratación.

Plan de formación. Según la nueva regulación introducida tras la reforma, el plan de formación deberá incluir los siguientes elementos³⁷¹:

- 1º. El contenido global y completo de la formación -teórica y práctica desarrollada-.
- 2º. El calendario de las actividades, que deberá incluir el cronograma correspondiente, que deberá guardar estrecha coherencia con la duración, tipo de jornada y distribución de la actividad.
- 3º. Descripción de las actividades que se van a llevar a cabo, refiriendo tanto las de tipo teórico como las de carácter práctico, y que se integrarán en el plan de formación individual³⁷².
- 4º. Duración del tiempo de la contratación.
- 5º. En aquellos supuestos de imposible realización de la actividad durante la jornada ordinaria, deberá incluirse la justificación que requiere la excepcionalidad para realizar dicha actividad durante la jornada extraordinaria.
- 6º. La justificación si se requiera la excepcionalidad de la realización de la formación en varias empresas.
- 7º. Los requisitos esenciales de la tutorización para el cumplimiento de los objetivos³⁷³.

Acreditación de la formación adquirida. Un importante vacío legal encontramos en relación con la forma de acreditar o certificar -en la actualidad- la formación adquirida por parte de la persona trabajadora durante el periodo de contratación correspondiente a

³⁷⁰ Y así se expresa en el nuevo texto legal: “[...] elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras”. *Vid. art. 11.2, c) in fine LET.*

³⁷¹ *Vid. art. 11.2, e) LET.*

³⁷² Nótese que el plan de formación individual es el instrumento más idóneo para poder identificar el objeto del contrato, así como poder fiscalizar la causa del mismo.

³⁷³ En este sentido, se dispone a tal efecto que: “La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa”. *Vid. art. 11.2, d) LET.*

esta modalidad. El legislador ha optado por suprimir directamente el contenido del apdo. e) del art. 11.2 LET en el que se especificaba el procedimiento de certificación o la remisión legal correspondiente³⁷⁴. Ante esta nueva situación de vacío legal, pensamos que la solución razonada que se evidencia es la siguiente:

1º. La supresión no es contraria o incompatible -pese a la inexistencia de la remisión legal- con la aplicación del procedimiento establecido en la LO 3/2022³⁷⁵ -que deroga la anterior LO 5/2002-.

2º. Otra razón que se esgrime sobre la posible supresión, entendemos que se debe a la nueva incorporación de los estudios universitarios.

3º. También, y en relación con la nueva regulación de esta modalidad contractual del plan de formación, tutorización y seguimiento correspondiente, pensamos que corresponderá dicha certificación o acreditación a la Administración competente, una vez remitida la documentación debida y dependiendo de la enseñanza cursada.

5.3.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: requisitos y aspectos específicos

Objeto. El art. 11. 2, 2º. párr. LET establece que esta modalidad contractual tendrá por objeto “[...] el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apdo. 3º”.

Causa. Esta modalidad difiere de la anterior, puesto que la formación es un requisito previo que el sujeto deberá acreditar. Por lo tanto, la causa radica en la realización de la práctica profesional que se realiza con el fin de poder adquirir la primera experiencia profesional en dicha rama o actividad vinculada directamente con la formación obtenida con anterioridad. A partir de la reforma se introducen los siguientes cambios³⁷⁶.

³⁷⁴ Dicho texto era el siguiente: “La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable”.

³⁷⁵ Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

³⁷⁶ Si se confrontan las causas de ambas modalidades correspondientes al contrato formativo que introduce la reforma de 2021, debemos reseñar las diferencias existentes entre el doble componente formativo que se identifica en el contrato de formación en alternancia con la de carácter práctico incluida en el contrato para

-En relación con las enseñanzas deportivas o artísticas, se produce una reducción del catálogo de títulos equivalentes que habilitan la contratación³⁷⁷.

-Se incluyen determinadas titulaciones propias universitarias como son los títulos de especialistas o máster profesional³⁷⁸.

-Quedan excluidos los títulos de expertos universitarios³⁷⁹.

Forma. Se establece, al igual que sucediera en la regulación anterior, la obligatoriedad de la forma escrita, incluyendo la obligatoriedad de utilizar el soporte del modelo que reglamentariamente se exige. Ahora bien, la novedad es que se recoge de manera expresa en su regulación específica del contrato formativo³⁸⁰ -entiéndase para las dos modalidades-, mientras que, con anterioridad a la reforma, esta exigencia estaba regulada a través de las disposiciones generales de contratación³⁸¹. En este sentido, nos remitimos a lo expuesto con anterioridad para la modalidad del contrato formativo en alternancia³⁸².

Edad. Como ya se ha anticipado, la supresión de edad afecta a ambas modalidades³⁸³, concretándose en esta modalidad sus requisitos de acceso en las titulaciones previas que deben poseer las personas contratadas.

Duración del contrato. Uno de los cambios que experimenta esta modalidad, tras la implementación de la reforma, es la reducción de la duración máxima del contrato, pasando de los 2 años a 1 año, manteniéndose la duración mínima de los 6 meses³⁸⁴. Estos cambios evidencian, a priori, dos reflexiones. De una parte, parece que la reducción del

la obtención para la práctica profesional. *Cfr.* MONTES ADALID, Gloria María: “La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023, p. 330.

³⁷⁷ En la actualidad, los títulos habilitantes en las enseñanzas artísticas o deportivas serían los correspondientes a las enseñanzas superiores y los ciclos formativos de grado medio y superior. Quedan excluidos las titulaciones correspondientes a las enseñanzas de idiomas.

³⁷⁸ Nótese que una titulación propia universitaria tiene validez en todo el territorio español, ya que se corresponde con un título curricular amparado por la LOU -Ley Orgánica de Universidades-. Se diferencian de las titulaciones oficiales porque éstas -a diferencia de aquellas- son homologables en los 47 países del Espacio Europeo de Educación Superior.

³⁷⁹ No obstante, si dicho título de Experto exige para su admisión el estar en posesión de un título de Grado universitario, dicho Grado si permite el acceso a la contratación. Ahora bien, el plazo límite para el acceso a la contratación se computará desde la obtención del título de Grado, y no desde la finalización del Experto.

³⁸⁰ *Vid.* art. 11.4, c) LET.

³⁸¹ *Vid.* art. 8 LET.

³⁸² *Vid.* en la p. 17, los aspectos relativos a la forma.

³⁸³ *Vid.* en las pp. 17-18, lo expuesto en relación a la edad.

³⁸⁴ “La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año”. *Vid.* art. 11.3, c), 1er. párr. LET.

periodo máximo de 2 años a 1, responde a la suficiencia de la anualidad para adquirir la práctica necesaria. De otra parte, y en coherencia con la protección contra los abusos de la temporalidad de la etapa anterior -principio denominador común que impulsa la reforma de 2021-, prolongar un año más esta contratación supondría unas condiciones menos favorables para la persona contratada (especialmente, en el aspecto retributivo).

En relación con el nuevo funcionamiento del sistema de prórrogas, tras la reducción del periodo máximo y según la normativa vigente, resulta practicable una única posibilidad: la contratación de dos periodos de 6 meses por titulación³⁸⁵. No obstante, también se podría concertar un segundo contrato cuando, debido a la concurrencia de diversas circunstancias³⁸⁶, el primer contrato se extinguiera sin alcanzar los 6 meses.

Con todo, y en lo referente a la suspensión del contrato recuérdese que se aplicaría la regla general del cumplimiento del límite máximo de 1 año de “actividad efectiva”, es decir, sin computar los períodos de suspensión³⁸⁷.

También, y en referencia a los límites, el legislador ha concedido un margen de actuación a la negociación colectiva en los siguientes términos: “[...] dentro de estos límites (6 meses – 1 año) los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar”³⁸⁸.

En lo relativo a la excepción a los límites temporales en esta modalidad de contratación, que rige la misma que hemos analizado *supra* para el contrato en alternancia, operará dicha excepción para aquellos contratos celebrados por las empresas de inserción con personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social³⁸⁹.

³⁸⁵ También se podría admitir los supuestos de un conjunto de titulaciones universitarias concurrentes o puestos de trabajo.

³⁸⁶ Circunstancias que estén relacionadas con la empresa o la persona trabajadora.

³⁸⁷ Cabe recordar lo expuesto en la anterior modalidad, en concreto, nos referimos a las situaciones que suspenderían el cómputo del contrato y que son: la incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. *Vid. art. 11.4, b) LET.*

³⁸⁸ *Vid. art. 11.3, c) último párr. LET.*

³⁸⁹ *Vid. art. 11.4, d) LET* en relación al art. 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.

Periodo de prueba. El nuevo texto normativo establece que “se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo”³⁹⁰. Si bien la nueva normativa mantiene el carácter prioritario del convenio colectivo para la determinación del periodo de prueba, el cambio se introduce al unificar el periodo de 1 mes en los supuestos de que no exista convenio colectivo aplicable³⁹¹.

Otro aspecto importante que se advierte en la regulación específica sobre el periodo de prueba del contrato formativo -común a ambas modalidades- es el relativo a la prevención de la prolongación innecesaria de la temporalidad³⁹². Dicha circunstancia ha quedado reflejada por el legislador al disponer que: “Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa”³⁹³. Confrontada esta disposición específica con la establecida en el régimen general de contratación laboral (que prevé que “será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”³⁹⁴), puede observarse una protección mayor en la regulación específica. La regla general se limita a establecer una restricción en función de que “la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad”, mientras que la específica extiende un abanico de protección más amplio al disponer que basta con que sea recontratada como trabajador ordinario.

El especial tratamiento de las horas extraordinarias. Al igual que sucediera en la modalidad de contrato en alternancia, en esta modalidad contractual para la obtención de la práctica profesional, también, se ha previsto la prohibición de las mismas³⁹⁵. Se

³⁹⁰ *Vid. art. 11.3, h) LET.*

³⁹¹ En estos supuestos, resultado de la aplicación del principio de subsidiariedad -a falta de convenio colectivo aplicable-, al unificarse en un único periodo de 1 mes para todas las titulaciones, se introduce un cambio significativo, de tal forma que las titulaciones de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3 han reducido en 1 mes el periodo de prueba -en relación a la normativa anterior-. No obstante, las titulaciones de nivel 2 mantienen el mismo límite que antes de la reforma de 2021.

³⁹² Recuérdese que el objetivo de la reforma laboral de 2021 estaba encaminado a “promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal”. *Vid. EM del Real Decreto-ley 32/2021.*

³⁹³ *Vid. art. 11.4, g) LET.*

³⁹⁴ *Vid. art. 14.1 LET.*

³⁹⁵ *Vid. art. 11.3, h) LET:*

introduce como novedad de la reforma la prohibición de la realización de las horas extraordinarias³⁹⁶. Ahora bien, dicha prohibición no es absoluta, pues se establece por el legislador que “[...] salvo lo dispuesto en el art. 35.3 LET”, esto es, aquellas horas extras realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No obstante, y en el caso de que el contrato se haya celebrado a tiempo parcial, se permite la realización de horas complementarias, entiéndase como incremento pactado de jornada, aunque no se podrá superar el límite de la jornada ordinaria³⁹⁷.

Retribución. La nueva regulación de la retribución del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional ha mantenido el carácter prevalente del convenio colectivo aplicable al disponer que: “la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas”³⁹⁸. Empero, también se han incorporado diversos cambios con respecto a la regulación anterior. Dichas novedades son las siguientes:

1º. El incremento de la retribución supletoria -en defecto de la existencia de una regulación específica en el convenio colectivo- se equipará a la misma cuantía que se establezca en el convenio colectivo para las funciones desempeñadas en el régimen ordinario de retribuciones³⁹⁹.

2º. Cambio en la referencia normativa al “puesto de trabajo” por retribución correspondiente a las “funciones desempeñadas”⁴⁰⁰.

³⁹⁶ Siguiendo la senda marcada en la reforma, pensamos que con esta modificación se pretende evitar los abusos y, especialmente, garantizar el objeto y la causa de esta modalidad contractual que reside en loa “adquisición de la experiencia profesional”; aspectos incompatibles con el objetivo de las horas extraordinarias destinadas al incremento de la producción que corresponde a las personas trabajadoras del régimen contractual laboral ordinario.

³⁹⁷ Pues se enmarcarían en la categoría de horas extraordinarias.

³⁹⁸ *Vid.* art. 11.3, i) 1er. párr. LET.

³⁹⁹ De la confrontación con la normativa anterior, se puede apreciar una mejora notable, pues en aquella se disponía que: “La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.”. Redacción anterior a la reforma del art. 11.1, e) LET.

⁴⁰⁰ Creemos que el legislador ha adoptado una medida muy acertada que contribuye de manera eficaz a la determinación de un salario más justo y acorde con el trabajo realizado. Piénsese en aquellos supuestos fácticos en el que la persona trabajadora no ocupa un puesto de trabajo estructural, y se le encomienda funciones superiores –movilidad funcional-. Aunque también puede suceder a la inversa, pero tendríamos que atender los estipulado para estas situaciones en el art. 39 LET, permitiendo mantener la retribución de las funciones atribuidas inicialmente. En cualquier caso, hay que tener presente lo dispuesto en la normativa

3º. Establecimiento de un nuevo tope de salario mínimo interprofesional -en adelante, SMI- que será vinculante para la negociación colectiva como para la empresa⁴⁰¹.

Formación recibida durante el periodo de contratación. Otra importante novedad que ha propiciado la reforma laboral de 2021 es la posibilidad de poder incorporar en el contrato la obligación del empresario de posibilitar a la persona contratada “[...] acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria”⁴⁰². Además, se incorpora la previsión del posterior desarrollo reglamentario en los siguientes términos: “reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales [...]”⁴⁰³.

Certificación de la Titulación. A diferencia del vacío legal -surgido tras la reforma- al que hacíamos referencia al analizar *supra* el contrato de formación en alternancia, en esta modalidad formativa para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el legislador ha dispuesto que: “a la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada”⁴⁰⁴. Si bien esta previsión ya se contemplaba en la regulación anterior a la reforma, dicha norma era de rango reglamentario. Ahora bien, pese al reconocimiento legal del derecho de la persona trabajadora -bajo esta modalidad contractual- a obtener la certificación correspondiente a la finalización del contrato, la Administración no ha previsto un modelo estándar, lo que implica una certificación a cargo de la empresa o institución⁴⁰⁵.

específica para esta modalidad contractual que exige “delimitar previamente el contenido de las prácticas profesionales” conforme a lo establecido en el art. 11.3, f) LET.

⁴⁰¹ Expresamente se dispone en el texto legal que: “En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”. *Vid.* art. 11.3, i) 2º. párr. LET.

⁴⁰² *Vid.* art. 11.3, j) 2º párr. LET.

⁴⁰³ *Vid.* art. 11.3, j) 1er. párr. LET.

⁴⁰⁴ *Vid.* art. 11.3, g) LET.

⁴⁰⁵ Advirtiéndose que dicha certificación no podrá limitarse a la correspondiente a la contratación laboral, en buena lógica, creemos que deberá reflejar, al menos, la duración y el detalle del contenido de las prácticas realizadas.

5.3.4. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales

Implementada la reforma propiciada por el RDL-2021 que introduce la nueva tipología del contrato formativo que hemos examinado con anterioridad, a continuación, se presentará un estudio comparativo de este tipo de contrato con otras modalidades contractuales relacionadas con las actividades formativas, para destacar aquellos aspectos más reseñables.

- *Prácticas académicas externas correspondientes a los estudios universitarios.* Su regulación corresponde al *Real Decreto 592/2014*⁴⁰⁶. Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por el alumnado universitario y supervisada por las Universidades.

Su objetivo es permitir la aplicación y complementación de los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento⁴⁰⁷. Esta actividad es meramente formativa, especificándose en estos supuestos que de su realización no se puede identificar, en ningún caso, con una relación laboral⁴⁰⁸. Aquí radica su diferencia esencial con las modalidades analizadas del contrato formativo.

Existen dos modalidades de prácticas académicas externas: las prácticas curriculares que se configuran como actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de que se trate, y las extracurriculares, que se podrán realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación, sin formar parte del Plan de Estudios⁴⁰⁹. Este tipo de experiencias formativas persiguen los siguientes objetivos:

- 1) contribuir a la formación integral del estudiantado.
- 2) facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en la que habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos.

⁴⁰⁶ Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. BOE núm. 184, de 30 de julio de 2014, pp. 60502-60511.

⁴⁰⁷ Vid. art. 2.1 Real Decreto 592/2014.

⁴⁰⁸ Vid. art. 2.3 Real Decreto 592/2014.

⁴⁰⁹ No obstante, serán contempladas en el Suplemento Europeo al Título conforme determine la normativa vigente, véase art. 4, apdo. b) Real Decreto 592/2014.

3) favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas.

4) obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura.

5) favorecer los valores de la innovación, la creatividad y el emprendimiento⁴¹⁰.

- *Contratos del personal investigador.* Se encuentran regulados en la Ley 14/2011⁴¹¹ modificada parcialmente por la Ley 17/2022⁴¹². Nos encontramos ante unas tipologías contractuales diferentes a las analizadas *supra* en relación con su causa -causa formativa de carácter laboral-, residiendo ahora la causa en la “investigación”⁴¹³.

El régimen jurídico aplicable de estas modalidades contractuales será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, en LET y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en Real Decreto Legislativo 5/2015⁴¹⁴ (en adelante, LEBEP).

Tras la reforma introducida por Ley 17/2022, las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes: contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a. distinguido/a. y contrato de actividades científico-técnicas⁴¹⁵.

- *Prácticas no laborales en empresas.* Está regulado en el Real Decreto 1543/2011⁴¹⁶, recayendo su objeto sobre: “las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad”⁴¹⁷.

⁴¹⁰ *Vid.* art. 3 Real Decreto 592/2014.

⁴¹¹ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE núm. 131, de 02 de junio de 2011.

⁴¹² Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE núm. 214, de 06 de septiembre de 2022.

⁴¹³ Sobre este aspecto, adviértase esta diferencia sustancial con las modalidades del nuevo contrato formativo que tiene causa formativa.

⁴¹⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

⁴¹⁵ Véase el art. 20.1 en relación con los arts. 21,22,22 bis, 23, y 23 bis de la Ley 14/2011.

⁴¹⁶ Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. BOE núm. 278, de 18 de noviembre de 2011, pp. 119523-119526.

⁴¹⁷ *Vid.* art. 1 RD 1543/2011.

Se trata de una modalidad contractual dirigida a la obtención de una práctica profesional no laboral que complementa la formación teórica adquirida. Precisamente, el “carácter no laboral”⁴¹⁸ marca su diferencia esencial con el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional⁴¹⁹. En este sentido, el objetivo de la práctica reside en ofrecer un acercamiento a la realidad laboral y, al mismo tiempo, completar la formación y mejorar la empleabilidad de la persona joven⁴²⁰.

Respecto a los destinatarios, son varios los requisitos exigidos por la norma⁴²¹:

1º. Inscripción. Personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo,

2º. Edad. Con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive. Asimismo, en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil⁴²² la edad máxima para realizar las prácticas no laborales reguladas en este real decreto será la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema⁴²³.

3º. Titulación. Que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

4º. Experiencia profesional. No deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

⁴¹⁸ Y así se desprende *ex art. 2.2 RD 1543/2011*, “Las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven”

⁴¹⁹ Para profundizar sobre esta materia puede consultarse en, Mella Méndez, L.: “Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014, pp. 65-102.

⁴²⁰ Adviértase que, de conformidad con la normativa reguladora, dichos acuerdos podrán suscribirse “[...] con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral, al objeto de realizar prácticas de carácter no laboral”. *Vid. art. 2.1 RD 1543/2011*.

⁴²¹ *Vid. art. 3.1 RD 1543/2011*.

⁴²² Con el fin de facilitar e impulsar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo, se crea la iniciativa denominada “Garantía Juvenil”. A tal fin se crea el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas. Acceso disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>.

⁴²³ De conformidad con lo previsto en la Ley 18/2014 de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. BOE núm. 252, de 17 de octubre de 2014.

También, y de forma adicional, se ha dispuesto la exclusión del ámbito de aplicación de esta norma “las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios”⁴²⁴.

Ahora bien, del análisis comparativo con otras figuras contractuales⁴²⁵ se detectan algunos aspectos difusos entre las fronteras de la “laboralidad” y “no laboralidad” (*v. gr.*, la percepción económica de la beca que puede obtenerse puede confundirse con el parámetro correspondiente a la “retribución”⁴²⁶ y, junto a dicha nota, también debemos tener presente la incorporación al Sistema de Seguridad Social)⁴²⁷. Por este motivo, creemos que la realización de su control de legalidad -para evitar el posible fraude de ley en la contratación- debe llevarse a cabo mediante una determinación clara y precisa de la causa y el objeto del contrato, con especial incidencia en el “contenido de la prestación”⁴²⁸. No obstante, pensamos que el posible fraude de ley sobre el contrato de prácticas no laborales en la empresa recae sobre la contratación ordinaria; en ningún caso, sobre el contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, aunque sea el referente para la determinación del posible fraude de ley.

5.4. El contrato de aprendizaje italiano (Il contratto di apprendistato)

5.4.1. Antecedentes legislativos

Con carácter previo al análisis de esta figura contractual -y sin ánimo de exhaustividad- indagaremos sobre los principales instrumentos jurídicos que han precedido a la regulación actual en Italia y, además, han contribuido a perfilar y configurar el régimen jurídico de esta materia.

⁴²⁴ Como ya se ha expuesto *supra*, dichas actividades se regirán por su normativa específica.

⁴²⁵ Especialmente, con el contrato formativo para la obtención de la práctica laboral art. 11.1 LET.

⁴²⁶ Disponiéndose que: “Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento”. *Vid.* art. 3.4 RD 1543/2011.

⁴²⁷ Expresándose en los siguientes términos: “A las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales [...] les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social [...].” *Vid.* art. 3.5 RD 1543/2011, en concordancia con el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. BOE núm. 259, de 27 de octubre de 2011; y, Disp. Adic. 6^a del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015 -en adelante, LGSS-.

⁴²⁸ Diferenciar “salario” de la “beca” -u otro tipo de ayuda económica-.

- *Real Decreto-Ley de 21 de septiembre de 1938, núm. 1906, Disciplina del aprendizaje*⁴²⁹. Supone la primera regulación legislativa del aprendizaje en Italia⁴³⁰. Con anterioridad, la regulación de la materia se había realizado a través de las normas corporativas y, en particular, en los convenios colectivos de trabajo. En el propio texto de la norma⁴³¹ se hace referencia a estos últimos para la determinación de algunos aspectos, entre ellos la duración de la relación y la jornada laboral diaria, así como la cuantía de la remuneración debida a los aprendices⁴³².

- *Ley de 19 de enero de 1955, núm. 25*⁴³³, *Disciplina del Aprendizaje*. Esta ley supone la primera regulación orgánica del aprendizaje en la etapa postconstitucional italiana (1947)⁴³⁴. Con esta nueva regulación se recupera la fórmula codificada, definiendo el aprendizaje como una “relación laboral especial, en virtud de la cual el empresario está obligado a dar o hacer dar, en su empresa, al aprendiz por él empleado la formación necesaria para que pueda adquirir la capacidad técnica de llegar a ser un trabajador cualificado, contractuales relacionadas con las actividades formativas, utilizando su trabajo en la misma empresa”⁴³⁵. Dicha norma regularía por primera vez de forma exhaustiva el aprendizaje mediante la introducción de importantes desgravaciones fiscales para el empresario⁴³⁶.

- *Ley de 24 de junio de 1997, núm. 196*⁴³⁷, *Normas de promoción del empleo*⁴³⁸. Este texto reforma ampliamente este instituto contractual, al incluir los méritos de la formación

⁴²⁹ *Vid. Regio decreto-legge núm. 1906 del 1938, Disciplina dell'apprendistato. GU del Regno d'Italia, núm. 295, 27 dicembre 1938.*

⁴³⁰ Convertido en la Ley núm. 739, de 22 de junio de 1939, y regulado posteriormente por las normas del Código Civil, en particular los arts. 2130 a 2134 del Código Civil, hasta recibir un cuerpo normativo completo con la Ley núm. 25, de 19 de enero de 1955, y sus modificaciones posteriores que analizamos a continuación.

⁴³¹ *Vid. art. 10 Regio decreto-legge núm. 1906 del 1938.*

⁴³² *Cfr. CIUCCIOVINO Silvia: Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Turín (Italia), 2013, p. 106.

⁴³³ *Vid. Legge 19 gennaio 1955, núm. 25, Disciplina dell'apprendistato. GU Serie Generale núm. 36, 14 febbraio 1955.*

⁴³⁴ Adviértase que la Constitución de la República Italiana es la Carta Magna de la República de Italia, aprobada el 22 de diciembre de 1947, publicada el 27 de diciembre del mismo año y que entró en vigor el día 1 de enero de 1948.

⁴³⁵ Art. 2 Legge 19 gennaio 1955, núm. 25.

⁴³⁶ *Cfr. CIUCCIOVINO Silvia: Apprendimento e tutela del lavoro, op., cit.*, p. 108.

⁴³⁷ *Vid. Legge 24 giugno 1997, núm. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione. GU Serie Generale núm. 154, 4 luglio 1997-Suppl. Ordinario núm. 136.*

⁴³⁸ También conocido como el “Pacchetto Treu”, que se inscribía en un marco político y cultural de liberalización del mercado laboral que procedía de Europa, fuente en aquel momento de directivas que daban prioridad a la consecución de este objetivo común. Véase *in extenso* en, TIRABOSCHI, Michele:

que debe impartirse al aprendiz. Además, esta Ley introduce, por primera vez, la formación externa a la empresa, delegando su coordinación al ámbito regional, fomentándose la difusión del aprendizaje.

- *Decreto Legislativo de 10 de septiembre de 2003, núm. 276*⁴³⁹, *Aplicación de las delegaciones sobre el empleo y el mercado laboral a que se refiere la Ley núm. 30 de 14 de febrero de 2003*. Se trata del decreto de aplicación de la llamada “Ley Biagi”, que articula, además, el aprendizaje en tres franjas: 1) aprendizaje para el cumplimiento del derecho/deber a la educación y la formación, 2) aprendizaje profesional; y 3) aprendizaje para la obtención de un título o cursos de formación superior. En definitiva, se introduce un nuevo rol para el contrato de aprendizaje, que se convertirá en el principal canal de acceso de los jóvenes al mercado laboral, en estrecha coherencia con la reforma del sistema educativo, con la introducción de un número mínimo de horas dedicadas a la formación “formal”, que podrá realizarse tanto fuera como dentro de la empresa.

- La “*Reforma Monti-Fornero de 2012*”⁴⁴⁰. Como se ha señalado por el profesor TIRABOSCHI: “La reforma confirma y potencializa la centralidad del aprendizaje”⁴⁴¹. En este sentido, esta tipología se declara expresamente como contrato prevalente⁴⁴². Los efectos más significativos de esta importante reforma sobre los contratos con causa formativa italianos son los siguientes: aumento del límite de edad de los 17 a los 25 años; el contrato profesionalizante se transforma en un contrato mercantil; y el contrato de formación superior puede dar lugar a títulos universitarios, de bachillerato, etcétera.⁴⁴³

“La «legge Treu» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente”, Working paper núm. 9, University Press, 2022.

⁴³⁹ *Vid. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, núm. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, núm. 30. GU Serie Generale n.235, 9 ottobre 2003 - Suppl. Ordinario núm. 159*

⁴⁴⁰ *Vid. Legge 28 giugno 2012, núm. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. GU Serie Generale núm.153, 3 luglio 2012 - Suppl. Ordinario núm. 136/l.*

⁴⁴¹ *Vid. TIRABOSCHI, Michele: “El derecho del trabajo italiano después de la ley núm. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1 núm. 1, 2013, p. 13. También, y para profundizar en el estudio de la incidencia de la Reforma Monti-Fornero de 2012 en relación al contrato de aprendizaje italiano; consultese en, CIUCCIOVINO Silvia: “Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012”, *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, núm. 4, 2012, pp. 695-718.

⁴⁴² Estableciéndose una relación directa con las tesis ampliamente consensuadas en el ámbito académico de los economistas, de contrato único o de contrato único de primer ingreso. *Vid. TIRABOSCHI, Michele: “El derecho del trabajo italiano después de la ley núm. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”, op. cit*, pp. 13-14.

⁴⁴³ Además, se estableció que la duración mínima del contrato es de 6 meses -salvo para las actividades en ciclos estacionales-. Durante el preaviso de cese al final del periodo de aprendizaje, el trabajador sigue siendo considerado aprendiz -y no trabajador cualificado, como parecía indicar una norma anterior mal

- *Decreto legislativo 15 giugno 2015, núm. 81*⁴⁴⁴-en adelante, DL-81/2015-, *Regulación orgánica de los contratos de trabajo y revisión de la regulación de las tareas, de conformidad con el artículo 1, apartado 7, de la Ley núm. 183, de 10 de diciembre de 2014*. En este texto legal se determina la causa del contrato de aprendizaje en la formación y el empleo, estableciéndose una duración indefinida. También, se retoman los tipos ya identificados en la normativa anterior y se sientan las premisas para una versión italiana del sistema dual alemán⁴⁴⁵.

5.4.2. Aproximación a sus elementos esenciales

El *concepto del contrato de aprendizaje italiano -contratto di apprendistato-* viene recogido en el DL-81/2015 que lo define como “un contrato de trabajo de duración indefinida que tiene por objeto la formación y el empleo de jóvenes”⁴⁴⁶. Se trata esencialmente de un contrato de trabajo que prevé un período inicial de formación, al término del cual la relación laboral continúa como un contrato indefinido, sujeto a rescisión por las partes.

El *elemento distintivo causal* del contrato de aprendizaje radica en el hecho de que el empresario está obligado a proporcionar, además de la remuneración, la formación necesaria para la adquisición de competencias o el reciclaje profesionales. Los aspectos formativos y salariales deben coexistir y no son alternativos ni accesorios entre sí. Por esta razón, el contrato de aprendizaje italiano goza de una *naturaleza jurídica* de “contrato mixto”. De este modo, la persona contratada por la realización de su trabajo recibirá una

redactada-. A partir del 1 de enero de 2013, se elevó el número de aprendices que podrían contratarse -para las empresas que no pertenecieran al sector artesanal y que ya se beneficiaran de normas especiales-. Así, la proporción de 1 a 1 con respecto al número de empleados cualificados y/o cualificados en vigor, se elevó de 3 a 2 únicamente para las empresas con más de 10 empleados. La contratación de nuevos aprendices quedaba sujeta -para las empresas no artesanales que emplearan a más de 10 trabajadores- a la condición de la “estabilización” de al menos el 50% de los aprendices empleados en los 36 meses anteriores -excluidos los empleados despedidos durante el período de prueba, por dimisión o despido por causa justificada-. Durante los primeros 36 meses de aplicación de esta norma, se aplicó un reglamento transitorio que rebajaba el porcentaje al 30%. *Vid. Legge 28 giugno 2012, núm. 92.*

⁴⁴⁴ *Vid. Decreto legislativo 15 giugno 2015, núm. 81. GU Serie Generale núm. 144, 24 giugno 2015 - Suppl. Ordinario núm. 34.*

⁴⁴⁵ Como ya se ha indicado infra, el modelo dual alemán también ha servido de clara inspiración en esta materia al modelo español. *Cfr. TOLODÍ SIGNES, Adrián: “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, op. cit., pp. 224-267.*

⁴⁴⁶ *Vid. art. 41, apdo. 1º DL 81/2015.*

contraprestación compuesta, que comprende un salario en metálico y un programa de formación específica en profundidad para el desempeño de la tarea.

Al igual que los demás contratos de trabajo, el contrato de aprendizaje italiano tiene un *requisito formal*: deberá formalizarse por escrito. En dicho texto se deberá incluir el plan de formación individual, que también se define sobre la base de las disposiciones de la negociación colectiva.

En referencia a sus *tipologías*⁴⁴⁷, en el DL-2015 se distinguen 3 tipos de aprendizaje diferentes:

1º. Aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior⁴⁴⁸. Su objetivo es permitir a las personas en formación dentro de los sistemas regionales de educación y formación combinar el estudio con la experiencia práctica en el mundo laboral.

2º. Aprendizaje profesional o contrato de oficio⁴⁴⁹. Cuyo objetivo consiste en un oficio o una profesión. En este caso, el contrato de aprendizaje debe indicar el perfil de formación y la cualificación esperada al final del curso. Este tipo de aprendizaje obliga a los empresarios con más de 50 trabajadores a mantener la relación laboral de forma indefinida con al menos el 20% de las personas trabajadoras aprendices presentes en la empresa. En el supuesto de incumplimiento de dicha ratio, no se podrían contratar más personas trabajadoras aprendices.

3º. Aprendizaje superior de formación e investigación⁴⁵⁰. El objetivo de esta tipología se centra en la obtención de una cualificación: título de enseñanza secundaria, grado, máster, doctorado o aprendizaje para el acceso a los colegios profesionales. Puede ser una opción para obtener un diploma o una certificación técnica y puede facilitar la entrada de jóvenes dedicados a las áreas de investigación de las empresas

El requisito correspondiente a las *limitaciones de edad de las personas aprendices*⁴⁵¹ contratadas dependerá de la tipología de contrato, siendo dichos supuestos los siguientes:

⁴⁴⁷ *Vid. art. 41, apdo. 2º DL 81/2015.*

⁴⁴⁸ *Vid. art. 43 DL 81/2015. “Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore”.*

⁴⁴⁹ *Vid. art. 44 DL 81/2015. “Apprendistato professionalizzante”.*

⁴⁵⁰ *Vid. art. 45 DL 81/2015. “Apprendistato di alta formazione e di ricerca”.*

⁴⁵¹ Respecto a las excepciones sobre las limitaciones de edad en las modalidades del contrato de aprendizaje italiano, véase en este sentido lo dispuesto en el art. 47, apdo. 4º DL-2015, que excluye de la exigencia de

- Aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior. Personas de entre 15 y 25 años.

- Aprendizaje profesional o contrato de oficio. Personas jóvenes cuyo rango de edad se encuentre entre 18 y 29 años. En el supuesto de que, en el momento de la contratación, acrediten estar en posesión de una cualificación profesional, también podrán ser contratados a partir de los 17 años.

- Aprendizaje superior de formación e investigación. Podrá concertarse con personas de entre 18 y 29 años que estén en posesión de un título de enseñanza secundaria superior o de un título de formación profesional obtenido en cursos de formación profesional complementados con un certificado de especialización técnica superior o un título de bachillerato profesional al término del curso anual complementario.

Respecto a los *requisitos referentes a la cualificación*, la Inspección de Trabajo italiana ha aclarado recientemente que “la posesión de un título habilitante no excluye el empleo en virtud de un contrato de aprendizaje, siempre que el plan de formación individual indique cursos de formación adecuados que sean coherentes con las necesidades de la empresa y que prevean el desarrollo de competencias diferentes y adicionales, incluso de carácter complementario, con respecto a las ya adquiridas”⁴⁵².

También, en relación con la *duración del contrato*⁴⁵³ de aprendizaje italiano se distingue diferentes rangos según la tipología de los mismos. Así, la normativa reguladora establece una duración mínima del contrato que no suele ser inferior a 6 meses, mientras que la duración máxima depende del tipo de aprendizaje:

- Aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior. La duración de esta tipología de contrato está limitada a una duración máxima de 3 años (generalmente 3 años para cualificación y 4 años para diploma). No obstante, la duración puede prorrogarse hasta un año, por escrito y previa actualización del plan de formación individual, si el aprendiz ha obtenido la

los límites de edad a los trabajadores beneficiarios del tratamiento de indemnización por movilidad o desempleo. También, a partir del 1 de enero de 2022, dicho límite quedará excluido para los trabajadores beneficiarios del tratamiento de complemento salarial extraordinario a que se refiere el art. 22-ter del Decreto Legislativo núm. 148, de 14 de septiembre de 2015. Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. GU Serie Generale n.221 del 23 settembre 2015 - Suppl. Ordinario n. 53.

⁴⁵² Nota núm. 873 del 31 maggio 2021 - Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

⁴⁵³ Vid. art. 44, apdo. 2º DL 81/2015.

cualificación o el diploma profesional y desea consolidar y adquirir más competencias técnico-profesionales y especializadas o si, al final de la formación, el aprendiz no ha obtenido la cualificación o el diploma profesional.

- Aprendizaje profesional o contrato de oficio. Su duración varía en función de las disposiciones de los Convenios Colectivos Nacionales de Trabajo⁴⁵⁴ (en adelante, CCNL) correspondientes y no puede superar los tres años. Las excepciones son algunas profesiones del sector artesanal (*v. gr.*: orfebres o carpinteros), para las que la duración puede prolongarse hasta 5 años.

- Aprendizaje superior de formación e investigación. La duración del contrato de aprendizaje para la formación superior y la investigación varía en función de la cualificación que se desee obtener (por lo general, nunca es inferior a los estudios) y se regula mediante acuerdos entre las Regiones o Provincias Autónomas y las asociaciones territoriales de empresarios, las universidades y los institutos profesionales. En todo caso, es posible prorrogar el periodo de aprendizaje en caso de enfermedad, accidente u otra causa de suspensión involuntaria del trabajo que dure más de treinta días⁴⁵⁵.

Respecto de la *formación* que la persona trabajadora en calidad de aprendiz realiza en el marco del contrato tendrá una doble calificación, según se realice dentro o fuera de la empresa.

-Formación interna. Se define en el plan de formación individual, que debe adjuntarse al contrato y debe establecer los objetivos que deben alcanzarse durante la formación en la empresa. La persona aprendiz debe estar supervisado por un tutor, cuya misión es acompañarle durante todo el periodo, transmitirle las competencias necesarias y favorecer la integración entre la formación externa e interna. Dicho tutor debe ser elegido en función de sus competencias y de su antigüedad en el puesto y, para garantizar una tutoría eficaz, solamente podrá tutorizar a un número limitado de personas aprendices⁴⁵⁶.

⁴⁵⁴ Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

⁴⁵⁵ *Vid.* art. 42, apdo. 5º, g) DL 81/2015.

⁴⁵⁶ Estableciéndose los fines de la función de tutoría en los aprendizajes de primer y tercer nivel, y reiterándose que la tarea del tutor consiste en apoyar al aprendiz en el itinerario de aprendizaje y en el seguimiento de su adecuado progreso. *Vid.* Decreto 12 ottobre 2015 Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. GU Serie Generale núm. 296, 21 decembre 2015)

-*Formación externa*. Tiene lugar en centros de formación especializados y permite al aprendiz alcanzar parte de los objetivos fijados en el contrato⁴⁵⁷.

También el legislador italiano ha establecido una diferente duración⁴⁵⁸ de la formación según la tipología de aprendizaje, así como de las normas de formación establecidas para los distintos itinerarios:

- Aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior, la formación externa será impartida directamente por la institución de formación en la que está inscrito el alumno. En estos supuestos, la distribución entre el tiempo -entiéndase en este sentido la “compatibilidad horaria”- dedicado a la formación y al del trabajo en la empresa deberá respetar los límites legales establecidos en el art. 43, apdo. 6º, 2º párr. DL 81/2015, según los siguientes parámetros porcentuales: el tiempo dedicado a esta actividad formativa no podrá superar el 60% del horario ordinario de trabajo para el segundo año; estableciéndose el límite del 50% para el tercer y cuarto año y para el año siguiente, destinado a la obtención del certificado de especialización técnica⁴⁵⁹.

- Para el contrato de aprendizaje profesional o de oficio, la formación profesional, realizada bajo la responsabilidad del empresario, se completa con una oferta de formación pública, dentro o fuera de la empresa, destinada a la adquisición de competencias básicas y transversales, por un importe total no superior a 120 horas repartidas a lo largo del trienio⁴⁶⁰.

⁴⁵⁷ La Circular 2/2022 de la Inspección de Trabajo especifica que, para la formación básica y transversal, es posible utilizar el e-learning, es decir, una modalidad de formación a distancia caracterizada por la interactividad entre alumnos y profesores, en modo síncrono.

⁴⁵⁸ Sobre las singularidades de la duración de la formación en el contrato de aprendizaje italiano, véase en, Gentilini, D. & Occhiocupo, G.: “La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza”, Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma (Italia), 2021, pp. 57-59.

⁴⁵⁹ *Vid.* art. 43, apdo. 6º, 2º párr. DL 81/2015. También, y para las provincias autónomas de Trento y Bolzano se ha regulado aspectos específicos en el art. 43, apdo. 8º DL 81/2015.

⁴⁶⁰ En esta modalidad, a formación profesional, que se realiza bajo la responsabilidad del empresario, se complementa, dentro de los límites de los recursos disponibles cada año, con la oferta de formación pública, interna o externa a la empresa, destinada a la adquisición de competencias básicas y transversales por un importe total no superior a 120 horas para la duración del trienio y regulada por las regiones y provincias autónomas de Trento y Bolzano, previa consulta a los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la cualificación educativa y las competencias del aprendiz. *Vid.* art. 44, apdo. 3º DL 81/2015.

- Para el contrato de aprendizaje de formación superior y de investigación⁴⁶¹, en relación con los acuerdos regionales con los interlocutores sociales y las universidades, también determinados en función de la cualificación que se desea obtener, la duración es variable. La formación externa se lleva a cabo en el centro de formación en el que está matriculado el alumno y en cursos de enseñanza técnica superior y no puede superar, por regla general, el 60 % de las horas reglamentarias. Al final del periodo de aprendizaje, la institución de formación en la que está matriculado el estudiante proporciona una certificación de las competencias adquiridas⁴⁶².

Como hemos visto, la formación es el elemento causal caracterizador del contrato de aprendizaje, hasta el punto de que, en caso de incumplimiento de la formación por parte del empresario, que impida la consecución de los fines específicos de cada tipo de aprendizaje, éste está obligado a abonar la diferencia entre la cotización abonada y la debida con referencia al nivel contractual superior que hubiera alcanzado el trabajador al final del período de aprendizaje, con un incremento.

Respecto a la *remuneración -salario-* correspondiente al contrato de aprendizaje italiano, dependerá del CCNL aplicado y de la clasificación asignada, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras con este tipo de contrato podrán ser clasificadas hasta dos niveles por debajo de la categoría que le corresponda. Por último, al reanudarse el trabajo tras una suspensión o reducción de la jornada laboral, el período de aprendizaje se prolonga en una medida equivalente al importe de las horas de complemento salarial disfrutadas. También, al igual que el resto de las personas trabajadoras y en relación con otro tipo de prestaciones inherentes a esta tipología de contratación le corresponderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

- Cobertura de la seguridad social
- Seguro de enfermedad y maternidad.
- Seguro de accidentes de trabajo, enfermedad (incluida la profesional), invalidez.
- Subsidio familiar.

⁴⁶¹ *Vid. art. 45, apdo. 2º DL 81/2015.*

⁴⁶² Ahora bien, conviene precisar que, por las horas de formación realizadas en la institución de formación, el empresario está exento de toda obligación de abonar el salario. Por las horas de formación pagadas por el empresario, el trabajador percibe el 10 % de la remuneración que le correspondería. Esto está sujeto a diferentes disposiciones de los convenios colectivos. *Vid. art. 45, apdo. 3º DL 81/2015.*

- Otros.

Junto a lo anterior, habrá que tener en cuenta que todas las personas trabajadoras con contrato de aprendizaje tendrán derecho a una indemnización por despido “Trattamento di Fine Rapporto” (TFR)⁴⁶³. Además, el ordenamiento jurídico italiano tiene previsto un tratamiento fiscal de los aprendices especial, ya que se prevé un tipo reducido.

En lo que se refiere a los contratos de aprendizaje para la obtención de cualificaciones profesionales y diplomas y a los contratos de aprendizaje para la formación de alto nivel y la investigación, la Ley de Empleo establece -salvo disposición contraria en el CCNL correspondiente- que, por las horas de formación realizadas en el centro de formación, el empresario queda exento de toda obligación de remuneración- por las horas de formación a cargo del empresario, se reconoce en cambio una remuneración igual al 10% de la que correspondería al trabajador.

Los trabajadores contratados en virtud de un contrato de aprendizaje también tienen derecho a beneficiarse del fondo de despido, siempre que ello no ponga en peligro la finalización de su formación.

El régimen vacacional. Las personas trabajadoras bajo este tipo de contratación tendrán derecho -al igual que el resto- al disfrute de vacaciones anuales retribuidas. El devengo de las vacaciones está vinculado al rendimiento laboral real y la duración mínima se calcula en función de los convenios colectivos nacionales⁴⁶⁴.

Aspectos específicos sobre el tratamiento de la rescisión de esta tipología contractual.

Se podrá rescindir el contrato de aprendizaje italiano en los siguientes supuestos:

- Al finalizar el periodo de aprendizaje, las partes pueden rescindir el contrato⁴⁶⁵, mediante preaviso a partir de la misma fecha. Durante el periodo de preaviso, siguen

⁴⁶³ Téngase en cuenta que las normas italianas reguladoras de la indemnización por despido para los contratos de aprendizaje son las mismas que para los empleos asalariados. En la práctica, se abona un mes de indemnización por despido por cada año civil. De hecho, la TFR es un crédito que se acumula con el tiempo. Cuantos más años se trabaje, más se acumula, una vez deducidas las retenciones legales.

⁴⁶⁴ Conviene aclarar que la persona trabajadora aprendiz, al igual que el resto de personas trabajadoras, se encuentra inmerso como sujeto de la relación laboral. Por lo tanto, gozará de todos los derechos de que disfruta normalmente cualquier persona trabajadora. El contrato de aprendizaje incluye indicaciones sobre vacaciones, enfermedad, maternidad, y deberá ajustarse, en cuanto a jornada laboral y demás derechos establecidos, a lo que disponga el CCNL aplicable. También regula las vacaciones retribuidas, estableciendo el derecho a 30 días al año para los trabajadores menores de 16 años, y 20 días al año para los mayores de 16 años.

⁴⁶⁵ A tenor de lo dispuesto en el art. 2118 del Código Civil Italiano.

aplicándose las normas del contrato de aprendizaje. Si ninguna de las partes rescinde, la relación continúa como una relación laboral ordinaria de duración indefinida⁴⁶⁶.

- La no superación del período de prueba. En este supuesto se podrá rescindir, si bien habrá que atender, con carácter previo, a las exigencias legales *ex art. 2096* del Código Civil italiano: “redactado por escrito” y que se haya “prestado el libre consentimiento por ambas partes”. Ahora bien, la jurisprudencia italiana ha señalado -en diversos pronunciamientos- algunas excepciones a dicha rescisión durante el período de prueba, *v. gr.*: cuando el trabajador demuestra que no ha transcurrido un período de tiempo suficiente para permitir al empleador evaluar la capacidad del trabajador para realizar el servicio asignado⁴⁶⁷; cuando este último no estaba en condiciones de realizar la prueba, debido a la falta de asignación concreta de las tareas⁴⁶⁸; también en aquellos supuestos que la prueba tenía por objeto tareas distintas de las previstas en el momento de la contratación⁴⁶⁹.

- Durante el período de formación. Se alegue justa causa o motivo justificado -objetivo o subjetivo-. En caso de rescisión por parte del empleador durante el período de formación, se aplicarán las sanciones previstas por la legislación vigente para el despido ilegítimo⁴⁷⁰.

- Tras la “estabilización” del contrato, por justa causa o motivo justificado.

- La legislación italiana tiene previsto que, para las personas trabajadoras que se benefician del subsidio de movilidad, del tratamiento por desempleo o del tratamiento CIGS, se apliquen las disposiciones relativas a los despidos individuales. En la práctica, el empleador no puede retirarse -al final del período de formación- mediante un simple preaviso, sino que siempre debe justificar cualquier despido alegando una causa justa o un motivo justificado⁴⁷¹.

⁴⁶⁶ *Vid.* art. 42, apdo. 4º DL 81/2015.

⁴⁶⁷ *Vid.* Sentencia del Trib. Milán, de 4 de junio 2007. También la sentencia núm. 479 del Trib. Cass., 6 de junio de 1987.

⁴⁶⁸ *Vid.* sentencia núm. 1387 del Trib. de Cass., 8 de febrero de 2000.

⁴⁶⁹ *Vid.* sentencia núm. 27310 del Trib. de Cass., 12 de diciembre de 2005.

⁴⁷⁰ *Vid.* art. 42, apdo. 3º DL 81/2015.

⁴⁷¹ De tipo objetivo o subjetivo, como excepción a lo dispuesto en el art. 42, apdo. 4º DL 81/2015 y según lo preceptuado en el art. 22-ter del Decreto Legislativo núm. 148, de 14 de septiembre de 2015. Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. GU Serie Generale n. 221 del 23 settembre 2015 - Suppl. Ordinario n. 53.

5.4.3. Su confrontación con la regulación actual española

Examinados los elementos esenciales y configuradores de las tipologías contractuales formativas vigentes en la legislación italiana, nos disponemos a afrontar el análisis comparativo de las mismas con aquellas figuras contractuales de la legislación española que presentan características y rasgos similares. A tal efecto, realizaremos la identificación de las analogías y divergencias más relevantes de aquellos aspectos conceptuales esenciales en esta materia, así como el alcance de la eficacia que ofrecen ambas legislaciones.

En el capítulo de analogías se puede apreciar un punto de partida inicial común: los altos niveles de desempleo detectados en el colectivo de personas jóvenes. No obstante, los datos estadísticos⁴⁷² han mostrado valores más elevados en España que en Italia. En efecto, la dificultad en el acceso al mercado de trabajo de las personas jóvenes ha estado presente en ambos países como un elemento disruptivo que merece una atención prioritaria. Otra destacada característica común que se infiere del análisis comparado, en relación con las bases y principios inspiradores de las normativas vigentes de ambos países, ha sido la notoria influencia del modelo alemán de formación dual que ha desplegado en los correspondientes modelos italiano y español. Además, en ambos sistemas se destaca un número muy significativo de reformas sucesivas en el tiempo que, a su vez, reflejan claros signos de ineeficacia sobre el alcance de los objetivos propuestos.

Centrados en el marco normativo actual, y tras el examen comparado de la última reforma llevada a cabo en cada país (recuérdese que en Italia se efectuó mediante el Decreto legislativo núm. 81 de 2015 y en España a través del Decreto-Ley 32/2021), señalaremos -aunque de forma sintética- aquellos aspectos diferenciadores que requieren una mayor atención. Así, en primer lugar, y superando el mero dato cuantitativo, no debemos obviar la distancia en el tiempo entre ambas legislaciones vigentes (existe un margen de 6 años de Italia con respecto a España). Esta mayor vigencia temporal permite a Italia evaluar con mayor precisión si se han conseguido los objetivos y fines propuestos con la reforma. A este respecto, según consta de la evolución de los registros de la tasa de desempleo juvenil, todavía queda un largo recorrido para alcanzar las cotas esperadas,

⁴⁷² Como se constata en el ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN SOCIAL Y DEL EMPLEO EN EUROPA (ESDE) presentado por la Comisión Europea en 2022. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es_ip_22_4482

aunque, a la hora de valorar estos datos, hay que tener en cuenta la distorsión anormal de los mismos causada por los años de pandemia. En España, la situación ha sido diferente debido al escaso plazo transcurrido desde que entrara en vigor la reforma -poco más de un año-. Además, junto a esta circunstancia hay que añadir los diversos desarrollos reglamentarios previstos por la norma y que siguen pendientes de realización. Por todo ello, solamente resta que, con el transcurso del tiempo, se pueda vislumbrar la efectividad de la reforma de 2021 en relación con esta tipología contractual.

En segundo lugar, y como aspecto cualitativo diferenciador de ambas reformas legislativas, se puede apreciar un claro contraste en la propia esencia que sustenta cada una de las reformas. Italia aboga por una “regulación específica de los contratos con causa formativa” en el Decreto legislativo núm. 81 de 2015, en el que se determina la causa del contrato de aprendizaje en la formación y el empleo, estableciéndose una duración indefinida. También, se retoman los tipos ya identificados en la normativa anterior y se sientan las premisas para una versión italiana del sistema dual alemán. Por su parte, España afronta una “reforma de alcance general” en aras de poder completar, de una vez por todas, la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista. Se persigue la temporalidad como factor desencadenante de la precariedad laboral. En definitiva, se aboga por un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país. Entre los diversos objetivos de dicho alcance general, se incluye la reforma del contrato con causa formativa.

En tercer lugar, atendiendo a la tipología y modalidades contractuales formativas, podemos reseñar que Italia ha optado por la adopción de tres tipos de contratos diferentes: “aprendizaje para la cualificación y titulación profesional, educación secundaria superior y especialización técnica superior”; “aprendizaje profesional o contrato de oficio”; y, “aprendizaje superior de formación e investigación”. Sin embargo, España incorpora un único “contrato formativo” bajo dos modalidades: “de formación en alternancia” y “para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios”.

V. REFLEXIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIÓN

Ante los nuevos retos y problemas surgidos a raíz de los profundos cambios experimentados en la sociedad actual del trabajo y la necesidad de dar respuestas adecuadas a los mismos, nuestro enfoque metodológico muestra un interés especial sobre la indagación de la idea de la justicia social y sus implicaciones prácticas en las relaciones laborales. Esta concepción previa de justicia comporta la aplicación al Derecho del trabajo -y a otras disciplinas afines- del enfoque relacional propio de la Sociología. En dichas investigaciones, que se abordan en un contexto interdisciplinar, experimentan un especial protagonismo, la Sociología, la Economía, la Filosofía, en relación continua y directa con el Derecho. Desde estos planteamientos iniciales, nuestro estudio se ha centrado en la aplicación del enfoque de justicia relacional, como metodología de análisis que, aplicada en el contexto actual de las relaciones de trabajo, se muestra como una herramienta eficaz que podrá favorecer su comprensión y alcance, con especial atención a las situaciones de desigualdad y/o discriminación.

Del análisis de las influencias doctrinales históricas, como contribución sustancial a la configuración del enfoque de justicia relacional, conviene destacar la realizada por el economista napolitano del siglo XVIII Antonio Genovesi y autor de la obra *Lezioni di economia civile*. Este autor, contemporáneo de Adam Smith, compartió con él la crítica del mundo feudal y la creencia de que el mercado contribuiría a la construcción de un mundo más igualitario y más libre. Sin embargo, mientras aquel tenía una visión pesimista del hombre basada en el individualismo de intereses, Genovesi afirmaba que la persona era el equilibrio de dos fuerzas: las de interés para yo y la solidaridad social; el sujeto aparece como una realidad relacional hecha para la reciprocidad. De ahí su idea del mercado como “asistencia mutua”. No obstante, fueron las ideas del economista inglés las que calaron con gran aceptación en la sociedad de aquella época. Ahora bien, no se puede obviar que la concepción de la economía por Genovesi fuera también una referencia a seguir, aunque de forma localizada y minoritaria. Un ejemplo de esta influencia -desconocida y casi inédita en las investigaciones- va a tener lugar en España a cargo del jurista valenciano Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa.

Indagar sobre la esencia misma del enfoque relacional, es decir, el porqué de la justicia relacional, implica analizar el contenido -o vacío- de justicia existente en la relación

interpersonal, en las diversas dimensiones de las relaciones sociales. Además, debe subrayarse que la justificación de la razón de ser o el porqué de la justicia relacional encuentra su origen en la separación entre el Derecho y la idea de justicia -que va a suceder al finalizar la Edad Moderna-. A su vez, este hito histórico -provocado por el desbordamiento de la idea moderna de justicia- va a requerir que para poder superar este problema se tenga que abordar esta nueva idea de justicia, no como fundamento, sino como resultado. Respecto a la configuración del enfoque de justicia relacional, se distinguen en su ordenación estructural tres dimensiones: reciprocidad, institucionalidad y socialidad. Desde esta triple perspectiva, y superando el análisis unidimensional basado exclusivamente en la aplicación estricta de la norma jurídica -institucionalidad-, se considera fundamental la dimensión del trato o comportamiento recíproco -reciprocidad-, así como, el respeto a determinados valores que fortalecen la confianza en las relaciones laborales -socialidad-.

Por otra parte, de la relación se podrá derivar alguna situación que lleve implícita la ausencia de justicia y, a su vez, habrá de conectarse con el vacío relacional, de manera que, mediante el análisis de estos vacíos de justicia, se podrá indagar sobre las causas que han impedido que dicha justicia relacional se pudiera desarrollar. En este sentido, la falta de justicia se produce en situaciones en que no existe una verdadera justicia relacional, por ello los vacíos de justicia son desequilibrios que se manifiestan por un déficit de adaptación de la relacionalidad a la reciprocidad o al contrario, por un déficit de la reciprocidad con respecto a la relacionalidad. No obstante, en las relaciones de intercambio entre lo empresarial y lo personal constituye un entrelazamiento en el que el eje de la reciprocidad cobra un protagonismo destacado que hace que esta dimensión asuma la iniciativa.

Respecto a las situaciones de discriminación y/o desigualdad, en las que se encuentra el colectivo de personas jóvenes, que sufren en relación al resto de los trabajadores, se observa la necesidad de una actuación que libere dicho sometimiento, bien sea de forma autónoma o de forma heterónoma, buscando la ineludible armonización de la dependencia con la interdependencia. Es decir, se deberá actuar mediante la puesta en práctica del “expediente de inclusión” -que, desde nuestro enfoque, le denominamos “expediente relacional”- como programa previo imprescindible, de tal forma que este mecanismo, propio del enfoque de justicia relacional, corrija la asimetría social y, de esta manera,

pueda restablecer y facilitar el buen funcionamiento de la interdependencia recíproca. Si bien, conviene precisar que será la dimensión de la institucionalidad la que ha de asumir el liderazgo necesario que corrija los desequilibrios existentes; promoviendo, de esta forma, la inclusión social de los sujetos no incluidos en la relación de interdependencia, en condiciones de simetría social. Sin embargo, desde el enfoque de justicia relacional no es compatible la realización de un tratamiento jurídico protector frente a la discriminación o desigualdad de estas personas trabajadoras de forma fragmentada o diseccionada. Esta técnica llevaría implícita una doble consideración: la de la regulación jurídica de los trabajadores en general y la de aquellos que tienen especiales necesidades de protección. Por nuestra parte, y desde el enfoque de justicia relacional -como propuesta de *lege ferenda*-, se sostiene que es mucho más adecuada una regulación unitaria basada en la visión integral de la relación laboral como relación social, pretendiendo el Derecho del Trabajo la inclusión del trabajador en un conjunto de relaciones sociales y en términos de justicia. Siendo esa misma finalidad, unitaria y esencial, la que ha de jugar a favor de las personas trabajadoras en situaciones de discriminación y/o desigualdad.

Perfilados los aspectos metodológicos, y adentrándonos en el núcleo central de nuestro estudio: “los parámetros esenciales y retos del sistema español de protección social y laboral de las personas jóvenes”, nuestro análisis muestra que, a pesar de algunos avances recientes, el sistema español de protección social y laboral para las personas jóvenes sigue enfrentando importantes retos estructurales. La precariedad laboral y el alto desempleo juvenil siguen caracterizando la inserción laboral de este colectivo. La dificultad para acceder a un empleo estable, unida a condiciones de trabajo precarias (alta temporalidad, contratos breves, parcialidad involuntaria y salarios bajos), afecta directamente a la autonomía y al bienestar futuro de los jóvenes. Muchos se ven obligados a retrasar su emancipación, y sus trayectorias laborales inestables debilitan sus cotizaciones a la Seguridad Social, lo que a largo plazo pone en riesgo la sostenibilidad del sistema de pensiones de reparto. Aunque a finales de 2024 se observaron ciertas mejoras en indicadores laborales juveniles (más empleo y más contratos indefinidos tras la última reforma laboral), España continúa con un paro juvenil muy por encima de la media europea. En otras palabras, pese a una ligera mejora en la estabilidad contractual, el nivel general de desempleo y subempleo juvenil sigue siendo alarmante en comparación con

nuestro entorno. Esto evidencia que se trata de un problema estructural que requiere soluciones de calado y sostenidas en el tiempo.

España cuenta con un marco legal que reconoce la prioridad de promover la inserción laboral de la juventud. El examen de la CE nos desvela la encomienda que se hace a los poderes públicos para fomentar el empleo y la formación de las personas jóvenes, y la prohibición de las prácticas discriminatorias por edad en el entorno de las relaciones laborales. Este marco jurídico proporciona una base sólida para políticas específicas, pero su eficacia depende de una aplicación efectiva. El estudio destaca la importancia de equilibrar flexibilidad y seguridad en estas iniciativas (“flexiseguridad”), para que facilitar la contratación no signifique más precariedad. En suma, las políticas de empleo juvenil deben no solo reducir el paro sino asegurar empleos dignos y estables, evitando normalizar la precariedad.

En las últimas décadas se han implementado diversas políticas de empleo juvenil con resultados desiguales. El PNGJ, lanzado tras la crisis de 2008, buscó mejorar la empleabilidad juvenil con formación, intermediación laboral, incentivos a la contratación y fomento del emprendimiento. Su ejecución inicial, sin embargo, sufrió falta de concreción y burocracia excesiva, lo que limitó su alcance. Aprendiendo de esa experiencia, el PGJP 2021-2027, respaldado por la UE, adopta un enfoque más integral y cuenta con una inversión sin precedentes. Este plan promete a cada joven una oferta de empleo, formación o práctica en un plazo breve, con acompañamiento personalizado, e incorpora medidas enfocadas a colectivos vulnerables, a la igualdad de género y al desarrollo de oportunidades en zonas despobladas, entre otras. Esta estrategia refleja un compromiso por abordar el problema desde múltiples frentes y con perspectiva de largo plazo. Un hallazgo crítico sobre estos planes es la insuficiente ayuda que hasta ahora han recibido muchos jóvenes de los servicios públicos de empleo: la mayoría no ha tenido una orientación laboral efectiva, lo que señala fallos en la intermediación entre oferta y demanda. Es imprescindible reforzar y modernizar la orientación laboral para que actúe como puente real hacia el empleo. Esto implica dotar a los servicios de empleo de más recursos y personales, así como herramientas digitales ágiles, a fin de guiar individualmente a los jóvenes en la transición de la formación al trabajo.

Otro aspecto analizado son los incentivos a la contratación. Históricamente, España ha recurrido a bonificaciones en las cotizaciones para animar a las empresas a contratar

jóvenes indefinidos o convertir contratos temporales en fijos, aunque su efectividad aislada ha sido limitada. En respuesta, la legislación ha evolucionado: la reforma laboral de 2021 restringió la temporalidad injustificada, y el RDL 1/2023 reordenó las bonificaciones, focalizándolas en colectivos prioritarios y condicionándolas a la creación de empleo estable. Concretamente, centrando el interés en atajar el abuso de la temporalidad que habitualmente ha afectado a este grupo, premiando la contratación indefinida de jóvenes con mayores dificultades de medidas de inserción. Sin duda, se trata de un avance significativo, pero será fundamental evaluar su impacto real en los próximos años y ajustar las estrategias según los resultados, redirigiendo recursos hacia las iniciativas que demuestren mayor eficacia.

La mejora de la formación es otro eje clave identificado. La reciente reforma de la FP, a través de la LO 3/2022 y normas de desarrollo concordantes, ha creado un sistema más flexible y conectado con el empleo, integrando la formación inicial con la continua. El nuevo modelo modular de FP permite a los jóvenes acumular certificaciones a lo largo de su vida laboral y potencia la formación dual, estrechando la colaboración entre centros educativos y empresas. Así, los estudiantes adquirirán experiencia real en entornos de trabajo durante su formación, mejorando sus competencias y empleabilidad. Si esta reforma se implementa con recursos suficientes y la implicación activa del tejido empresarial, debería facilitar la transición de muchos jóvenes de las aulas a empleos cualificados.

En referencia la nueva modalidad de contratos formativos, conviene señalar que la reforma laboral de año 2021 se llevó a cabo con el firme propósito de combatir la precariedad laboral causada por el abuso de la temporalidad. Para corregir los efectos disruptivos del pasado sobre el empleo juvenil, se introducen cambios normativos con el fin de proporcionar la adecuada adaptación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo y la adopción de medidas de fomento de empleo. Respecto del contrato con causa formativa, este se transforma en un único contrato, pero con dos modalidades. Con este nuevo tipo contractual se pretende reforzar su carácter formativo, vinculándose de manera muy estrecha a la inserción laboral a través de la adecuada cualificación profesional y, al mismo tiempo, apartándose de los incentivos económicos que, en experiencias pasadas, han contribuido al fomento de la precariedad laboral. La eliminación de los límites de edad, el fortalecimiento de los requisitos formales y la

reducción a la mitad del tiempo máximo de contratación en la modalidad para la obtención de la práctica adecuada -con algunas limitaciones-, han sido elementos esenciales para asegurar el fin formativo.

En base a los precedentes históricos en España, cabe la duda de si estos cambios fortalecerán el fin pretendido o, por el contrario, actuarán como elemento disuasorio para los empleadores. El aumento significativo de las retribuciones, cotizaciones a la Seguridad Social y ampliación de las prestaciones sociales se manifiestan como avances muy destacados, reflejo de la clara intención del legislador por superar definitivamente la precariedad laboral. Pese a los cambios expuestos que evidencia una ruptura con la regulación anterior de esta figura contractual, otros elementos configuradores se mantienen. Con todo, creemos que la nueva configuración del art. 11 es más coherente e incorpora un modelo de contratación que refuerza su verdadera naturaleza formativa en aras de alcanzar la cualificación adecuada a las exigencias del mercado de trabajo. Ahora bien, la falta de desarrollo reglamentario que se desprenden de algunos apartados del mencionado art. 11 LET nos plantea una incertidumbre que impide poder concretar el verdadero alcance y eficacia de la reforma.

Respecto al estudio comparado con Italia se infiere que la contratación con causa formativa italiana se sustenta sobre unos antecedentes históricos semejantes a los de España. La legislación actual contempla un modelo de contrato de aprendizaje en el que los aspectos formativos y salariales deben coexistir y no son alternativos ni accesorios entre sí. Por esta razón, el contrato de aprendizaje italiano goza de una naturaleza jurídica de contrato mixto. De este análisis confrontado de Italia y España se derivan ciertas analogías y divergencias en sus sistemas regulatorios. Respecto a las analogías, destacamos los altos niveles de desempleo juvenil y la patente influencia del modelo alemán de formación dual que ha inspirado el desarrollo de sus correspondientes modelos. De las divergencias, señalamos como más reseñables las siguientes. En primer lugar, la distancia en el tiempo de ambas legislaciones vigentes, lo que supone la necesidad de adoptar diferentes estrategias a la hora de evaluar la eficacia de cada legislación. En segundo lugar, en el contraste de los distintos planteamientos legislativos, Italia ha optado por una regulación específica de los contratos con causa formativa, mientras que España afronta una reforma de alcance general con el firme propósito de combatir el fraude y la precarización laboral del pasado, persiguiendo la temporalidad como factor

desencadenante de la inestabilidad laboral. En tercer lugar, atendiendo a las tipologías y modalidades contractuales formativas, Italia ha optado por la adopción de tres tipos de contratos diferentes, mientras que España incorpora un único contrato formativo bajo dos modalidades.

En síntesis, los avances recientes demuestran una clara voluntad de mejorar la situación del empleo juvenil. La reducción de la temporalidad mediante la reforma laboral, la fuerte inversión en políticas activas como la GJP y la modernización del sistema formativo son pasos en la dirección correcta. Sin embargo, persisten deficiencias importantes: el desempleo juvenil sigue en niveles muy altos y la calidad de muchos empleos para jóvenes es baja. Se mantienen cadenas de contratos temporales y trabajos a tiempo parcial no deseados, con salarios que dificultan cotizar lo necesario para prestaciones de desempleo o pensiones futuras. Además, la protección social para los jóvenes con trayectorias precarias es aún muy limitada. Este panorama de luces y sombras indica que aún queda camino por recorrer.

Finalmente, y como corolario del estudio realizado, se plantean posibles mejoras que podrían ayudar a reforzar la protección social y laboral de la juventud:

En primer lugar, incentivar sectores emergentes capaces de ofrecer puestos estables y de calidad, apoyando también el emprendimiento juvenil, y simplificar los programas de empleo joven reduciendo la burocracia para que los recursos lleguen a sus beneficiarios.

En segundo lugar, reforzar el control del cumplimiento de la normativa laboral a través de las actuaciones de la Inspección de Trabajo, previniendo los abusos de temporalidad o de falsos becarios y garantizando condiciones justas para los jóvenes.

Por último, mejorar la protección social de quienes se encuentran en desempleo o precariedad prolongada, adaptando los requisitos de acceso a prestaciones a sus trayectorias laborales reales y desarrollando una red de renta mínima vinculada a la inserción laboral para que ningún joven que desamparado.

SEGUNDA PARTE

PROYECTO DOCENTE

LOS NUEVOS RETOS EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO LABORAL:

DERECHO DEL TRABAJO II – GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

“Cada una de estas sociedades es, no sólo una realidad sustantiva, un verdadero ser, sino una verdadera persona dotada de conciencia, o sea, de representaciones, sentimientos y tendencias racionales comunes, que aparecen como la faz espiritual de la vida, tan luego como se forma cierta unión, sea total sea parcial, entre varios individuos al menos”

FRANCISCO GINER DE LOS RÍOS⁴⁷³

“La educación es el método fundamental del progreso y de las reformas sociales”

JOHN DEWEY⁴⁷⁴

“Puesto que la idea de capacidad está ligada a la libertad sustantiva, asigna un papel central a la habilidad real de la persona para hacer diferentes cosas que valora. El enfoque de la capacidad se concentra en las vidas humanas y no sólo en los recursos de la gente, en la forma de posesión o usufructo de objetos de conveniencia. Ingreso y riqueza se consideran con frecuencia como criterios principales del éxito humano. Al plantear un cambio esencial en el foco de atención, de los medios de vida a las oportunidades reales de las personas, el enfoque de la capacidad se orienta a un giro radical en los enfoques evaluativos regulares ampliamente utilizados en economía y estudios sociales”

AMARTYA KUMAR SEN⁴⁷⁵

⁴⁷³ GINER DE LOS RÍOS, Francisco: *La persona social. Estudios y fragmentos*, Edición y Estudio Preliminar, “El organicismo social de Giner de los Ríos”, págs. IX-XXXIX, a cargo de José Luis Monereo, Comares (Colección Crítica del Derecho), Granada, 2008, p. 115.

⁴⁷⁴ DEWEY, John: *Mi credo pedagógico*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de León, León 1997, p. 64.

⁴⁷⁵ AMARTYA, Sen: *La idea de la justicia* (2^a Ed.), Taurus, Madrid, 2014, p. 283.

SEGUNDA PARTE

PROYECTO DOCENTE. LOS NUEVOS RETOS EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO LABORAL: DERECHO DEL TRABAJO II – GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

SUMARIO: I. PRECISIONES INICIALES SOBRE EL PROYECTO DOCENTE. II. CONTEXTUALIZACIÓN CURRICULAR. 1. *El contorno institucional y sus perfiles.* 1.1. Universidad de Málaga. 1.1.1. Aspectos generales. 1.1.2. Misión, visión y valores de la Universidad de Málaga. 1.1.3. Posicionamiento de la Universidad de Málaga en atención a los diferentes criterios clasificatorios de calidad. 1.1.4. El campus de la Universidad de Málaga. 1.2. El Complejo de Estudios Sociales y Comercio. 1.3. El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1.4. Los espacios dedicados a la docencia: aulas y otros espacios físicos y virtuales. 1.5. El perfil del alumnado que cursa la asignatura. III. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA. 1. *El Plan Bolonia y el Espacio Europeo de Educación Superior.* 2. *La asignatura en el contexto del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.* 3. *Planificación de la docencia.* 4. *El cronograma.* 5. *La Guía docente.* 5.1. Aspectos genéricos y contenidos esenciales. 5.2. La Guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo II. IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS. 1. *Breves pinceladas sobre la metodología docente integradora: especial referencia al enfoque pedagógico de Giner de los Ríos.* 2. *Técnicas docentes y recursos didácticos más significativos en la enseñanza superior universitaria.*

I. PRECISIONES INICIALES SOBRE EL PROYECTO DOCENTE

Conviene recordar, como se había anticipado en relación al proyecto investigador desarrollado en el apartado precedente, la regulación del proyecto docente en el contexto de la UMA, que se debe aportar en el concurso que nos ocupa, se encuentra en el art. 89 de sus Estatutos. Sin embargo, de la lectura de su texto no se aprecia ninguna aclaración que defina el concepto o el contenido de dicho proyecto docente. Igualmente, el Reglamento que regula el procedimiento de los concursos de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios de la UMA, tampoco aporta ninguna indicación al respecto. Ante dicho vacío conceptual, es lógico pensar la existencia de un cierto grado de libertad para la persona aspirante. Bajo esta premisa, entendemos que el proyecto docente ha de incluir, necesariamente, el desarrollo de un programa de una asignatura, que integre en sus aspectos esenciales los contenidos de su respectiva guía docente. En su desarrollo estructural se deberá atender, de forma específica, la secuenciación, justificación y fundamentación de las nociones y los desafíos que la disciplina ha de afrontar⁴⁷⁶. De esta forma, a través del proyecto docente se podrá plasmar una manifestación clara y precisa de lo que cada docente plantea efectuar en un contexto y un momento determinado⁴⁷⁷. Así, deberá abordarse un proyecto docente referido a una asignatura obligatoria, adscrita al área de conocimiento de la plaza objeto de concurso e incluida en el correspondiente plan de estudios de una titulación oficial de Grado o Máster de la Universidad de Málaga, con validez en todo el territorio nacional y que esté vigente en la fecha de publicación de la convocatoria de la plaza en el BOE.

Ahora bien, en plena armonía con los enfoques inspiradores de la LOSU, refiriéndonos al principio de unidad y coherencia entre los distintos aspectos académicos, de docencia, de investigación y de gestión⁴⁷⁸, conviene subrayar que, el ajuste a dicho principio -en los proyectos que aquí se presentan-, queda patente a través del hilo conductor que se mantiene a lo largo de todo el esquema expositivo.

⁴⁷⁶ Para una mayor profundización, puede consultarse en, PÉREZ GARCÍA, Purificación: “Bases para la elaboración del proyecto docente y proyecto investigador”, *Universidad de Granada*, 2013, pp. 1-22. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/29183>

⁴⁷⁷ También, desde una perspectiva más genérica y de mayor alcance, se entiendo que el proyecto docente es el documento que describe de manera detallada la planificación de las actividades de enseñanza que el candidato llevará a cabo en el área específica de su disciplina. *Vid.* CABRERA MÉNDEZ, Marga: “Cómo hacer un proyecto docente e investigador para plaza de titular de universidad”, *op. cit.*, pp. 3-4.

⁴⁷⁸ Véase el apdo. I de la Exposición de Motivos de la LOSU.

II. CONTEXTUALIZACIÓN CURRICULAR

1. El contorno institucional y sus perfiles

La indagación sobre el papel que desempeña la Universidad pública española, en relación a la docencia, nos desvela que ésta se encuentra insertada en las propias funciones esenciales de dicha institución. En este sentido, el art. 2 LOSU expone que la Universidad tiene como funciones centrales “la docencia y la formación del estudiantado en el más elevado nivel educativo para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación y actualización de conocimientos y métodos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, culturales y para la creación artística”.

Por su parte, el art. 6 de la LOSU dispone que la docencia constituye “un derecho y un deber del personal docente e investigador sin más límites que los establecidos en la Constitución y las leyes y los derivados de la organización de las enseñanzas en sus universidades. Dicha docencia se ejercerá garantizando la libertad de cátedra”. La misma norma confiere a las Universidades el importante cometido de desarrollar “la formación inicial y continua para el desempeño de las actividades docentes del profesorado y proporcionarán las herramientas y recursos necesarios para lograr una docencia de calidad”. La posición destacada que la Universidad otorga a la enseñanza se manifiesta en varias herramientas y acciones, siendo una de ellas la necesidad (más bien exigencia) de detallar en cada proyecto docente una propuesta de trabajo de la persona docente que permita recoger las actividades realizadas y a realizar en los diferentes cursos, asignaturas y/o materias. Al mismo tiempo, deberá contener claro enfoque transformador de la realidad que favorezca la adopción de un posicionamiento frente a dicha realidad y, por lo tanto, una reflexión teórico-práctica en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta es exactamente la finalidad de la presente memoria que se aporta.

Pues bien, en línea con estos criterios se aborda nuestro proyecto docente que tiene como objeto el desarrollo de la asignatura Derecho del Trabajo II, perteneciente a la titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga; fundamentándose, para ello, en la combinación de un conjunto de criterios y estrategias didácticas que tratan de estructurar y organizar, de una manera integral, la actividad docente en el aula.

Consecuentemente, a través de la presentación de este proyecto docente, nos proponemos alcanzar una doble finalidad: por una parte, postularnos a la plaza de Profesor Titular de Universidad del presente concurso, como vía de consolidación y promoción profesional; y, por otra parte, aprovechar los resultados de este proyecto docente para la mejora constante de la enseñanza del Derecho del Trabajo y contribuyendo, a su vez, a la mejora de la formación humana y profesional del estudiantado

1.1. Universidad de Málaga

1.1.1. Aspectos generales

La UMA es una universidad pública joven, en constante crecimiento, que ha hecho de la calidad de la docencia, la investigación de vanguardia y la transferencia de conocimiento sus señas de identidad más destacadas, tal y como se establece en el Manual de Acogida del Personal Investigador y otros documentos informativos y orientativos sobre la carrera investigadora de la UMA⁴⁷⁹.

Aunque la historia de la UMA comenzó el 20 de junio del año 1968 con la constitución de la conocida “Asociación de Amigos de la Universidad de Málaga”⁴⁸⁰. Fue fundada por decreto de 18 de agosto de 1972 tras un largo proceso, agrupando centros que ya existían a finales de los años 60: entre ellos, la Escuela de Peritos (1927), la Escuela Normal (1846). la Facultad de Económicas –dependiente en ese momento de la Universidad de Granada– (1963) y el Seminario (1587), donde se impartía filosofía y teología. En el momento de la creación, la UMA contaba con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y la Facultad de Medicina, esta última constituida tras la ratificación del decreto.

Su primer emplazamiento fue el Campus de El Ejido junto con varios centros administrativos que estaban distribuidos por la ciudad de Málaga. Igualmente, contaba con una Escuela de Enfermería fuera de la capital, en el municipio de Ronda, y una Escuela de Magisterio en el municipio de Antequera. Poco a poco, las facultades van cambiando de ubicación y se van instalando en el nuevo Campus de Teatinos, que estaba

⁴⁷⁹ https://www.uma.es/servicio-de-investigacion/info/137854/recursos-humanos/?set_language=es

⁴⁸⁰ Aprobada por el Gobierno Civil el 4 de julio y ubicándose en la sede de la Peña Malaguista, Plaza del Carbón, 3). <https://www.uma.es/conoce-la-uma/info/5581/fundacion/>

por aquel entonces prácticamente sin urbanizar. Las Facultades de Medicina y Filosofía fueron las primeras en instalarse en el nuevo Campus Teatinos. Más tarde, se sumarían se sumarían la Facultad de Ciencias y otros centros que fueron fijando allí su sede⁴⁸¹.

Situada en un enclave privilegiado, la UMA cuenta con un personal docente e investigador (PDI) altamente cualificado, profundamente implicado con el tejido productivo y el entorno académico de la región. Con un programa formativo que combina las enseñanzas tradicionales con numerosos grados y posgrados especializados, la UMA posibilita que cada estudiante pueda diseñar el itinerario académico que mejor se ajusta a sus intereses y necesidades.

1.1.2. Misión, visión y valores de la Universidad de Málaga

Tal y como se señala en el Manual de Acogida del Personal Investigador y en el Plan Estratégico de la UMA, la misión, visión y valores de la UMA se describen del siguiente modo⁴⁸²

-Misión de la UMA.:

- La UMA es una universidad pública que cuenta con una vocación emprendedora e internacional, y que cree en el potencial de su comunidad universitaria y en la proyección de sus valores institucionales, para impulsar la creatividad y la capacidad de innovación a su entorno, caracterizado por la actividad tecnológica, agropecuaria, cultural y turística, y favorecer, con ello, también al desarrollo social, económico cultural y deportivo.

-Visión de la UMA. También está descrita en el mencionado Manual de Acogida del Personal Investigador:

- Una Universidad investigadora y generadora de talento, que resuelve problemas del mundo real mediante la creación artística, la innovación docente y la investigación creativa.
- Una Universidad para la sociedad, que promueve la difusión de la ciencia y la cultura generada en la UMA contribuyendo con ello al crecimiento económico y a la mejora de la calidad de vida.

⁴⁸¹ <https://www.uma.es/conoce-la-uma/info/5576/historia/>

⁴⁸² <https://www.uma.es/plan-estrategico-uma/info/11030/mision-valores-y-vision/>

- Una Universidad sin fronteras, que incardina la dimensión internacional en todas sus acciones y políticas como respuesta a los nuevos retos de nuestro tiempo: mercado de trabajo internacional, sociedades abiertas y ruptura de los límites territoriales. Una Universidad innovadora, que apuesta por la transferencia de la investigación universitaria al sistema productivo a través de la creación de empresas de base universitaria y que forma en el desarrollo de la mentalidad empresarial, promoviendo una amplia gama de oportunidades de carrera.
- Una Universidad para el bien común, que transmite valores éticos que contribuyen a la mejora del bienestar humano, que guían y caracterizan el quehacer diario de quienes conforman la UMA y que proporciona impactos sociales y culturales para la ciudad y la región.

-Los valores de la UMA. Se identifican con los rasgos culturales que la definen y la diferencian de otras universidades; es decir, una forma de operar que refleja, a nivel global, las actitudes y los comportamientos característicos y mayoritarios de las distintas personas que la conforman:

- Formación integral. Desarrollar armónicamente y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano a fin de lograr su realización plena en la sociedad.
- Pensamiento libre y espíritu crítico. Promovemos el debate constructivo, creativo y crítico de las ideas, así como la tolerancia de quienes discrepan en aras de consolidar un gobierno universitario y una sociedad participativa. Equidad. Tratar a todos por igual respetando y teniendo en cuenta sus diferencias y cualidades. Garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones, para combatir las desigualdades o la discriminación por razón de género, de clase social, de origen racial o étnico, de orientación sexual o de diversidad funcional.
- Compromiso y eficiencia. Cumplir y realizar con responsabilidad, puntualidad y perseverancia las actividades que nos corresponde, haciendo uso eficiente de los recursos gestionados y rindiendo cuentas a la sociedad de una manera transparente.
- Sostenibilidad y bienestar. Reflejar la sostenibilidad en nuestro compromiso de predicar y proteger nuestros recursos naturales con una planificación financiera responsable, contribuyendo con ello al bienestar social.

1.1.3. Posicionamiento de la Universidad de Málaga en atención a los diferentes criterios clasificatorios de calidad

- Academic Ranking of World Universities (ARWU)-Ranking de Shanghai 2024⁴⁸³.
 - La UMA se concibe como una de las universidades españolas más relevantes, no sólo por sus grandes dimensiones (número de alumnos/as...), sino que también por su calidad, posicionándose entre las 38 universidades españolas mejor situadas, por detrás de otras universidades andaluzas como la Universidad de Granada y la Universidad de Sevilla⁴⁸⁵.
 - Por consiguiente, según Academic Ranking of World Universities (ARWU), la UMA está entre las mejores universidades del mundo que, según la clasificación universitaria de Shanghái 2024, se posiciona en la horquilla 701-800, una posición similar, pero algo mejor que la que obtuvo el año pasado⁴⁸⁴.
- SCImago Institutions Rankings (SIR)⁴⁸⁵.
 - La SIR es una clasificación de instituciones académicas y relacionadas con la investigación que utiliza como fuente única la base de datos científica ‘Scopus’.
 - La UMA ha mejorado su posición tanto a nivel nacional como internacional en el último *ranking* SIR, una clasificación centrada en la investigación, que evalúa a más de 7.500 instituciones de educación superior. En concreto, la UMA vuelve a ascender un puesto en esta nueva edición y pasa a ocupar el número 18 entre las universidades españolas –en 2021 era la 19, en 2020 la número 20 y los años 2018 y 2019 tuvo la posición 21- lo que la sitúa, por primera vez, en el Q1 a nivel nacional. En el plano internacional, la Universidad de Málaga también ha subido de forma considerable en este *ranking*, pasando del puesto 598 al 524.
 - Esta clasificación combina tres conjuntos diferentes de indicadores: rendimiento de la investigación, impacto social medido por su visibilidad en la web y resultados de la innovación. Así, en relación a la I+D, la UMA avanza 15 posiciones en el contexto mundial y pasa a ocupar el puesto 311.

⁴⁸³ <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2024>

⁴⁸⁴ <https://www.uma.es/portal-de-transparencia-universidad-de-malaga/cms/menu/la-uma-en-rankings/>

⁴⁸⁵ <https://www.scimagoir.com/>

- Igualmente, en impacto social mejora el resultado y alcanza el número 209, frente al 216 del pasado año. En innovación, por último, es donde la universidad malacitana ha registrado un mayor adelanto de posiciones al subir más de 70 puestos, que la sitúan en el número 387 de la clasificación, del 459 en el que se encontraba.
- De las 19 categorías que evalúa SIR, en las que se contemplan prácticamente todas las áreas de conocimiento, la ‘Comunicación’ es en la que mejor se posiciona la UMA, donde ocupa el puesto 148 del mundo, el 15 de España, entre todos los sectores que analiza este *ranking* relacionado con la educación superior: universidades, gobiernos, centros de investigación, compañías y otros.
- Igualmente, entre las universidades españolas, destaca su tercera posición en el campo de la ‘Medicina de cuidados críticos e intensivos’, la cuarta en ‘Gastroenterología’ y la octava y novena en ‘Ingeniería Aeroespacial’ e ‘Ingeniería Automotriz’, respectivamente.
- SCImago Journal Rank (SJR)⁴⁸⁶.
 - El indicador SCImago Journal Rank (SJR) reúne las revistas científicas con mayor visibilidad e impacto a partir de la información contenida en la base de datos Scopus (Elsevier BV). Su acceso es libre y gratuito, ofreciendo factor de impacto, cuartil e índice H; y pudiendo comparar o analizar las revistas incluidas por área temática, categorías o países.
 - El cálculo de este índice se realiza tras contabilizar el número de citas recibidas por las revistas académicas en un periodo de 3 años, otorgando mayor ponderación a aquellas procedentes de revistas de alto impacto o prestigio. Los datos de las citas se extraen de más de 34 100 títulos de más de 5000 editores internacionales y métricas de rendimiento de países de 239 países de todo el mundo.
 - Las publicaciones Boletín de Arte e Investigaciones sobre Lectura han sido indexadas en el primer cuartil (Q1) de la nueva edición de SCImago Journal Rank (SJR) de 2024, actualizado con los datos de Scopus®. La primera de ellas ha subido de cuartil en el campo de Visual Arts and Performing Arts, mientras

⁴⁸⁶ <https://www.scimagojr.com/journalrank.php>

que la segunda se incorpora por primera vez al índice dentro del área de “linguistics and language”.

- Junto a ellas, otras seis publicaciones en cuya edición colabora la Universidad de Málaga (UMA) a través de UMA Editorial se incluyen en esta nueva edición del prestigioso ranking: Claridades (Q4); Contrastes. Revista Internacional de Filosofía (Q3); European Journal of Family Business (Q3); Fotocinema. Revista Científica de Cine y Fotografía (Q2); TRANS. Revista de Traductología (Q2) y Trasvases entre la Literatura y el Cine (Q3). Asimismo, otras dos revistas están también en Scopus, aunque no se incluyen en el índice SJR: Acta Botanica Malacitana y Studia Hegeliana.
- Ranking nacional de financiación en movilidades no europeas en la convocatoria Erasmus+ 2024⁴⁸⁷.
 - El Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) ha hecho pública la resolución de la Convocatoria de Propuestas del programa Erasmus+ 2024, donde el Vicerrectorado de Internacionalización de la Universidad de Málaga ha batido récords de financiación en las Acciones Clave 1, de Movilidad Educativa de las Personas en Países no europeos (KA171), ocupando el segundo lugar a nivel nacional.
 - De este modo, la UMA recibirá una financiación de 1.366.528 euros, sólo precedida en este ranking por la Universidad de Granada, con 1.437.926. Asimismo, no sólo la Universidad de Málaga, sino las universidades andaluzas en su conjunto están de enhorabuena pues ocupan los primeros puestos de financiación en el panorama nacional. La dotación económica que recibirá la UMA se divide en dos partidas: por un lado, 1.099.738,00 euros, que se destinarán a proyectos de movilidad individual fuera de Europa de estudiantes y personal (PDI y PTGAS); y por otro, 266.790,00 euros que están asignados al consorcio de movilidad TRANSFRONTEU, integrado por las universidades de Cádiz, Huelva y Málaga, y que lidera la institución malagueña.
 - En la convocatoria que está ahora mismo en vigor, la UMA ocupaba el segundo lugar a nivel nacional, precedida por la Universidades de Granada y

⁴⁸⁷ <https://www.uma.es/sala-de-prensa/noticias/la-uma-segunda-en-el-ranking-nacional-de-financiacion-en-movilidades-no-europeas-en-la-convocatoria-erasmus2024/>

Valladolid. Así, actualmente se ofertan 294 movilidades y se cuentan con acuerdos con 93 instituciones de enseñanza superior, cifras que se verán aumentadas a la luz de la financiación conseguida.

- Todos los centros de la Universidad de Málaga cuentan con áreas temáticas vinculadas a estas movilidades. Asimismo, existen socios con los cuales las movilidades son de carácter institucional, es decir, que cualquier estudiante, profesor o PTGAS, independientemente del centro o servicio al que se encuentre adscrito, puede visitar dicha universidad sin que exista un área prioritaria.
- El tipo de movilidad es tanto saliente como entrante, es decir, desde personal de la UMA hacia otra Universidad no europea, y viceversa. El profesorado o el PTGAS realizará movilidades de 7 días, 2 de viaje y 5 de enseñanza o formación, mientras que el estudiantado podrá desplazarse durante 5 meses, con una ayuda que financia su traslado al país más una beca de carácter mensual.

1.1.4. El campus de la Universidad de Málaga

Campus y sedes de la Universidad de Málaga⁴⁸⁸. Actualmente, la UMA cuenta con dos Campus: el Campus moderno de Teatinos, ubicado en la parte noroeste de Málaga a unos 15-20 minutos del centro de la ciudad, y el pequeño, el Campus de El Ejido, ubicado en una zona próxima al centro de la capital malagueña:

- Campus de Teatinos⁴⁸⁹. Núcleo de la ciudad universitaria, integra la mayoría de centros académicos y servicios de la UMA. Es un campus moderno y funcional, en continuo crecimiento y muy bien comunicado con el centro de la ciudad y referente de la vida joven en Málaga. Con la construcción de nuevos edificios, la Universidad de Málaga asegura un espacio formativo superior, dotado de instalaciones y laboratorios punteros que permiten el desarrollo al máximo nivel de nuestra actividad investigadora y tecnológica.
- Campus de el Ejido⁴⁹⁰. Situado junto al casco histórico de la ciudad de Málaga, está formado por las Facultades de Bellas Artes, Ciencias Económicas y Empresariales,

⁴⁸⁸ <https://www.uma.es/cms/menu/conoce-la-uma/campus/>

⁴⁸⁹ <https://www.uma.es/conoce-la-uma/info/7033/teatinos/>

⁴⁹⁰ <https://www.uma.es/historia/campus-de-el-ejido>

y la Escuela Técnica Superior de Arquitectura. En él se integran también el Pabellón de Gobierno de la Universidad, el Paraninfo Universitario y el Teatro Cánovas. De este modo, el Campus de El Ejido compone un importante espacio de conocimiento y cultura en pleno centro urbano de la ciudad.

- Otros enclaves. Del mismo modo, la UMA tiene edificios y actividad en otros puntos clave de la capital y la provincia. Así, forma una red de conocimiento completa presente en ubicaciones vinculadas al desarrollo empresarial y tecnológico de la ciudad como el Parque Tecnológico de Andalucía (PTA)– y otros enclaves como Ronda y Antequera.

1.2. Complejo de Estudios Sociales y Comercio

En octubre de 2009, el presidente de la Junta de Andalucía, D. José Antonio Griñán, inauguró el Complejo de Estudios Sociales y Comercio, actual sede de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo y de la Facultad de Marketing y Gestión, un edificio relativamente nuevo, dotado de las más modernas infraestructuras, situado en la ampliación del Campus de Teatinos⁴⁹¹.

- La Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo⁴⁹². Como se ha mencionado anteriormente, la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo está enclavada en el Complejo de Estudios Sociales y del Comercio. Según se indica en la propia página web del centro, la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UMA, sita en la barriada del Palo, se transformó en la Facultad de Ciencias del Trabajo en septiembre de 2002, denominación cambiada a Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo en el mes de febrero de 2007. Este centro dio comienzo a sus enseñanzas con la licenciatura en “Ciencias del Trabajo” (2002) y la diplomatura en “Trabajo Social” (2003). Esa oferta fue renovada con la implantación de los Grados en “Relaciones Laborales y Recursos Humanos” (2010), en “Trabajo Social” (2010) y en “Estudios de Asia Oriental. Mención Corea” (2011), a los que se sumó en 2018 el Máster en “Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional”. La Facultad, como se indica en la web del centro, siempre ha destacado por su conexión con el tejido social de Málaga y su extensa red de

⁴⁹¹ <https://www.uma.es/contenido.php?clase=a&idm=285&id=27>

⁴⁹² <https://www.uma.es/fest/>

colaboradores/as: Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, Colegio de Trabajadores Sociales de Málaga, Ayuntamiento de Málaga, Diputación de Málaga, Casa Asia, LTI-Literature Translation Institute of Korea, entre otros.

- La Facultad de Marketing y Gestión⁴⁹³. La actual Facultad de Marketing y Gestión, integrada en el citado edificio del Complejo de Estudios Sociales y Comercio, acoge a numerosos/as alumnos/as, repartidos/as en las dos titulaciones de Grado de “Marketing e Investigación de Mercados” y “Gestión y Administración Pública”, más la de Máster Oficial en “Dirección y Gestión de Marketing Digital” que oferta el centro. Su trayectoria académica, cuyos orígenes se remontan al siglo XVIII, hacen de la misma una institución de reconocido prestigio de cuyas aulas han salido importantes y destacados/as profesionales que han contribuido de manera notoria al desarrollo de Málaga y de su entorno.

1.3. El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Como pieza clave del engranaje o estructura organizativa de la UMA y de sus centros, el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social representa la unidad funcional más descentralizada. A partir de su fundación en el siglo XX, en la que tuvo un papel esencial la Prof. Dra. Rosa Quesada Segura, experimentó un gran crecimiento, tanto en términos de cantidad como de calidad, en las distintas actividades llevadas a cabo dentro del mismo y, sin duda, en la formación impartida.

En la actualidad, el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social⁴⁹⁴ es el único de la Facultad de Derecho que se conforma como área de conocimiento y departamento⁴⁹⁵.

Imparte su docencia en 7 Facultades y Escuelas Universitarias (Facultad de Derecho; Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo; Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; Facultad de Comercio y Gestión; Escuela de Ingenierías Industriales; Facultad de Turismo; Facultad de Filosofía y Letras), estando presente en 8 Titulaciones de Grado (con 34 asignaturas) y 9 Másteres Oficiales, que cursan un número muy elevado de alumnos/as. Además, organiza e imparte alguna titulación propia de la UMA.

⁴⁹³ <https://www.uma.es/facultadmarketing/>

⁴⁹⁴ <https://www.uma.es/facultad-de-derecho/info/36753/departamentos-derecho-trabajo-seguridad-social-derecho/>

⁴⁹⁵

El Departamento está integrado, en la actualidad, por 32 docentes⁴⁹⁶, tanto funcionarios/as de carrera (13) como personal laboral (19). Junto a ellos/as, para toda la gestión administrativa relacionada, cuenta con una profesional del cuerpo del personal de administración y servicios de la Universidad de Málaga. La sede principal del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UMA está ubicada en el edificio de la Facultad de Derecho de la UMA. Esta Facultad tiene sus orígenes en el Curso 1979-1980, siendo su primer decano el Dr. Antonio Pérez de Cruz Blanco. Asimismo, posee una web particular⁴⁹⁷ (<https://www.uma.es/departamento-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/>) alojada en la web general de la UMA. En la misma, de manera permanentemente actualizada y objetivamente, está buena parte de la información académica e institucional que, para el desarrollo de sus actividades, puede visualizar toda persona que lo desee.

Muy relevante es la actividad docente e investigadora llevada a cabo desde el Departamento. Dicha actividad no se limita al Campus de Teatinos, sino que también se extiende al Campus de El Ejido, ubicado en otra zona de la ciudad. De igual forma, debemos destacar la elevada participación de su profesorado en diferentes proyectos de innovación docente correspondientes a distintas convocatorias de carácter competitivo, así como una amplia participación en la transferencia de los resultados de sus investigaciones.

La destacada y reconocida labor de investigación se evidencia tanto en el Grupo de investigación consolidado “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social” (PAIDI SEJ-347), como en los diversos proyectos de I+D+i otorgados en convocatorias públicas de los planes nacional, autonómico o de la propia Universidad. Tampoco deben obviarse los numerosos contratos de investigación en los que participan varios de sus miembros. En este sentido, debemos resaltar el gran volumen de tesis doctorales que han sido defendidas en los últimos años, así como aquellas que en la actualidad están siendo dirigidas y tutorizadas por sus miembros. En resumen, nos encontramos ante un Departamento de gran prestigio, activo y reconocido, no solo dentro y fuera de la UMA, sino que también en el plano nacional e internacional.

⁴⁹⁶ <https://www.uma.es/departments/teachers/departments/departamento-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/?page=1&area=140>

⁴⁹⁷ <https://www.uma.es/departamento-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/>

1.4. Los espacios dedicados a la docencia: aulas y otros espacios físicos y virtuales

Como ya se había avanzado, la impartición de la asignatura Derecho del Trabajo II, correspondiente a la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se imparte en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la UMA. El edificio en el que se alberga, cuenta con un número importante de aulas de diversos aforos y la mayor parte de ellas dotadas de todo el material audiovisual necesario, así como con cobertura WIFI. Algunas cuentan también con tomas de corriente para los dispositivos de alumnos distribuidas por el área de mesas y pupitres de estudiantes⁴⁹⁸.

En relación a las aulas asignadas para el desarrollo de la docencia, son las siguientes:

- Aulas números 12.1 y 23.3. Equipadas con cañón de vídeo, sistema de audio y otros dispositivos para el docente; con accesibilidad para personas con discapacidad (movilidad reducida y otras). En dichas aulas se imparte la docencia presencial, con alternancia de grupos grandes y reducidos. También se realiza visionados de vídeos, exposiciones grupales e individuales por parte del alumnado, etcétera.
- Aulas de informática números 3 y 4. En dichas aulas TIC se realizan diferentes actividades prácticas a lo largo del curso⁴⁹⁹.
- Campus Virtual. En la plataforma Moodle de la Universidad de Málaga (Campus Virtual) se ha habilitado un espacio dedicado a la asignatura Teoría de las Relaciones Laborales que se encuentra insertado en el espacio correspondiente a la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la UMA. En esta página se encuentran alojados un número muy significativo de materiales didácticos que he elaborado y todas las indicaciones detalladas en referencia a la asignatura.
- Sala de vistas⁵⁰⁰. Utilizada ocasionalmente, en coordinación con otros docentes del Departamento.

⁴⁹⁸ <https://www.uma.es/fest/info/80705/aulas/>

⁴⁹⁹ V. gr.: búsqueda de repertorio jurisprudencial, realización de diversas pruebas de conocimiento, localización de convenios colectivos, resolución de casos prácticos, etcétera.

⁵⁰⁰ El 19 de noviembre de 2022 fue inaugurada la Sala de Vistas de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo en un acto presidido por la Decana de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo, Dª Ana Rosa del Águila Obra, el Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, D. Eduardo Ruiz Vegas, y el Vicesecretario General del Consejo General de Graduados Sociales de España, D. Juan Fernández Henares. Se trata de un espacio único en el marco universitario español destinado a la realización de actos de conciliación previa a la vía judicial, vistas judiciales y simulaciones de juicios en las Órdenes Jurisdiccionales de lo Social, Civil y Contencioso-Administrativo. La sala está habilitada para

1.5. El perfil del alumnado que cursa la asignatura

El perfil del alumnado que cursa esta asignatura es el siguiente:

- Estudiantes de la Universidad de Málaga.
 - Estudiantes matriculados en la modalidad “a tiempo completo” y que asisten regularmente a las clases.
 - Estudiantes matriculados en la modalidad “a tiempo completo” y que, debido a problemas de conciliación familiar o de otro tipo, han optado por hacer un seguimiento de la asignatura a través del Campus Virtual.
 - Estudiantes matriculados en la modalidad “a tiempo parcial” o “deportistas profesionales o de alto nivel”, a los que se les reconoce “el derecho a un régimen de asistencia a clase de carácter flexible, que no afecte negativamente al proceso de evaluación del estudiante” (Artículo 4.1.c del Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2011).
- Estudiantes provenientes de otras Universidades (Movilidad).
 - Movilidad nacional SICUE (Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles). Estudiantes de otras universidades españolas matriculados en esta asignatura con garantías de reconocimiento académico y aprovechamiento de los estudios realizados en su universidad de origen.
 - Movilidad europea ERASMUS+ (Programa europeo de Intercambio de estudiantes entre distintas universidades europeas). Estudiantes de otras universidades europeas matriculados en esta asignatura.
 - Otras modalidades. Fundamentalmente hemos recibido estudiantes del Programa de intercambio KA-107 (países que no sean accesibles al programa ERASMUS+) que provienen de otras universidades no europeas y que se han matriculado en esta asignatura.
- Estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales. A este alumnado se atiende según las necesidades específicas de apoyo educativo que requieran u otras que necesiten una especial atención por causa de discapacidad. Todas las actuaciones se llevan a cabo en coordinación con la oficina de atención a la

la celebración de juicios reales por parte de los órganos de la administración de justicia que lo soliciten y funciona como laboratorio jurídico para los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Grado en Trabajo Social y Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional. Disponible en: https://www.uma.es/fest/info/143094/fotos-sala-de-vistas/?set_language=en

discapacidad de la UMA⁵⁰¹ y adoptando las medidas oportunas según los diferentes programas dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión en el ámbito universitario⁵⁰².

III. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

Sin duda, la determinación del contorno de la asignatura Derecho del Trabajo II -al igual que Derecho del Trabajo I- nos conduce a la que se corresponde con el área del Derecho Individual del Trabajo. Esta parcela jurídica se presenta como una opción realmente compleja, sobre todo por la dificultad que conlleva afrontar de forma sistemática y metodológica el estudio global de nuestra disciplina desde un enfoque conceptual. Sin embargo, parece que lo más razonable sería plantear el Derecho Individual del Trabajo como una rama del Derecho Laboral que se centra en el estudio de la relación individual de trabajo y en el contrato que la origina, de las relaciones entre persona empleadora y persona trabajadora, de la prestación laboral en sí y de las diferentes vicisitudes que pueden presentarse a lo largo de la vida laboral. Lo anterior abarca, por tanto, numerosos temas como el contrato de trabajo, las condiciones laborales y salariales, las vacaciones, las licencias, la suspensión, el despido y la protección contra la discriminación⁵⁰³.

En esta línea, el objetivo principal del Derecho Individual del Trabajo se proyecta sobre la protección de los derechos y garantías de las personas trabajadoras, asegurando que las condiciones laborales sean justas y equitativas. Ello incluye, sin duda, la protección contra el despido arbitrario, el derecho a un salario justo y equitativo, y el derecho a condiciones laborales seguras y saludables. Consecuentemente, se infiere que el Derecho Individual del Trabajo es imprescindible para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos, y para asegurar que las relaciones laborales sean justas y equitativas para todas las partes involucradas.

La regulación principal de esta rama del Derecho Laboral se contiene en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de

⁵⁰¹ <https://www.uma.es/oficina-de-atencion-a-la-discapacidad/>

⁵⁰² <https://www.uma.es/oficina-de-atencion-a-la-discapacidad/info/126213/guias-de-adaptaciones-y-orientaciones-al-profesorado-del-alumnado-con-diversidad-funcional/>

⁵⁰³ Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (22 Ed.), Comares, Granada, 2024, *passim*.

la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵⁰⁴ (en adelante, ET) y, en lo que respecta al contrato individual, en el llamado Título I del ET “De la relación individual de trabajo”.

1. El Plan Bolonia y el Espacio Europeo de Educación Superior

La enseñanza del Derecho del Trabajo en el contexto del Proceso de Bolonia y del llamado Espacio Europeo de Educación Superior (E.E.E.S.) puede variar dependiendo de la institución educativa. Sin embargo, se destacan los siguientes objetivos comunes⁵⁰⁵:

- Un enfoque inclusivo e innovador del aprendizaje y la enseñanza.
- Cooperación transnacional integrada en materia de enseñanza superior, investigación e innovación.
- Garantizar un futuro sostenible a través de la educación superior.

El Proceso de Bolonia pretende armonizar los sistemas educativos europeos e impulsar la movilidad estudiantil. Esto conlleva un cambio en la metodología de enseñanza, pasando de un modelo basado en la enseñanza a un modelo más centrado en el aprendizaje de la persona estudiante. En esta línea, se fomenta el aprendizaje autónomo, el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades transferibles y la adquisición de competencias prácticas⁵⁰⁶.

En el caso concreto del Derecho del Trabajo, lo anterior se puede traducir en una mayor atención a los supuestos prácticos, los estudios de campo y la resolución de problemas

⁵⁰⁴ 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁰⁵ <https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>

⁵⁰⁶ Pueden consultarse como experiencias por parte de este docente en: RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La importancia del trabajo cooperativo y del desarrollo de las competencias de negociación en la enseñanza del Derecho Sindical”, en VV.AA.: III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. II (Comunicaciones) 15-20 de noviembre de 2021, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516>; y, del mismo autor: *Id.* “La hermenéutica y el análisis de los textos legales como metodologías activas en la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. II (Comunicaciones) 15-20 de noviembre de 2021, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516> y *Id.* “Resolución de controversias suscitadas en la jurisdicción social como recurso didáctico en la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. III (Póster) 15-20 de noviembre de 2021, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516>

reales. Asimismo, se puede favorecer el debate y la reflexión crítica acerca de las cuestiones laborales más actuales.

Igualmente, el citado E.E.E.S. promueve la comparabilidad y compatibilidad de las cualificaciones, lo que significa que los títulos obtenidos en una institución tienen que ser reconocidos en todo el espacio europeo. Esto repercute en el contenido de las asignaturas del ámbito del Derecho del Trabajo, puesto que debe cumplir con ciertos estándares y criterios.

2. La asignatura en el contexto del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

El Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos⁵⁰⁷, es un título enmarcado en el nivel MECES 2, y abarca un análisis multidisciplinar del empleo y de las relaciones de trabajo, lo que contribuye a fijar distintos perfiles profesionales o campos de actuación para los que la titulación capacita, estando entre ellos, por una parte, el referido al estudio de las distintas fuentes del ordenamiento laboral y de los sujetos de la relación de trabajo y, por otra parte, el dedicado al análisis de la institución central del Derecho del Trabajo conformada por el contrato de trabajo (teniendo presente las vicisitudes que lo afectan).

En este contexto, la asignatura de Derecho del Trabajo II (estando íntimamente ligada a la asignatura Derecho del Trabajo I) tiene por objeto facilitar al alumnado aquellos conocimientos referidos al ordenamiento jurídico-laboral que son esenciales para un correcto desarrollo de su ejercicio profesional como Graduados/as en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En este sentido, y en lo que respecta al manejo de la normativa laboral que reconoce los derechos y los deberes en el desarrollo de la relación individual de trabajo.

La asignatura Derecho del Trabajo II, junto con el resto de asignaturas del Módulo de “Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social” (que incluye Derecho del Trabajo I, acumulan un total de 42 Créditos), posibilitan al estudiantado su formación en dicho ámbito, pudiendo completar la misma cursando con posterioridad el

⁵⁰⁷ Esta titulación pertenece a la rama de Ciencias Jurídicas y Sociales, de 240 créditos ECTS, con una modalidad de enseñanza presencial, impariéndose en las lenguas de español e inglés y cuyo primer curso de implantación corresponde al curso 2010/2011. Disponible en: <https://www.uma.es/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

Máster Universitario en Consultaría Laboral y Desarrollo Profesional, titulación de nivel MECES 3, que le resultará muy útil y necesaria para el desarrollo de su carrera profesional.

3. Planificación de la docencia

La adaptación al E.E.E.S. y la evolución en la concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje requieren la realización de una adecuada planificación para el desarrollo de la docencia, con la finalidad última “de facilitar el aprendizaje de los estudiantes y, como consecuencia, caminar hacia la mejora de la calidad del propio proceso”⁵⁰⁸.

Desde un punto de vista semántico, se puede decir que el Diccionario de la Real Academia Española⁵⁰⁹ define el término planificación, en una de sus acepciones, como la acción y efecto de “hacer un plan o proyecto de una acción”, pero también como “plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etcétera”.

En relación con las definiciones expuestas anteriormente, hay quien afirma que la planificación consiste en “convertir una idea o propósito en un proyecto de acción”⁵¹⁰. En el ámbito que nos ocupa, lo anterior se traduce en “hacer un plan o proyecto docente para lograr o al menos aumentar la probabilidad de que nuestros alumnos adquieran las competencias previstas en un proyecto formativo⁵¹¹. Ninguna acción profesional actual se sostiene en el contraste con las normas de calidad si carece de una planificación

⁵⁰⁸ Vid. SÁNCHEZ BÁSCONES, Mercedes., RUIZ ESTEBAN, Cecilia y PASCUAL GÓMEZ, Isabel: “La guía docente como eje del proceso de enseñanza-aprendizaje”, *Bordón: Revista de pedagogía*, Vol. 63, Núm. 2, 2011, p. 54. Puede consultarse también en, BAUTISTA VALLEJO, José Manuel., GATA AMAYA, Maite y MORA JAUREGUALDE, Begoña: “La construcción del Espacio Europeo de Educación Superior: entre el reto y la resistencia”, *Aula Abierta*, Núm. 82, 2003, pp. 173-189; y, en, DÍEZ, GONZÁLEZ, María del Carmen., PACHECO SANZ, Deilis Ivonne y GARCÍA SÁNCHEZ, Jesús Nicasio: “Las habilidades sociales en el marco del EEES”, en VV. AA.: *Las titulaciones de educación ante el Espacio Europeo de Educación Superior: análisis de experiencias*, HIJANO DEL RÍO, Manuel (Coord.), Aljibe, Archidona (Málaga), 2008, pp. 239-247.

⁵⁰⁹ <http://www.rae.es/>

⁵¹⁰ Vid. ZABALZA BERAZA, Miguel Ángel: *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*, Narcea, Madrid, 2003, p. 73. Véase también del mismo autor, *Id.: Competencias docentes do profesorado universitario: calidad e desenvolvimento profesional*, Universidad de Vigo, Vigo (Pontevedra), 2008.

⁵¹¹ En relación a la adquisición de competencias profesionales, vid. MILLÁN FRANCO, Mario, DOMÍNGUEZ DE LA ROSA, Laura, MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Sofía Louise y ORGAMBÍDEZ RAMOS, Alejandro: “Jóvenes, inserción sociolaboral y competencias profesionales: Trabajo Social”, en VV.AA.: *Tecnologías emergentes y estilos de aprendizaje para la enseñanza*, 2020, pp. 123-134.

minuciosa que expresa la intencionalidad pretendida con la misma, qué estrategias se van a seguir para lograr las metas planteadas, con qué recursos se va hacer este recorrido y cómo se llevará a cabo la evaluación que permita controlar y regular el proceso y verificar el logro de los resultados”⁵¹².

Cuando hablamos de la planificación docente, nos estamos refiriendo concretamente a la definición de competencias y objetivos de aprendizaje; al diseño de las actividades, a la selección de contenidos, recursos y materiales de aprendizaje; a la temporalización de la acción formativa; al seguimiento y a la evaluación del proceso de aprendizaje; a la definición del entorno y de las distintas herramientas de aprendizaje⁵¹³. En este sentido, entendemos que es sumamente importante que todos/as los/as estudiantes tengan esta información desde antes del inicio del curso, y que la misma se encuentre a su disposición durante el tiempo que sea necesario para su conocimiento, consulta y orientación permanente.

También podemos mencionar que la planificación docente es una tarea “de equipo”. “Desarrollar un proyecto formativo integrado y complejo, como es un plan de estudios universitario, que aspire a proporcionar una formación integral y la adquisición de un conjunto sólido de competencias que configuren un perfil de referencia, solo puede alcanzarse con la articulación y coordinación de todo el profesorado implicado”.

Y es que, como se ha señalado, “toda actividad que se desea terminar con éxito necesita planificación, por ejemplo: para que un arquitecto, pueda con su equipo, construir un edificio necesita de elaborar y programar un proyecto, para que una novela sea rodada

⁵¹² Vid. YÁNIZ ÁLVAREZ DE EULATE, Concepción: “Planificar la enseñanza universitaria para el desarrollo de competencias”, *Educatio siglo XXI*, Núm. 24, 2006, p. 20. Al respecto, véase también en, IMBERNÓN MUÑOZ, Francesc: “Planificación docente: retos de futuro”, en VV. AA.: *Planificación de la docencia universitaria: del plan de estudios a la programación de aula*, 2019, pp. 117-122; CALDERÓN PATIER, Carmen y BARRUSO CASTILLO, Begoña: “La importancia de la planificación docente en el EEES: El caso de la asignatura Sistema Fiscal Español y Comparado en la USP-CEU”, *E-pública: Revista electrónica sobre la enseñanza de la economía pública*, Núm. 5, 2009, pp. 29-57; IBARRA SAIZ, María Soledad y RODRÍGUEZ GÓMEZ, Gregorio: “Los retos de la Convergencia Europea: el caso de la planificación docente universitaria”, en VV.AA.: XII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: investigación e innovación educativa, 2005, pp. 645-650; CUENCA HERNÁNDEZ, Carmelo y QUINTANA DOMÍNGUEZ, Francisca: “EEES, TIC y planificación docente: un caso práctico en la Escuela de Ingeniería Informática de la ULPGC”, *Historia y comunicación social*, Vol. 19, Núm. extra 1, 2014, pp. 539-550; y CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., “Planificación docente en el marco del EEES. La enseñanza del Derecho Procesal desde un planteamiento investigativo”, en VV.AA.: II Congreso de Innovación Docente en Ciencias Jurídicas, 2009.

⁵¹³ Vid. ORNELLAS, Adriana y ROMERO VELASCO, Margarita: “Planificación de la docencia en línea”, en VV. AA.: *El docente en línea: aprender colaborando en la red*, 2014, pp. 49-79.

necesita de una historia interesante y plazos de rodaje, esto también les ocurre a los docentes. Ellos, para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje, necesitan de contenidos y de planificaciones contextualizadas que orienten su labor. De esta forma se disminuyen los riesgos que produce “el azar” y las variables desfavorables permitiendo finalizar el proceso con éxito. Si no planificamos la enseñanza, corremos el riesgo de que en nuestro trabajo exista, por ejemplo: incongruencia entre objetivos, actividades, evaluación, etc. Es por esta razón que surgen los modelos de programación didáctica que ayudan a organizar los contenidos según el logro de objetivos o metas contextualizadas”⁵¹⁴.

Si nos centramos en la docencia universitaria, podemos indicar que en los estándares y directrices para la garantía de la calidad en el E.E.E.S., que se han establecido siguiendo una propuesta preparada por la Asociación Europea para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (ENQA) en cooperación con otras asociaciones, se hace hincapié en que los programas deben estar bien diseñados para que se cumplan los objetivos establecidos, incluidos los resultados de aprendizaje previstos⁵¹⁵. En este sentido, se ha señalado que uno de los diez factores de la calidad de la enseñanza universitaria consiste en “el diseño y planificación de la docencia con sentido de proyecto formativo”. La concepción de la docencia como una intervención dedicada “a favorecer el aprendizaje universitario con eficacia y calidad trae a primer plano la importancia de diseñar un modo adecuado para lograrlo”⁵¹⁶.

Atendiendo, en último término, a lo establecido en algunos documentos electrónicos que han sido elaborados en el seno de la Universidad de Málaga, podemos mencionar que la planificación y el diseño de la enseñanza universitaria es un proceso muy complejo en el que participan numerosos agentes en distintos ámbitos de decisión (los/as docentes, los Departamentos, los Centros, los Servicios Centrales de la Universidad, las Agencias de Acreditación, etc.)⁵¹⁷. Este proceso, en su dimensión pública, se inicia con la Memoria de

⁵¹⁴ Vid. DÍAZ LARENAS, Claudio, CHIANG SALGADO, María Teresa., ORTIZ NAVARRETE, Mabel y SOLAR RODRÍGUEZ, María Inés: Conceptos fundamentales para la docencia universitaria: estrategias didácticas, evaluación y planificación, Universidad de Concepción, Concepción (Chile), 2012, p. 31.

⁵¹⁵ ENQA: Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area, Bruselas (Bélgica), 2015, <https://enqa.eu/index.php/home/esg/>

⁵¹⁶ Vid. YÁNIZ ALVAREZ DE EULATE, Concepción: “Planificar la enseñanza universitaria...”, *op. cit.*, p. 20.

⁵¹⁷ Vid. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: La guía docente de asignatura en la Universidad de Málaga, 2013. Disponible en: https://www.uma.es/media/tinyimages/file/MODELO_GUIA_DOCENTE.pdf.

Verificación de los títulos oficiales de Grado y Posgrado y termina con la elaboración de dos documentos esenciales para cada asignatura que cobran una gran relevancia en los entornos virtuales de enseñanza, y que permiten guiar y acompañar el aprendizaje del alumnado: la programación temporal o cronograma y la guía o plan docente.

4. El cronograma

Es un requisito indispensable que la planificación docente que se realiza con carácter previo a la impartición de la docencia, debe quedar recogida también en otro documento importante e independiente de la guía docente, conocido como cronograma o programación temporal. Dicha programación temporal, debe cumplimentarse en la aplicación PROA de la UMA; y, opcionalmente en el Campus Virtual de cada asignatura.

Sin duda, esta distribución temporal de las actividades docentes previstas en la asignatura nos reportará una ayuda en las siguientes tareas⁵¹⁸:

- Organizar el trabajo de aquellos/as alumnos/as que están matriculados/as en nuestra asignatura, asumiéndolo el profesorado de la misma, que también organiza así su propio trabajo.
- Organizar la carga de trabajo total de los/as estudiantes en cada cuatrimestre, comparando las programaciones de las asignaturas del mismo curso que coinciden en el tiempo: coordinación horizontal, a realizar por el Centro.
- Motivar a los/as alumnos/as en el aula: es necesario que el equipo docente tenga todo el curso planificado correctamente y, en este sentido, es más que recomendable tener todas las actividades pensadas y programadas. De este modo, se podrán evitar posibles desajustes, improvisaciones o fallos del calendario y se podrá garantizar la realización de las actividades previstas. Los alumnos acusan la falta de planificación del profesor, ya que no es ejemplarizante.

El cronograma temporal, que se realiza por períodos semanales y según el calendario que corresponda al curso, deberá realizarse con la suficiente precisión de tal forma que ayude y facilite la coordinación horizontal y vertical. No obstante, al mismo tiempo deberá ser flexible como para que pueda adaptarse a las circunstancias. El cronograma

⁵¹⁸ *Vid. YÁNIZ ÁLVAREZ DE EULATE, Concepción: “Planificar la enseñanza universitaria...”, op. cit., pp. 10-11.*

conjunto, resultado de la coordinación de todas las asignaturas del mismo curso y cuatrimestre, se basará en la programación temporal de cada una de ellas y, con toda probabilidad, requerirá modificar⁵¹⁹ dichas programaciones en mayor o menor medida para conseguir una distribución uniforme de la carga de trabajo de los estudiantes a lo largo del cuatrimestre.

5. La Guía docente

5.1. Aspectos genéricos y contenidos esenciales

Una aproximación al concepto de guía docente nos sugiere la idea de aquel documento que es elaborado por uno docente o varios docentes donde se recogen los aspectos más relevantes de una determinada asignatura.

Este documento, que tiene que estar ratificado por el centro que coordina la titulación donde la asignatura se imparte, tiene el objetivo de informar y orientar al alumnado en su estudio y conforma un instrumento para el desarrollo de uno de los principios básicos de la convergencia: la “docencia basada en el aprendizaje”⁵²⁰.

Si atendemos a la definición de la Universidad de Málaga del concepto de guía docente, podemos afirmar que la guía docente es un documento público que se dirige, fundamentalmente, al alumnado y que está escrito en un lenguaje muy claro, en el que se especifica, para un determinado curso académico, la planificación docente de una asignatura y toda la información necesaria para su seguimiento. Es “el resultado del compromiso del equipo docente que la va a impartir y del Departamento al que se encuentra adscrita, avalado por la Universidad a través de los órganos con competencia en la aprobación de la programación docente”⁵²¹.

Respecto a la utilidad que reporta la guía docente en los procesos de enseñanza aprendizaje y, específicamente, con la coordinación docente, con la acreditación de la

⁵¹⁹ Vid. CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., “Planificación docente en el marco del EEES, *op. cit.*, p.5.

⁵²⁰ Vid. SÁNCHEZ BÁSCONES, Mercedes., RUIZ ESTEBAN, Cecilia y PASCUAL GÓMEZ, Isabel: “La guía docente como eje del proceso de enseñanza-aprendizaje”, *op. cit.* p. 55; véase también en, ZABALZA BERAZA, Miguel Ángel: *Guía para la Planificación Didáctica de la Docencia Universitaria en el Marco del EEES (Guía de guías)*, Documento de trabajo, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela (La Coruña), 2004, pp. 2 y ss.

⁵²¹ Vid. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: La guía docente de asignatura en la Universidad de Málaga, 2013. Disponible en: https://www.uma.es/media/tinyimages/file/MODELO_GUILA_DOCENTE.pdf.

titulación y con la transparencia de información sobre la docencia, la UMA ha señalado, entre otras, las siguientes⁵²²:

- Su elaboración proporciona la oportunidad y el método para revisar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, definiendo con precisión qué competencias debe lograr el estudiante y cuáles serán los criterios y niveles de exigencia que se aplicarán, así como el diseño de actividades formativas que fomenten la adquisición de las competencias.
- Fomentan la autonomía e implicación del alumnado. Los estudiantes necesitan saber hacia dónde les conduce cada asignatura y la titulación en su conjunto para percibir el sentido y la relevancia de su esfuerzo.
- Implican un compromiso de trabajo conjunto por parte del equipo docente que la elabora, que se plasma en una planificación docente común entendiendo que es la mejor formación que puede ofrecer a los estudiantes que van a cursar dicha asignatura.
- Hacen posible la coordinación de la titulación. Para que se pueda lograr una adecuada integración de todas las asignaturas que conforman una titulación y una correcta coordinación entre las personas implicadas en las mismas, es necesario saber qué se hace y qué se exige en cada una de ellas.
- Contribuyen a la acreditación de la titulación. El título, como organización, necesita establecer con precisión qué competencias logra el estudiante en cada una de sus partes integrantes y si los criterios y niveles de exigencia que se aplican son los adecuados en cada caso.
- Concretan el compromiso de la institución universitaria con los estudiantes que se han matriculado en una titulación. En este sentido, la guía docente representa el documento que permite al estudiante realizar un seguimiento del cumplimiento de la planificación docente de una asignatura.
- Constituyen un instrumento con información transparente, fácilmente comprensible y comparable, entre las diferentes universidades en el camino hacia la convergencia en un EEEs.

⁵²² *Ibidem*

Con todo, y según los criterios establecidos en el Plan de Ordenación Docente (en adelante, POD) de la UMA, establece en el apartado titulado “Criterios para la elaboración de la Guía Docente”, que la guía docente de una asignatura es un documento público dirigido, fundamentalmente, al estudiantado y escrito con un lenguaje claro y conciso, en el que se describen, para cada curso académico, los siguientes aspectos:

- Descripción de la asignatura.
- Equipo docente.
- Recomendaciones y orientaciones.
- Contexto de la asignatura.
- Competencias.
- Contenidos detallados.
- Actividades formativas.
- Resultados de aprendizaje / criterios de evaluación.
- Procedimiento de evaluación.
- Bibliografía y otros recursos.
- Distribución del trabajo del estudiante y cronograma.

Junto a lo anterior, el POD establece en el mismo apartado que para la elaboración de la Guía Docente se tendrán en consideración los criterios siguientes:

- a) La guía docente será única por asignatura, su elaboración será consensuada entre el equipo docente encargado de impartirla y la persona que coordine la asignatura es la responsable de su cumplimentación. En el caso en que la asignatura se imparta en varios idiomas, habrá una versión de la guía docente para cada uno de ellos.
- b) Se cumplimentarán todos los apartados obligatorios de las guías docentes en PROA.
- c) Se deberán tener en cuenta los aspectos contemplados en la memoria de verificación del título correspondiente y la información sobre la materia y el módulo a la que pertenezca dicha asignatura. Se garantizará la coherencia entre las competencias, los contenidos que se van a enseñar, las actividades formativas, los resultados de aprendizaje y que el procedimiento de evaluación establecido es acorde con las normas reguladoras de las pruebas de evaluación de la Universidad de Málaga.
- d) El procedimiento de evaluación será común para todos los grupos.

e) Las actividades docentes presenciales serán programadas de acuerdo con el número de horas por crédito establecidas en el capítulo 1 del POD.

Los Estatutos de la Universidad de Málaga⁵²³, en su art. 139 relativo a los “Programas docentes de departamentos”, establecen que corresponde a los consejos de departamento, a propuesta de sus correspondientes directores, la aprobación de sus respectivas guías docentes, para cada curso académico. Asimismo, dicho precepto establece que las guías docentes de los departamentos deberán contener, como mínimo, los siguientes extremos, de acuerdo con las previsiones del Plan de Ordenación Docente General para el correspondiente curso académico:

- a) El programa de cada una de las asignaturas a impartir.
- b) El régimen de tutorías del profesorado.
- c) Las actividades a desarrollar.
- d) El sistema de evaluación de cada asignatura.
- e) La asignación de tareas docentes al profesorado.

Por otro lado, la Normativa reguladora de los procesos de evaluación de los aprendizajes⁵²⁴fija que la programación académica, de conformidad con las diferentes previsiones contenidas en los Estatutos de la Universidad de Málaga, deberá garantizar que:

- a. Se concrete, para un determinado curso académico, la planificación docente de una asignatura y toda la información necesaria para su seguimiento. En la guía docente se definirá con precisión qué competencias debe lograr el estudiantado y cuáles serán los procedimientos, criterios y niveles de exigencia que se aplicarán (art. 1.5).
- b. Las guías docentes recojan, de forma clara e inequívoca, los recursos evaluadores que se utilizarán durante el desarrollo de la asignatura, cuál es la ponderación de la calificación obtenida en cada uno de ellos para la calificación final y la obligatoriedad, si la hubiera, de obtener una calificación mínima en alguno para contribuir a la calificación final, que en cualquier caso no podrá ser mayor a 5 en una escala de 0 a 10 (art. 4.2).

⁵²³ BOJA núm. 93, de 17 de mayo de 2019.

⁵²⁴ Aprobada en Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2024.

- c. Cualquier recurso evaluador contemplado en la guía docente, en el caso del estudiantado con diversidad funcional o necesidades específicas de apoyo educativo, tenga que adaptarse a sus necesidades, de acuerdo a las recomendaciones de la Unidad competente de la Universidad en materia de atención a la diversidad, procediendo los Departamentos y Centros a establecer las adaptaciones metodológicas, temporales y espaciales precisas. El profesorado podrá solicitar apoyo a la citada unidad competente para la implementación de dichas adaptaciones (art. 6.2).
- d. La guía docente de cada asignatura tenga que recoger el procedimiento de evaluación, perfectamente detallado, tanto para las convocatorias ordinarias como para las extraordinarias (art. 10.3).

A día de hoy, el programa de las asignaturas de los planes de estudio oficiales de grado y posgrado se refleja como documento público en la denominada guía docente de la asignatura, que contiene los siguientes apartados que se rellenan en la aplicación informática de programación académica (PROA):

Información general.

Sistemas de evaluación.

Actividades formativas.

Contenido de la asignatura.

Requisitos.

Observaciones.

Competencias.

Bibliografía general y específica.

5.2. La Guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo II

Abordados los aspectos genéricos enmarcados en la regulación vigente, nos adentramos en Guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo II que se imparte en el segundo semestre del curso segundo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga. Al respecto, debe tenerse en cuenta que la guía docente de esta asignatura incorpora los siguientes puntos, que han sido elaborados teniendo en cuenta las pautas establecidas en el epígrafe anterior:

Punto 1. Descripción de la asignatura. En este punto se proporciona una información muy breve, de carácter general, sobre la asignatura Derecho del Trabajo II y sus características principales. En particular, se dispone cuál es curso en el que se ubica, el centro donde se imparte, el carácter (cuatrimestral o anual), el grado de experimentalidad, los créditos ECTS y el idioma en que se imparte.

Punto 2. Equipo docente. En este punto se proporciona una presentación breve de los miembros del equipo docente de la asignatura que permite que los/as alumnos/as conozcan a sus profesores/as, así como sus datos de contacto (correo electrónico y teléfono institucional). Se incluye también toda la información referente al horario de tutorías, con la indicación precisa del lugar donde se van a llevar a cabo..

Punto 3. Recomendaciones y orientaciones. En este punto, se dispone expresamente que es recomendable tener cursada y superada la asignatura de Derecho del Trabajo I, así como las demás asignaturas de perfil jurídico de primero del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En relación al seguimiento de la asignatura, se establece en la guía docente que, para los/as deportistas de élite y los/as alumnos/as a tiempo parcial, la evaluación consistirá únicamente en la superación del examen final.

Punto 4. Contexto. Tiene como objetivo situar la asignatura Derecho del Trabajo II en el perfil profesional y en el plan formativo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En concreto, en este punto de la guía se establece que esta asignatura es nuclear en el plan de estudios pues aborda la dinámica de las relaciones individuales de trabajo. Es además una asignatura muy vinculada a la problemática social que atraviesa la sociedad española.

Punto 5. Competencias. La guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo II, además de incorporar los cuatro puntos anteriores, delimita las competencias generales y específicas que el alumnado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene que adquirir una vez que finalice el proceso de aprendizaje:

1. Competencias generales y básicas. Instrumentales.
 - 1.1. GI - 01 Habilidad de compresión cognitiva.
 - 1.2. GI - 02 Capacidad de análisis y síntesis.
 - 1.3. GI - 03 Capacidad de organización y planificación.

- 1.4. GI - 04 Habilidad de comunicación oral y escrita.
 - 1.6. GI - 06 Capacidad para gestionar la información.
 - 1.7. GI - 07 Capacidad para la resolución de problemas.
2. Competencias generales y básicas. Personales.
- 2.15. GP - 06 Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento.
 - 2.16. GP - 07 Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.
3. Competencias generales y básicas. sistémicas.
- 3.18. GS - 01 Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
 - 3.25. GS - 08 Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
4. Competencias específicas. Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber).
- 4.28. ED - 01 Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
5. Competencias específicas. Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer).
- 5.56. EP - 15 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Punto 6. Contenidos de la asignatura. En este punto de la guía se describen brevemente los contenidos temáticos de la asignatura:
- Programa de la asignatura (contenido).
- Tema 1. El contrato de trabajo: el trabajador.
- Tema 2. El empleador.
- Tema 3. Tipología y modalidades del contrato de trabajo.
- Tema 4. La prestación de trabajo.
- Tema 5. El tiempo de la prestación de trabajo.
- Tema 6. Salario.
- Tema 7. Modificaciones de la relación laboral.

Tema 8. Interrupciones y suspensiones de la relación de trabajo.

Tema 9. La extinción de la relación laboral.

Tema 10. El despido disciplinario, objetivo, colectivo y por fuerza mayor.

Nuestra propuesta de forma más detallada sería la siguiente:

Bloque I. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

- Tema 1. Caracterización y extensión del Derecho Individual del Trabajo.

Bloque II. LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- Tema 2. Formación del contrato de trabajo.

 2.1. Concepto de contrato, requisitos subjetivos y elementos.

 2.2. Pactos típicos del contrato de trabajo.

 2.3. Situaciones que producen la transformación de contratos temporales en indefinidos.

- Tema 3. Tipología y modalidades del contrato de trabajo.

 3.1. Contratos indefinidos.

 3.2. Contratos temporales estructurales

 3.3. Contrato formativo: formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional adecuada.

 3.4. Contratación a tiempo parcial. Contrato de relevo y jubilación parcial.

 3.5. Otras modalidades de contratación. Trabajo a distancia.

- Tema 4. Derechos y deberes de las personas trabajadoras, tiempo de trabajo, retribución y prevención de riesgos.

 4.1. Derechos y deberes de la persona trabajadora y del/a empleador/a.

 4.2. Encuadramiento profesional: la clasificación profesional.

 4.3. Tiempo de trabajo.

 4.3.1. Jornada máxima y distribución de la jornada.

 4.3.2. Horario de trabajo.

4.3.3. Horas extraordinarias.

4.3.4. Permisos retribuidos y descansos.

4.4. La prestación salarial.

4.4.1. El salario: concepto legal, estructura, composición y fijación de la cuantía salarial.

4.4.2. El salario mínimo interprofesional. Compensación y absorción de salarios

4.5. Prevención de riesgos laborales.

- Tema 5. Alteraciones y vicisitudes de la relación de trabajo.

5.1. Modificaciones objetivas y subjetivas.

5.1.1. Movilidad funcional.

5.1.2. Movilidad geográfica.

5.1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

5.1.4. La subrogación empresarial.

5.2. Suspensiones y excedencias.

- Tema 6. La extinción del contrato de trabajo.

6.1. Clasificación de las causas de extinción.

6.2. Extinción por voluntad concurrente de las partes.

6.3. Extinción por causas inherentes a las partes.

6.4. Extinción por voluntad unilateral de las partes.

6.4.1. Extinción por voluntad de la persona trabajadora

6.5. Extinción por voluntad del/a empresario/a. El despido.

6.5.1. Despido disciplinario

6.5.2. Despido individual por causas objetivas

6.5.3. Despido colectivo

6.5.4. Despido por fuerza mayor

Punto 7. Actividades formativas y actividades de evaluación. La guía elaborada para esta asignatura incluye también una mención a otros aspectos útiles e interesantes, tales como una breve información sobre las actividades formativas y de evaluación:

1. Actividades formativas presenciales: Actividades expositivas:

- Lección magistral Actividades fuera de la Universidad:
- Visitas a centros/instituciones Actividades prácticas en aula docente:
- Otras actividades prácticas

2. Actividades formativas no presenciales:

- Estudio personal

3. Actividades de evaluación presenciales:

Examen parcial: 60 por ciento.

Realización de trabajos y/o proyectos: 30 por ciento.

Participación en clase: 10 por ciento.

Punto 8. Resultados específicos de aprendizaje / criterios de evaluación. En este punto de la guía docente de la asignatura analizada se hace referencia a los siguientes aspectos: Capacidad para seleccionar la modalidad adecuada en cada caso atendiendo a las modalidades contractuales existentes y las medidas de fomento de empleo. Capacidad para dar respuestas adecuadas a los supuestos de flexibilidad laboral, modificaciones, vicisitudes y extinción de la relación laboral, haciendo especial hincapié en la resolución de supuestos prácticos sobre el despido.

Punto 9. Sistemas de evaluación. En este punto de la guía se informa sobre las distintas modalidades y técnicas de evaluación que se utilizan en la asignatura Derecho del Trabajo II, así como sobre los criterios para fijar la calificación final del alumnado. La información contenida en este punto de la guía docente es la que a continuación se reproduce:

A) Procedimiento de evaluación. Tal como exige la normativa reguladora de los procesos de evaluación de los aprendizajes, en la primera convocatoria ordinaria se efectuará una evaluación continua consistente en la realización de las siguientes actividades, ponderadas en una escala de valoración de 0 a 10:

- Asistencia y participación en las sesiones presenciales: 10%
- Realización y superación de pruebas de conocimiento: 60%
- Realización y entrega de los supuestos prácticos: 30%

Es imprescindible superar cada prueba de conocimiento para poder realizar una media entre ellas, y para sumar el resto de las calificaciones.

Para superar la parte práctica de la asignatura (Asistencia y participación en las sesiones presenciales y realización y entrega de los supuestos prácticos) el alumnado ha de haber obtenido al menos un 50% de su valor.

A quienes no hayan podido superar la evaluación continua se les realizará una evaluación única final consistente en una prueba de adquisición de conocimientos, que podrá contener la resolución de un supuesto práctico.

La parte teórica o tipo test se valorará en 6 puntos y la parte práctica con 4 puntos. En la segunda convocatoria ordinaria, la evaluación se realizará mediante examen final escrito, oral, o tipo test, el cual podrá contener la resolución de un supuesto práctico. Su valor será del 100% de la calificación de la asignatura.

Si el profesorado lo considera oportuno se podrá reservar la parte aprobada de evaluación continua en la primera convocatoria.

B) Convocatoria extraordinaria El contenido de las convocatorias distintas a las ordinarias en absoluto puede diseñarse siguiendo el esquema presentado en el punto anterior respecto a la evaluación continua, debido a la necesaria prolongación en el tiempo y continuidad de las actividades de evaluación que contemplan. Por ello para estos supuestos especiales se realizará una única prueba que constará de una parte teórica o tipo test (valorada en 6 puntos de un total de 10) y una parte práctica (valorada en 4 puntos de un total de 10) donde podrá demostrar su capacidad para resolver problemas mediante la aplicación de los conocimientos teóricos atendiendo a las circunstancias específicas de un supuesto concreto.

C) Especialidades: estudiantes a tiempo parcial y deportistas profesionales La evaluación continua como fórmula válidamente promovida desde el Espacio de Educación Superior, difícilmente se acomoda al régimen especial que presentan o pudieran presentar alumnos con unas necesidades especiales relacionadas con el tiempo

de dedicación al estudio y su compatibilización con la vida laboral o profesional. En concreto nos referimos a las figuras del estudiante a tiempo parcial y al deportista de alto nivel⁵²⁵, Por consiguiente, los alumnos a tiempo parcial y deportistas profesionales podrán ser evaluados únicamente con el examen final que supondrá para ellos el 100% de la calificación. La notificación de las calificaciones se realizará a través de la plataforma virtual y/o la aplicación informática que la Universidad prevé a estos efectos denominada ALFIL.

Punto 10. Bibliografía y otros recursos. En el décimo punto de la guía docente de esta asignatura se incluyen los recursos bibliográficos que seguidamente se enumeran:

Básica:

MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (22 Ed.), Comares, Granada, 2024. (Manual preferente recomendado).

MARTÍN VALVERDE, A. et al.: *Derecho del Trabajo*. (Última edición).

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*. (Última edición).

Derecho del Trabajo. Vida y otros. Ed. Comares. (Última edición).

ALONSO OLEA, M.: Introducción al Derecho del Trabajo. Alonso Olea. (Última edición).

QUESADA SEGURA et al.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Ed. Ceura. (Última edición).

KUMAR H.L., Compliances under Labour Laws - A User's Guide to Adhere with the provisions under various employment related Acts, 3rd Edn.2013, (Reprint 2014), ISBN: 978-93-5035-248-9.

KUMAR H.L., Employer's Rights under Labour Laws, 5th Edn, 2014, ISBN: 978-93-5035-410-0.

Complementaria:

⁵²⁵ Aprobadas en Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2011, en cuyo artículo 4.1.c) se reconoce el derecho al reconocimiento de un régimen de asistencia a clase de carácter flexible, que no afecte negativamente al proceso de evaluación del estudiante.

ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona. (Última edición).

ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Edersa, Madrid. (Última edición).

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid. (Última edición).

BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid. (Última edición).

DIÉGUEZ, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Cívitas, Madrid. (Última edición).

MONTALVO CORREA, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Cívitas, Madrid. (Última edición).

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid. (Última edición).

SALA FRANCO, T., ALBIOL, I., CAMPS, L.M. y GARCÍA NINET, J.I.: *Temas de Derecho del Trabajo*, Valencia. (Última edición).

DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Ceura. Madrid. (Última edición).

Punto 11. Distribución del trabajo del estudiantado. En este punto de la guía se hace alusión al número de horas que van a dedicar los/as estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a las actividades formativas previstas para el desarrollo de esta asignatura: 45 horas para actividades formativas presenciales, 90 horas para actividades formativas no presenciales y 15 horas para la actividad de evaluación.

IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

1. Breves pinceladas sobre la metodología docente integradora: especial referencia al enfoque pedagógico de Giner de los Ríos

Indudablemente, podemos afirmar que uno de los aspectos del “proceso de Bolonia” que más ha transcendido y más polémica ha generado es el impacto de su revolución

metodológica que conlleva como consecuencia la implantación de los créditos ECTS y de la incorporación de competencias que conecten al alumnado con el mercado laboral⁵²⁶.

En este sentido, interesa señalar que esta educación orientada al alumnado se caracteriza por la presencia de un tipo de estudiante que es el principal actor de su aprendizaje, siendo el profesor un mero facilitador en el proceso. Esto implica que el profesor no debe hacer nada que el alumno pudiera hacer por sí mismo⁵²⁷.

Sin embargo, una revisión sobre las distintas metodologías docentes nos permite identificar rasgos identificadores en los principios de la filosofía educativa de GINER de los RÍOS. Pues en su pedagogía⁵²⁸ podemos apreciar que su pensamiento antropológico, el cual está impregnado de un gran optimismo, concebía al hombre como un ser racional y libre, como persona integral que busca la expansión y como un ser radicalmente ético que busca realizar un proyecto de vida. Lo que conecta con la idea de un hombre que busca alcanzar sus objetivos en relación con los demás; es decir, en sociedad. En esta base antropológica se sustenta el pensamiento pedagógico de este autor⁵²⁹.

La influencia de estos principios pedagógicos en la sociedad española ha tenido un gran impacto, y que se puede sintetizar en la idea de “la educación del hombre por el hombre a partir de sus propias capacidades”⁵³⁰. Puesto que formar personas era la piedra angular del edificio de GINER de los RÍOS, esa formación debe responder a un desarrollo en plenitud de las facultades físicas y psicológicas, estéticas y morales, etcétera. Nada puede quedar fuera de la formación integral de la persona. Es por ello que fomentó la coeducación, el contacto con la naturaleza y la formación sociocultural, el conocimiento de museos, pueblos y ciudades.

Otra característica que define este enfoque es la concepción del proceso enseñanza-aprendizaje como un proceso unitario sin parcelaciones. Así mismo consideraba esencial

⁵²⁶ Adviértase en este sentido el modelo que se propone es el de educación superior centrada en el alumnado, lo que implica que éste se convierte en el protagonista principal del proceso enseñanza-aprendizaje.

⁵²⁷ Vid. DEL POZO ANDRÉS, María del Mar: “El proceso de bolonia en las aulas universitarias: una perspectiva europea”, *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, Núm. 19, 2008-2009, p. 55.

⁵²⁸ Vid. GINER DE LOS RÍOS, Francisco: *La persona social. Estudios y fragmentos*, Edición y Estudio Preliminar, “El organicismo social de Giner de los Ríos”, págs. IX-XXXIX, a cargo de José Luis MONERO PÉREZ, Comares (Colección Crítica del Derecho), Granada, 2008, *passim*.

⁵²⁹ Vid. MONERO PÉREZ, José Luis: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos*, Atelier, Barcelona, 2023, pp.42-43.

⁵³⁰ Vid. GINER DE LOS RÍOS, Francisco: *La persona social. Estudios y fragmentos*, op. cit., pp.32-33.

la educación física y las manualidades. Junto a ello, otro principio importante era la prioridad de la formación sobre la erudición. Es decir, el acopio memorístico es considerado como un almacén de cosas muertas y por este motivo está en contra del sistema memorístico y mecánico. Un hombre erudito, atiborrado de conocimientos, sin capacidad racional de crítica y de síntesis, no es un hombre verdaderamente educado. La armonía universal que se basa en la razón, debe reflejarse en la vida humana y en eso consiste una auténtica educación. En esa armonización han de conjugarse la acción del educador y del educando; distinguiéndose en este proceso tres elementos fundamentales: la acción educativa espontanea que hace referencia al medio que rodea al educando, la acción estímulo de la persona educadora y la acción receptora del educando. Estableciéndose como referente ideal la armonización sintetizadora de estos tres elementos⁵³¹.

En esta línea de pensamiento coincidimos plenamente a la hora de abordar la implementación de metodologías integradoras que nos ayuden a alcanzar la consecución de los objetivos docentes y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo de las capacidades de nuestro alumnado.

2. Técnicas docentes y recursos didácticos más significativos en la enseñanza superior universitaria

Ante la gran variedad de recursos didácticos que disponemos los docentes, y sin ánimo de exhaustividad, haremos referencia solamente a los más significativos y que hemos experimentado con nuestro alumnado, con el fin de evitar una sobredimensión de la exposición.

En este sentido, nos referimos a los siguientes:

- Técnicas docentes.
 - Individuales. Son técnicas muy sencillas que se traducen en un aprendizaje personalizado, autónomo, libre y que depende de las cualidades y posibilidades personales de cada estudiante universitario/a. Los medios que se emplean para el correcto desarrollo de este primer grupo de técnicas pueden ser tradicionales (pizarra, material impreso, informes, etcétera) y digitales (ordenadores,

⁵³¹ Vid. MARTÍN CABEZAS, Esteban: “La filosofía educativa de Giner de los Ríos en la educación actual”, Innovación y experiencias educativas, Núm. 60, junio, 2013, pp. 4-5.

proyectores, Internet, etcétera), siendo estos últimos muy útiles tanto para el desarrollo de las clases presenciales como para las virtuales. De ellas, se distinguen, entre otras, las siguientes: investigación documental, el subrayado, mapas conceptuales, resúmenes, esquemas, aula invertida o flipped classroom, tareas individuales, etcétera.

- Grupos reducidos. Esta técnica se puede realizar tanto en grupos pequeños –de 2 a 4 estudiantes– como en grupos medianos –de 5 a 10 estudiantes–. El primer caso, se trata de la adopción de técnicas sencillas que requieren poco tiempo para su realización. En el segundo caso, en cambio, estaremos hablando de técnicas algo más complicadas que exigen mayor tiempo para su realización por parte de los/as alumnos/as (50 a 90 minutos), así como una mayor preparación previa por parte del equipo docente (para facilitar el material y los medios necesarios, procurar que haya una correcta organización dentro de cada grupo, etcétera). Los medios que se emplean para el correcto desarrollo de este segundo grupo de técnicas pueden ser tradicionales (pizarra, material impreso, y digitales (ordenadores, proyectores, Internet, etcétera), siendo estos últimos muy útiles tanto para el desarrollo de las clases presenciales como para las virtuales.
- Grupo grande o Grupo clase. Las técnicas que se pueden realizar con el grupo grande requieren contar con la totalidad del alumnado que compone el grupo clase. En nuestro caso concreto, el que corresponde a la asignatura de Derecho del Trabajo II, hemos experimentado con técnicas que no requieren una gran preparación previa por parte del equipo docente. Los medios que se emplean para su correcto desarrollo pueden ser tradicionales (pizarra, material impreso, informes, etcétera) y digitales (ordenadores, proyectores, Internet, etcétera), siendo estos últimos muy útiles tanto para el desarrollo de las clases presenciales como para las virtuales.
- Actividades complementarias. Las actividades complementarias a las clases universitarias son una parte importante de la formación académica. Podemos aseverar, en base a nuestra experiencia, que este tipo de actividades complementarias enriquecen de manera muy significativa la formación del

alumnado, a la vez que le brindan oportunidades para crecer tanto académica como personalmente.

- Acción tutorial. Las tutorías son definidas como sesiones individuales o grupales con una persona docente o tutora que, a través de la misma, se utilizan para aclarar dudas, profundizar en temas o recibir apoyo u orientación académica. El amplio abanico de la acción tutorial universitaria incluye, junto a la anterior, la tutorización de los TFG, de los TFM, de las prácticas externas y las tutorizaciones incoming y outgoing de alumnado SICAU, ERASMUS+ y otros. La tutela de las prácticas externas implica supervisar al estudiantado durante su experiencia laboral fuera del entorno académico. Los trabajos fin de grado (TFG) y los trabajos fin de máster (TFM) son proyectos de investigación o aplicados que los/as estudiantes deben completar al final de sus estudios. Requieren investigación, análisis y presentación de resultados.
- Cursos, talleres y otros. Las actividades complementarias a las clases universitarias son una parte importante de la formación académica. Tenemos que recordar que este tipo de actividades complementarias enriquecen la formación del alumnado y le brindan oportunidades para crecer tanto académica como personalmente.
- Congresos, seminarios y conferencias.
 - Los congresos son eventos donde expertos/as y profesionales se reúnen para discutir temas específicos, compartir investigaciones y debatir ideas.
 - Los seminarios son sesiones más pequeñas y especializadas que se centran en un tema particular. Suelen ser interactivos y permiten la participación activa de las personas asistentes.
 - Las conferencias son charlas o presentaciones impartidas por expertos en un campo determinado. Pueden ser parte de un evento más grande o independientes.
- Visitas y otras actividades con expertos. Las visitas a empresas, museos o instituciones permiten al alumnado conocer el funcionamiento real de diferentes entornos.
 - Los encuentros con profesionales o expertos/as brindan la oportunidad de aprender de su experiencia y hacer preguntas directas.

- Las reuniones pueden ser con compañeros/as de clase o grupos de estudio para discutir temas académicos.
 - Las charlas con personas expertas ofrecen conocimientos adicionales y perspectivas enriquecedoras.
- Recursos personales, materiales y equipos.
 - Personales. Los primeros recursos que mencionamos son muy importantes, pues hacen referencia a todos/as aquellos/as profesionales, ya sean compañeros/as del propio Departamento o personas que desempeñan su labor fuera del centro, como agentes sociales o profesionales de diversos sectores, que pueden ayudarnos en muchas ocasiones para que el estudiantado amplíe sus conocimientos y aprenda otros aspectos de máxima actualidad.
 - Materiales. Se distinguen, a su vez, los siguientes:
 - Recursos y materiales impresos. En este supuesto, nos estamos refiriendo a los manuales, monografías, libros de actas, folletos, revistas científicas, informes, normas, sentencias, guías didácticas, enciclopedias y otros documentos de archivo histórico, entre otros recursos y materiales impresos.
 - Recursos y materiales audiovisuales e informáticos. Se trata de aprovechar la utilidad que reporta la propia información virtual en la red, los vídeos, las películas, los CDs, los DVDs, las presentaciones y transparencias, los blogs profesionales, las plataformas digitales y/o de docencia, las bases de datos jurídicas, los buscadores, las imágenes y fotografías, y otros recursos y materiales audiovisuales y electrónicos.
 - Equipos. No hay que olvidar la valiosa ayuda que aportan los equipos empleados, como los ordenadores, las tabletas, los teléfonos móviles, los proyectores multimedia, las pizarras tradicionales o digitales, las fotocopiadoras, etcétera.
- El uso de las TIC.
 - El campus virtual. Este espacio virtual se concibe como un paquete de software que utiliza, entre otras, la Universidad de Málaga para la creación de asignaturas y cursos y, en definitiva, para el establecimiento de un lugar de encuentro donde todos los miembros de la comunidad universitaria (alumnado,

profesorado, personal de administración y servicios, etc.) puedan relacionarse e intercambiar información sin que sean coincidentes en el espacio y en el tiempo. Puede ser denominado también como un Sistema de Gestión de Cursos⁵³². El servidor del Campus Virtual se encuentra situado en el Campus de Teatinos, pero podría estar en cualquier parte del mundo (tanto docentes como alumnos pueden acceder al sistema desde cualquier lugar con una conexión a Internet). Tal y como se dispone en la web de la Universidad de Málaga, nuestro Campus Virtual⁵³³ es un desarrollo del Servicio de Enseñanza Virtual y Laboratorios Tecnológicos de nuestra institución, basado en un programa llamado Moodle, ampliamente utilizado por la comunidad educativa de todo el mundo. En su concepción más básica, los citados CMS se encargan de proporcionar a los/as educadores/as las herramientas para crear un sitio web de un curso o de una asignatura y proporcionar control de acceso, de manera que sólo el alumnado matriculado pueda verlo. Además, los CMS ofrecen una amplia variedad de herramientas que pueden facilitar la enseñanza y el aprendizaje⁵³⁴. Gracias a estas herramientas, el Campus Virtual proporciona una forma fácil de subir y compartir materiales, mantener debates en línea y chats, contestar a exámenes y a encuestas, recoger y revisar las tareas y poner calificaciones. No podemos olvidar, que con motivo de alerta sanitaria provocada por el COVID-19, la Universidad de Málaga habilitó entonces en el Campus Virtual un espacio donde los miembros de la comunidad universitaria podían encontrar bastante información actualizada relacionada con la docencia y el coronavirus (todo tipo de información sobre el COVID-19 para la docencia no presencial, guías de docencia online, guías de evaluación online, etcétera). En definitiva, el aporte que representa el campus virtual en la labor docente es de un gran valor.

⁵³² También denominado CMS (Course Management System), que son aplicaciones web, lo que significa que se ejecutan en un servidor y se accede a ellas mediante un navegador web.

⁵³³ Alojado en: <http://www.campusvirtual.uma.es>

⁵³⁴ UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: “¿Qué es el Campus Virtual?”, Universidad de Málaga. Disponible en: <https://formacionev.cv.uma.es/mod/book/view.php?id=1900>

TERCERA PARTE

DESARROLLO DEL TEMA ELEGIDO
LIBREMENTE

**MODALIDADES Y TIPOLOGÍAS DEL
CONTRATO DE TRABAJO**

TERCERA PARTE

DESARROLLO DEL TEMA DE LIBRE ELECCIÓN

MODALIDADES Y TIPOLOGÍAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUMARIO: I. CUESTIONES PREVIAS. UNA VISIÓN PANORÁMICA TRAS LA ÚLTIMA REFORMA. II. LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER INDEFINIDO. 1. *Contrato de trabajo de duración indefinida como tipología de referencia del régimen jurídico contractual en la actualidad.* 1.1. Delimitación y alcance. 1.2. Requisitos formales. 1.3. Supuestos de conversión en indefinido de otras modalidades contractuales. 1.4. Periodo de prueba. 1.5. Derechos e indemnización. 2. Contrato de trabajo fijo discontinuo. 2.1. Delimitación y alcance. 2.2. Supuestos que se contemplan en el art. 16 ET. 2.3. Requisitos formales. 2.4. Periodo de prueba. 2.5. Derechos e indemnización. 3. Contrato de trabajo adscrito a obra de construcción. 3.1. Delimitación y alcance. 3.2. Finalización de la obra. 3.3. Recolocación y formación. 3.4. Extinción del contrato e indemnización. III. LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA. 1. Temporalidad versus precariedad. 2. Desaparición del contrato por obra y servicio determinado tras la reforma. 3. Contratos de duración determinada de carácter estructural. 3.1. Contrato por circunstancias de la producción. 3.1.1. Delimitación y alcance. 3.1.2. Causas que justifican los contratos temporales por circunstancias de la producción. 3.1.3. Requisitos formales. 3.1.4. Límites. 3.1.5. Derechos e indemnización. 3.2. Contrato de sustitución. 3.2.1. Delimitación y alcance. 3.2.2. Causas que justifican los contratos temporales para la sustitución de una persona trabajadora. 3.2.3. Requisitos formales. 3.2.4. Derechos e indemnización. 4. La nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. 4.1. Consideraciones previas. 4.2. El contrato de formación dual o en alternancia. 4.2.1. Delimitación y alcance. 4.2.2. Sujetos del contrato. 4.2.3. Requisitos formales. 4.2.4. Duración y prórroga. 4.2.5. Periodo de prueba. 4.2.6. Jornada. 4.2.7. Retribución. 4.3. El contrato para la obtención de la práctica profesional. 4.3.1. Delimitación y alcance. 4.3.2. Sujetos del contrato. 4.3.3. Requisitos formales. 4.3.4. Duración y prórroga. 4.3.5. Período de prueba. 4.3.6. Jornada. 4.3.7. Retribución. 4.3.8. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales.

I. CUESTIONES PREVIAS. UNA VISIÓN PANORÁMICA TRAS LA ÚLTIMA REFORMA

Con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo⁵³⁵ (en lo sucesivo, Real Decreto-ley 32/2021), se introduce la última reforma laboral española cuyo objetivo principal es promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo, desproporcionado e injustificado a la contratación temporal, optando por un nuevo modelo de trabajo digno, justo y garantista⁵³⁶.

Como premisa de la nueva norma, podemos reseñar una serie de factores que han modificado los procesos productivos y, desencadenado, a la vez, una manifiesta precariedad de las condiciones de trabajo existentes. Entre las causas condicionantes más significativas, destacamos las siguientes:

-Reconversiones digitales y ecológicas motivadas por la automatización, digitalización, robotización, incorporación de la IA, etcétera, basadas en una mayor producción, con menos mano de obra y con el fin de alcanzar mayores beneficios que, al mismo tiempo, requieren una adaptación de los niveles de emisión de partículas nocivas para el medio ambiente a los porcentajes marcados por la UE. Estas transformaciones de los procesos productivos han causado un efecto disruptivo en los modos y formas de entender la idea de trabajo⁵³⁷. De una parte, la destrucción masiva de puestos de trabajo y, a su vez, el deterioro progresivo de los salarios de las personas trabajadoras que continúan en activo.

-Desde la perspectiva empresarial, estas reconversiones digitales y ecológicas⁵³⁸ requieren una constante adaptación de las empresas para que puedan hacer frente a las continuas fluctuaciones del mercado. Dichas alteraciones exigen adoptar unas nuevas estructuras flexibles que sean capaces de afrontar, de manera eficaz, la alta competitividad y las continuas oscilaciones de la demanda⁵³⁹.

-Respecto a su regulación, se requiere crear un nuevo marco legal que contemple el avance de las nuevas tecnologías de las TIC, el abaratamiento y una organización innovadora de la logística⁵⁴⁰, profundas mutaciones en los modos de producción,

⁵³⁵ BOE núm. 313, de 30/12/2021.

⁵³⁶ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Núm. 2, 2022, págs. 11-12.

⁵³⁷ Vid. MONTES ADALID, Gloria María.: “Una mirada a la reforma laboral: Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, *passim*. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14282>.

⁵³⁸ Vid. MERCADER UGUINA, J. R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 33.

⁵³⁹ Además, la implantación de cambios en la estructura de las empresas habilitan formas de externalización productiva, real o aparente, acudiendo a mecanismos de no laborales de reclutamiento de mano de obra o al empobrecimiento de las condiciones de trabajo de los afectados por las relaciones en red, que indudablemente provocan interrogantes respecto de la corrección o no de tales prácticas desde el punto de vista de la calidad en el empleo y de su adecuación a los criterios de frontera entre trabajo subordinado y trabajo autónomo. *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J.: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Derecho Social*, Núm. 83, 2019, pág. 15; VILA TIERNO, F.: “El trabajador autónomo económicamente dependiente”, en VV.AA.: *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, MONEREO PÉREZ, J. L. y VILA TIERNO, F. (Dirs.), Comares, Granada, 2017, págs. 27-51.

⁵⁴⁰ Nos referimos a una nueva organización logística que permiten una distribución rápida y segura de los bienes de consumo y de personas a nivel global. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y

inadecuación de las normas estatales como fundamento estructural de las relaciones económicas y sociales, etcétera.

-En referencia a las tipologías y modalidades contractuales, se aprecia un alejamiento del modelo contractual clásico de carácter permanente y a jornada completa, para ser sustituido por distintas modalidades contractuales de duración determinada⁵⁴¹ y de jornada irregular. Junto a ello, la preocupante discriminación por razón de género en el acceso al empleo, debido a la posición más débil que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo, se unen otros factores como la segregación ocupacional, la brecha salarial de género, la parcialidad, etcétera.⁵⁴².

II. LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER INDEFINIDO

Tradicionalmente, en nuestro ordenamiento jurídico el contrato que se adopta como modelo en el ET -Título I- ha sido el contrato de duración indefinida. Aunque en la práctica se han ido incorporando otras modalidades de contratos atípicos, tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, se apuesta de forma clara por el establecimiento de la contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades: contrato de trabajo ordinario de carácter indefinido, fijo discontinuo e indefinido adscrito a obra de construcción.

1. Contrato de trabajo de duración indefinida como tipología de referencia del régimen jurídico contractual en la actualidad

El contrato de trabajo de duración indefinida es aquel que se acuerda entre una persona trabajadora y la parte empleadora, estableciéndose una fecha de inicio de la relación laboral, pero careciendo de t de finalización de la misma. Como ya se ha anticipado, a partir de la reforma implementada por el Real Decreto-ley 32/2021, esta tipología contractual es la que se establece por el legislador con carácter preferente. Así, ha quedado patente en la nueva redacción del art. 15.1 ET: “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”.

La apuesta por el contrato indefinido busca contrarrestar la alta tasa de temporalidad, que ha sido identificada como una de las principales debilidades del mercado laboral en España. Esta elevada temporalidad ha sido asociada con modelos de baja productividad y escasa inversión en capital humano, lo que a su vez repercute negativamente en la competitividad empresarial y la calidad del empleo. Además, se ha señalado que este tipo de contratación, predominantemente temporal, no solo afecta la estabilidad laboral, sino que también genera condiciones de trabajo menos favorables, lo que puede afectar el bienestar general de los trabajadores y sus posibilidades de planificación a largo.

RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *op. cit.*, pág. 13.

⁵⁴¹ *Vid. GOERLICH PESET, J. M.: “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, Documentación Laboral, Vol. II, Núm. 111, 2017, pág. 19.*

⁵⁴² *Vid. MONERO PÉREZ, J. L. y SERRANO FALCÓN, C.: “El modelo de contratación laboral en España: Aspectos generales de la contratación laboral”, en VV.AA.: *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, MONERO PÉREZ, J. L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.), Granada, Comares, Granada, 2010, págs. 3 y ss.*

Con la reforma de 2021, se ha introducido un cambio significativo en la normativa laboral, buscando promover el empleo indefinido y limitar el uso abusivo de la contratación temporal, mediante un marco normativo más justo y garantista. De esta forma, no solo responde a necesidades económicas sino también a una demanda social por relaciones laborales más equitativas y estables.

Así, la regulación del contrato indefinido, reforzada por la reforma laboral de 2021, es un paso hacia la corrección de prácticas laborales consideradas perjudiciales tanto para los trabajadores como para el tejido económico y social en su conjunto. La tendencia marcada por esta normativa es clara: la promoción de la estabilidad en el empleo como un pilar para el desarrollo de una economía más robusta y una sociedad más equitativa.

En conclusión, la reforma laboral implementada a través del Real Decreto-ley 32/2021 marca un hito en la regulación del empleo en España, con un enfoque claro hacia la promoción de los contratos de trabajo de duración indefinida. Esta orientación responde a la necesidad urgente de abordar los problemas estructurales de temporalidad excesiva en el mercado laboral, asociados históricamente con la precariedad, baja productividad y limitada inversión en capital humano. Al priorizar el contrato indefinido, la reforma no solo busca mejorar la calidad del empleo y la estabilidad laboral para los trabajadores, sino que también apunta a fortalecer la competitividad empresarial y el desarrollo económico general. Este cambio normativo, desarrollado a partir de un proceso de diálogo social inclusivo y consensuado, refleja un compromiso compartido entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores para avanzar hacia un mercado laboral más justo y equitativo, facilitando así un entorno laboral que promueva el bienestar y la seguridad a largo plazo para todos los actores involucrados.

1.1. Delimitación y alcance

En el ordenamiento jurídico español, el contrato indefinido ordinario o común ha sido la modalidad preferida por el legislador, cumpliendo con las condiciones descritas anteriormente. Es decir, se trata de aquel contrato que se concierta entre la persona trabajadora y la parte empleadora (ya sea una persona empresaria individual o colectiva) sin establecer una fecha de finalización de la relación laboral. Por ello, este contrato ha sido calificado como el más estable y el que goza de una mayor protección en nuestro país, lo que hace que sea el más deseado por la mayoría de las personas trabajadoras.

Otro de los caracteres más destacados del contrato indefinido ordinario es que tiene un ámbito subjetivo universal, en la medida en que cualquier persona trabajadora puede ser contratada a su amparo y cualquier empresa puede hacer uso del mismo en la contratación.

Asimismo, conviene indicar que la contratación indefinida ordinaria, como modelo contractual “tipo” queda evidenciada en la nueva regla general fijada en el art. 15.1 ET que, como ya hemos indicado, confirma que el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, superando la dualidad estructural caracterizadora del mercado de trabajo español, existente hasta la reforma de 2021.

1.2. Requisitos formales

Se establece, como regla general, la libertad de forma a la hora de celebrar este contrato laboral. Esto significa que se podrá celebrar por escrito o verbalmente. Ahora bien, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

No se va a poder aplicar, sin embargo, dicha libertad de forma en todos los supuestos, ya que nos vamos a encontrar con ciertas limitaciones legales en las que se exige que el contrato laboral por tiempo indefinido se va a tener que celebrar, necesariamente, por escrito (art. 8.2 ET). Algunos de estos supuestos, en los que se hace necesario que los contratos consten por escrito, son los contratos indefinidos a tiempo parcial y los fijos-discontinuos.

Asimismo, el contrato de trabajo indefinido se podrá celebrar a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

1.3. Supuestos de conversión en indefinido de otras modalidades contractuales

Paralelamente a la existencia de un contrato indefinido ordinario, sea a jornada completa, tiempo parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos, la adquisición de la condición de indefinido por parte de la persona trabajadora, podrá derivar de otros supuestos, como los siguientes:

-No dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social. No dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, tal y como establece el art. 15.4 ET.

-Contratos temporales celebrados en fraude de ley. Aquellas personas trabajadoras con contratos temporales que hayan sido celebrados en fraude de ley14.

-Encadenamiento de contratos temporales. Hay que destacar que *ex art. 15.5 ET*, y con la última reforma laboral, se ha conseguido limitar a 18 meses, en un espacio temporal de 24 meses, el periodo máximo en que se pueden encadenar contratos de duración determinada. Una vez transcurrido este periodo (que, con anterioridad a la reforma laboral, era de 24 meses en un espacio temporal de 30 meses), cualquier persona trabajadora pasará a adquirir la condición de indefinida.

Estableciéndose en la norma reformadora un periodo transitorio, efectos de 30 de marzo de 2022, disponiéndose lo siguiente:

-Igualmente, “adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal” (art. 15.5 ET). O lo que es lo mismo, la persona adquirirá la condición de indefinida cuando el puesto haya sido cubierto por otras personas antes en las condiciones detalladas.

-Esta previsión “también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente” (art. 15.5 ET).

-En relación a los contratos de trabajo que hayan sido suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo texto del art. 15.5 ET, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tendrá en cuenta únicamente el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021.

1.4. Periodo de prueba

Por lo que respecta al período de prueba del contrato indefinido, tenemos que señalar que siempre hay que respetar las siguientes exigencias:

-El período de prueba tiene que ser expreso y debe establecerse por escrito, independientemente de que el convenio colectivo que resulte de aplicación recoja esta condición de un modo genérico.

-El pacto tiene que realizarse al comienzo de la relación de trabajo.

-Asimismo, debemos considerar que el período de prueba será considerado nulo cuando la persona trabajadora ya haya desempeñado previamente las mismas funciones en la empresa correspondiente.

Junto a lo anterior, deben advertirse las dos reglas referidas a la duración del período de prueba del contrato de trabajo (art. 14 ET):

-Será la acordada entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los límites de lo que fije el convenio colectivo que se aplique.

-En defecto de pacto en convenio, o cuando el mismo no haya establecido nada al respecto, el período de prueba durará, como máximo, 6 meses para personas técnicas tituladas y 2 meses para el resto de personas trabajadoras. En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, el límite es de 3 meses, y de 1 mes para los contratos temporales de menos de 6 meses.

1.5. Derechos e indemnización

Desde la perspectiva de la persona trabajadora, la ventaja de mantener un vínculo contractual de carácter indefinido, imprime seguridad y estabilidad; si bien, esta situación no impide una futura extinción de la relación laboral por la parte empresarial.

Por lo demás, los derechos laborales de las personas trabajadoras son los mismos que tienen aquellas otras que cuentan con un contrato de trabajo temporal. Esto es, no pueden existir diferencias, sin una justificación objetiva, en todo lo que respecta al salario, a las vacaciones, a los permisos, al descanso entre una persona trabajadora indefinida y una temporal o con un contrato formativo.

-Para la extinción de los contratos indefinidos, tendrá que concurrir alguna de las causas de extinción que señala el art. 49 ET. Dicha extinción podrá producirse por la voluntad concurrente de las partes, o por causas inherentes a las partes, o por voluntad de la persona trabajadora, o finalmente por decisión de la empresa, en cuyo caso estaríamos ante un despido (disciplinario, individual por causas objetivas, colectivo o por fuerza mayor) y la empresa, para materializarlo, tendrá que cumplir una serie de requisitos formales, además de acreditar una causa de extinción del contrato, de las previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

-La indemnización a pagar dependerá del tipo de despido por el que se haya procedido a realizar la extinción del contrato. En caso de despido disciplinario, no se tendrá derecho a indemnización; en caso de despido objetivo, una indemnización de 20 días por cada año trabajado; y, si no ha existido causa o se ha realizado un despido

de modo inadecuado, la indemnización será de 45 días por cada año trabajado (hasta febrero del año 2012) y 33 días por cada año trabajado posteriormente:

2. Contrato de trabajo fijo discontinuo

2.1. Delimitación y alcance

El llamado contrato fijo-discontinuo ya existía en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, aunque no lograra alcanzar el protagonismo que se le quiso otorgar en un primer momento.

Se regula y reformula en el art. 16 ET, donde se concibe como un tipo de contrato indefinido que se celebra para llevar a cabo aquellos trabajos que tengan el carácter de fijos (esto es, que tengan una naturaleza estable, permanente, constante o habitual), pero que sean discontinuos en el tiempo (es decir, resulta inherente a este tipo de contratos que haya determinados intervalos temporales en los que no se presten servicios porque no exista trabajo que atender. Se dirige, en particular, a algunos sectores que, hasta ahora, solían recurrir a la contratación temporal, como es el sector turístico.

A partir de la reforma, su ámbito de aplicación ha sido ampliado. La finalidad de dicha ampliación coincide con el interés del legislador de poner freno al alto abuso de la temporalidad, especialmente, ciertos sectores que, por su propia naturaleza, no pueden llevarse a cabo de un modo continuado en el tiempo. Se introduce una nueva definición al contrato de trabajo fijo-discontinuo, asumiendo alguno de los supuestos de contratación que, hasta el momento, se enmarcaban en el ya derogado contrato por obra o servicio.

2.2. Supuestos que se contemplan en el art. 16 ET

-Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

-Desarrollo de aquellos trabajos que no tengan naturaleza estacional o de temporada, pero que son de prestación intermitente y tienen períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

-Prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este supuesto, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Una vez que se haya cumplido el plazo máximo de inactividad fijado en el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el plazo de 3 meses, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan (art. 16.4 ET).

-Asimismo, van a poder celebrarse entre las Empresas de Trabajo Temporal (en lo sucesivo, ETT) y aquellas personas contratadas para ser cedidas, incluso para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (art. 10.3 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT).

2.3. Requisitos formales

Conforme a lo dispuesto en los arts. 8.2 y 16.2 ET, se tendrá que formalizar necesariamente por escrito. Asimismo, se establece en el art. 16.2 ET un contenido mínimo de la obligación documental, ya que se deberán reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán tener jornada completa o parcial, pero siempre su relación laboral será de carácter indefinido. A este respecto, cabe destacar que se ha modificado el art. 16.5 ET, permitiendo que los contratos fijos-discontinuos puedan realizarse a tiempo parcial cuando por convenio colectivo se permita.

Asimismo, el art. 16.3 del ET señala que, por medio de convenio colectivo o, en su defecto, de acuerdo de empresa, se tendrán que fijar los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa también tendrá que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

2.4. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados (art. 14.1 ET). En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo (art. 14.1, 2º párr.ET).

2.5. Derechos e indemnización

Interesa señalar que las personas trabajadoras que se encuentran ligadas a una empresa con esta modalidad contractual gozan de los mismos derechos que las demás personas trabajadoras en materia de formación, vacaciones, permisos, derechos de representación, etc. Esto no ha sido así siempre, pues, hasta poco tiempo, estas personas trabajadoras tenían los derechos laborales propios de un contrato temporal, mucho más limitados. Para superar estas diferencias, el legislador ha integrado en la nueva redacción del art. 16 ET la doctrina del Tribunal Supremo; así, ahora, el nuevo reconocimiento de derechos se ha concretado en los siguientes términos:

-Art. 16.6 ET: no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

-Art. 16.6 ET: tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, y no solo el tiempo de servicios efectivamente prestados. No obstante, tras la nueva redacción aparece una nueva inseguridad jurídica al establecerse como excepción para el cómputo “aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”. Desde nuestro punto de vista, pensamos que estas personas tendrán derecho a que se compute su antigüedad considerando toda la duración de la relación laboral, y no el tiempo de servicios realizados. Esto significa que a una persona con un contrato indefinido fijo-discontinuo que lleva trabajando 4 años en una empresa, le corresponderá una antigüedad de 4 años, aunque solo haya trabajado 4 meses en cada año.

-Art. 16.7 ET: tienen derecho a ser informadas por la empresa, al igual que la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de tal forma que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

-Art. 16.8 ET: tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los períodos de inactividad. Es evidente que, para la persona trabajadora, la contratación como indefinida fija-discontinua supone importantes ventajas frente a la contratación temporal en materia de estabilidad, siendo también mayor la indemnización a la que se tendrá derecho en caso de despido.

Finalmente, se evidencia que, con la entrada en vigor de la reforma, la modalidad contractual indefinida fija-discontinua supone importantes ventajas frente a la contratación temporal en materia de estabilidad, siendo también mayor la indemnización a la que se tendrá derecho en caso de despido.

3. Contrato de trabajo adscrito a obra de construcción

3.1. Delimitación y alcance

La Disp. Adic. 3^a ET y la Disp. Adic. 3^a Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (en adelante, LSSC) atribuían a la negociación colectiva la facultad de adaptar el contrato temporal de obra o servicio determinado (regulado con carácter general en el art. 15 ET) a las necesidades especiales del sector de la construcción para garantizar una mayor estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras. En este sentido, el Convenio General del Sector de la Construcción, de ámbito estatal, regulaba el contrato “fijo de obra”, que tan solo era una concreción del contrato de obra o servicio determinado.

Ahora bien, en respuesta a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea referida al contrato fijo de obra, el art. 2 Real Decreto ley 32/2021 introduce, con efectos del 31 de diciembre de 2021, una modificación de la Disp. Adic. 3.^a de la LSSC para regular el nuevo y muy complejo contrato indefinido adscrito a la obra y apostando por la consideración del carácter indefinido del vínculo laboral.

Precisamente, aquí reside la principal novedad introducida que viene a sustituir al anterior contrato temporal de obra regulado en el convenio colectivo.

Tras la entrada en vigor de la reforma, podemos destacar, en relación a los cambios introducidos en esta modalidad contractual, lo siguiente:

-Si bien con esta reforma no se han introducido cambios significativos, sí que se ha modificado la denominación de la modalidad contractual por la de “contrato indefinido adscrito a la obra”. Este cambio terminológico ha sido calificado por la doctrina como meramente estético o decorativo, postura que compartimos en parte, si bien observamos que hay una clara orientación de la regulación hacia una mayor estabilidad contractual en el sector.

-La nueva regulación del contrato puede representar un cambio estadístico o, como ya ha señalado algún autor, una “nueva máscara de la temporalidad”, porque a raíz de la reforma, estos contratos se computan como contratos indefinidos, y no como contratos temporales, cuando en la práctica se extinguen como el anterior contrato fijo de obra.

Respecto a la delimitación de su alcance y, desde una perspectiva objetiva, tan solo es de aplicación a aquellas empresas del sector “de la construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción”. Pues bien, de acuerdo con el art. 3 (ámbito funcional) del VI Convenio General del Sector de la Construcción²⁸, podemos entender como actividades propias del sector: a) las dedicadas a la construcción y obras públicas; b) la conservación y el mantenimiento de infraestructuras; c) las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; d) embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; e) el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista. Asimismo, dicho convenio relaciona y detalla, en su Anexo I, las actividades que integran el campo de aplicación de este convenio, pero tan solo “a título enunciativo y no exhaustivo”. En este mismo sentido, se ha señalado que “la delimitación de este sector parece hacerse así mediante una genérica remisión al ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción, siendo, al menos a mi juicio, una delimitación no exhaustiva y abierta a las posibles adaptaciones y ampliaciones que esta misma norma general pudiera experimentar, ya sea en su articulado (art. 3 CCGC), o en el correspondiente Anexo (Anexo I), como consecuencia, normalmente, de la incorporación de nuevas actividades o ámbitos de negocio.

Desde una perspectiva subjetiva, la referida modalidad contractual únicamente alcanza, tal y como establece la norma, a las personas trabajadoras “adscritas a la obra”, esto es, a aquellas que tienen por objeto las “tareas” o los “servicios” (se consideran, por tanto, no solo las prestaciones básicamente físicas, sino también las prestaciones esencialmente intelectuales) cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, v.gr.: una empresa constructora que tiene la necesidad de contratar a personal de obra para la construcción de un edificio en Sevilla. Ahora bien, también dispone la norma que quedan al margen todas las personas trabajadoras del sector de la construcción “que formen parte del personal de estructura”, es decir, aquellas personas asalariadas cuya contratación no dependa del desarrollo de una obra concreta; generalmente el personal de oficina, técnico u operario cuya labor se encuentre ligada a la sede de la empresa, v.gr.: una empresa constructora donde existe la necesidad de contratar a una persona como directora comercial, en cuyo caso se utilizaría un contrato indefinido.

3.2. Finalización de la obra

De conformidad con la Disp. Adic. 3^a de la LSSC se entiende por finalización de las obras y servicios las siguientes tres circunstancias tasadas:

-La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por» la persona trabajadora.

-La disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada.

-La paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

Prevé, además, que la finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición, que es de carácter obligatorio para la empresa. Con ello, como ha señalado el profesor Monereo, se procura evitar, mediante la recolocación, que la concurrencia de causas extintivas conlleve la verdadera terminación del vínculo.

3.3. Recolocación y formación

Finalizada la obra, las empresas tendrán la obligación de realizar una propuesta de recolocación a las personas trabajadoras en una nueva obra (lo que implica una clara garantía de estabilidad). En el mismo sentido, y cuando sea necesario, la empresa también estará obligada a ofrecer un proceso de formación o recualificación (a su cargo), que podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La propuesta de recolocación se tendrá que formalizar por escrito por medio de una cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, la ubicación de la obra y la fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto. La referida cláusula, que será anexada al contrato de trabajo, tendrá que someterse a aceptación de la persona trabajadora con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

3.4. Extinción del contrato e indemnización

Una vez efectuada la mencionada propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a la obra puede extinguirse (además de por las causas establecidas en el ET) por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las tres siguientes circunstancias:

1. La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. En este supuesto, se deberá notificar por escrito a la empresa el rechazo de la propuesta en el plazo de 7 días desde que se tenga conocimiento de la comunicación empresarial.

2. La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

3. No existe en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora ninguna obra de la empresa acorde a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional, una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En estos dos últimos casos, la empresa deberá notificar a la persona trabajadora la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

Extinguida la relación laboral, la persona trabajadora se encontrará en situación legal de desempleo a los efectos de la percepción de la prestación correspondiente (art. 267.1.a. 3.^º de la Ley General de la Seguridad Social). De igual modo, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales fijados en el convenio colectivo de aplicación.

Por último, indicar que la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal con una antelación de 7 días a su efectividad.

III. LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

1. Temporalidad versus precariedad

El contrato de duración determinada o temporal puede definirse como un tipo de contrato no indefinido que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre una empresa y una persona trabajadora por un tiempo concreto. Por tanto, y en contraste con lo que ocurre con los de carácter indefinido, el contrato de duración determinada sí que tiene una fecha cierta de finalización. En el ordenamiento jurídico-laboral español se prevén diferentes modalidades de contratos temporales que han sufrido una reordenación a raíz de la reforma laboral. Concretamente, los temporales para cubrir circunstancias de la producción y para la sustitución de la persona trabajadora y los contratos formativos.

Ahora bien, antes de proceder al referido análisis, conviene destacar que el mercado laboral español, desde hace décadas, venía arrastrando un profundo desequilibrio en términos comparados con los países de la UE debido, en gran parte, a la existencia de una excesiva e inasumible tasa de temporalidad que prácticamente duplica la media europea. A este respecto, debemos recordar que el lastre de la temporalidad, en combinación con el elevado nivel de desempleo, ha dado lugar a que el trabajo en España se encontrara especialmente afectado por la precariedad. Esta inquietante realidad, que da lugar a unas condiciones de empleo desfavorables, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo. Por ello, los contratos temporales son los que más cambios han experimentado a raíz de la reforma laboral española.

2. Desaparición del contrato por obra y servicio determinado tras la reforma

El contrato por obra y servicio, existente con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, ha sido el contrato típico de duración de terminada por autonomía en el mercado laboral de España en las últimas décadas. En la anterior redacción del art. 15.1.a) ET lo concebía como aquel que se podía formalizar para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Esta modalidad contractual no podía tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo.

Transcurridos los plazos anteriores, las personas trabajadoras podrían adquirir la condición de fijas de la empresa. Aunque el contrato por obra y servicio queda suprimido con la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, su derogación efectiva se materializó a partir del día 31 de marzo de 2022. Hasta dicha fecha, se pudo realizar su formalización, con un máximo de 6 meses de duración.

Para disminuir el uso de los contratos temporales y contribuir a la estabilidad en el empleo, desaparece la posibilidad de celebrar los contratos para la obra o servicio determinado (modalidad contractual fuertemente cuestionada por la jurisprudencia interna y comunitaria; vid. la STS, de 29 de diciembre de 2020 —rec. núm. 240/2018—, y la STJUE, de 24 de junio de 2021 —C-550/19—), siendo esta una de las modificaciones estrella de la reforma.

Con esta importante modificación, las nuevas modalidades de contratos de trabajo de duración determinada se vinculan ahora con las circunstancias de la producción, o bien con la sustitución de la persona trabajadora.

3. Contratos de duración determinada de carácter estructural

En la nueva redacción del art. 15 ET se regula conforme se presume legalmente, salvo pacto en contrario, que todo contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido, y se establece expresamente que, para poder celebrar este tipo de contratos temporales y sus modalidades, es necesario justificar la temporalidad y, para esto, hay que especificar con precisión y gran claridad en el contrato de trabajo la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, exigencia que goza de gran razonabilidad. Con esta última precisión, sin duda alguna, lo que pretende nuestro legislador es evitar que las empresas recurran a la contratación temporal de forma recurrente.

Hasta la última reforma del art. 15 del ET, nuestro ordenamiento laboral contaba con tres supuestos por los que se podía contratar por duración determinada:

-Uno de ellos era el ya derogado contrato por obra o servicio determinado, que ha sido enfocado por la reforma únicamente a la actividad de la construcción, como hemos visto.

-Otro era el contrato por circunstancias de la producción por acumulación de tareas o exceso de pedidos siempre que así lo exigieran, que actualmente queda integrado en el que analizaremos seguidamente.

-También contábamos con el contrato de interinidad, que ahora cambia de denominación y recibe el nombre de contrato para la sustitución de la persona trabajadora, con alguna pequeña modificación en su redacción.

Por tanto, a partir de la reforma laboral de 2021, los contratos temporales estructurales (concretamente, los contratos por circunstancias de la producción y para la sustitución) persisten y podrán seguir siendo aplicados en un mayor número de supuestos (art. 15.2 y 3 ET), con lo cual, en esta materia, la situación continúa siendo tan compleja como la anterior.

A dicha complejidad están contribuyendo, evidentemente, los contratos para cubrir circunstancias de la producción, especialmente en lo que respecta a la concreción de las circunstancias previsibles e imprevisibles que pueden justificar la celebración de estos contratos. Como aspecto positivo a destacar, a excepción del contrato de sustitución de la persona trabajadora, todos estos contratos temporales han disminuido su duración máxima, lo que permite avanzar hacia una necesaria situación de estabilidad laboral y condiciones dignas de la persona trabajadora.

3.1. Contrato por circunstancias de la producción

3.1.1. Delimitación y alcance

A raíz de la última reforma laboral, es posible celebrar el contrato temporal por circunstancias de la producción, regulado en el art. 15.2 del ET, que viene a sustituir a su antecesor: el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

A diferencia de lo que ocurría en su anterior regulación, se especifican ahora de una manera más clara, las dos circunstancias de la producción que permiten justificar la contratación temporal, unas imprevisibles y otras previsibles, siendo este concepto de imprevisibilidad el que traza la línea divisoria entre la modalidad contractual de situación imprevisible que puede tener una duración máxima de 6 meses (ampliables hasta los 12 meses por convenio colectivo sectorial) y la otra modalidad de situación previsible con una duración mucho más reducida.

3.1.2. Causas que justifican los contratos temporales por circunstancias de la producción

La nueva redacción del ya mencionado art. 15.2 ET establece dos causas o circunstancias diferenciadas de temporalidad que justifican la celebración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

1º) Circunstancias ocasionales e imprevisibles y oscilaciones en la demanda (modalidad de situación imprevisible).

Esta primera modalidad de contrato por circunstancias de la producción se puede utilizar de un modo muy similar al ya derogado contrato eventual por circunstancias de la producción anterior. En este sentido, entendemos que, bajo esta primera modalidad, se pueden subsumir, sin ningún tipo de problema, tanto la tradicional acumulación de tareas como el viejo exceso de pedidos que, junto con las circunstancias del mercado, justificaban la estipulación de estos contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción.

Según la nueva redacción del art. 15.2 ET, esta primera modalidad se puede usar para los incrementos de la demanda que sean imprevisibles (no estacionales) y ocasionales (no permanentes, sino puntuales), así como para las oscilaciones, incluidas las que derivan de las vacaciones anuales, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

El incremento de la actividad (normal o no de la empresa) tiene que ser irregular a lo largo del tiempo, dado que, si responde a un patrón regular y cíclico, no sería ocasional sino intermitente, lo que nos llevaría a hablar del supuesto incluido en el art. 16 del ET (modalidad de contrato indefinido fijo-discontinuo).

Por su parte, ocasional significa aquí “lo no habitual”, lo “que es, sucede o se hace en alguna ocasión, pero no de forma habitual ni por costumbre”, lo “que solo ocurre o actúa en alguna ocasión”. En suma, incremento de la actividad que no responde a un patrón cíclico regular”.

Este sería el caso, v.gr.: de una empresa dedicada a servicios informáticos y de marketing online que recibe, de forma inesperada, dos encargos puntuales de clientes nuevos que debe atender en el plazo de un mes; dicha empresa tiene una importante acumulación de tareas que necesita terminar cuanto antes. Vemos que se trata, claramente, de una causa imprevisible; si la causa adquiriese una cierta permanencia, la empresa tendría que hacer uso de un contrato indefinido fijo-discontinuo del art. 16 ET, y no de un contrato temporal por circunstancias de la producción.

La duración máxima de este contrato se limita legalmente a 6 meses, que podrán ser ampliados por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta 1 año, permitiéndose como antes una única prórroga:

-En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal (6 meses) o convencionalmente establecida (hasta 12 meses), podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima legal o convencional.

2º Circunstancias ocasionales y previsibles (modalidad de situación previsible).

En segundo lugar, se permite a las empresas la celebración de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones:

1. Ocasionales: dando por descontado que en este caso el término ocasional, como ha señalado algún autor, no tiene que interpretarse como accidental o por azar -puesto que entonces difícilmente podría ser también previsible, parece razonable entender que el legislador ha pretendido referirse en este caso a una segunda acepción del término, como “necesidad, básicamente esporádica, puntual y limitada en el tiempo”.

2. Previsibles: este segundo parámetro definitorio significa que la empresa pueda conocer que la necesidad se va a producir. Debemos considerar que en muchas ocasiones existe la posibilidad de identificar días o períodos en los que pueden producirse estas necesidades, especialmente por el conocimiento histórico del empresario. Sin embargo, es mucho más difícil de adivinar la intensidad de la necesidad y, por tanto, la necesidad o no de contratación y cuántos trabajadores van a ser necesarios para cubrir dicha eventualidad.

3. Y, además, que tengan una duración reducida y delimitada: en este sentido, nos referimos a una situación que debe tener una duración determinada y que no puede ser muy extensa.

Esta segunda modalidad de situación previsible se establece, por ejemplo, para hacer las campañas planificadas. En particular, sería el caso de una persona propietaria de un centro óptico en Málaga que desea realizar una promoción para vender las gafas y las lentillas de una cierta marca durante un mes y medio; para realizar esta labor, decide la contratación de una persona a través de un contrato “por circunstancia de la producción previsible” porque se trata de algo ocasional, aunque también previsible porque se ha planeado.

En estos casos, es posible celebrar tantos contratos de trabajo como sean necesarios para atender la concreta situación, pero solo durante un máximo de 90 días en el año natural, que no podrán ser continuos. En todo caso, la empresa tendrá que realizar una previsión anual del número de contratos laborales de este tipo que va a concertar a lo largo del año y, asimismo, tendrá que trasladarlo a la propia representación legal de las personas trabajadoras en el último trimestre de cada año.

3.1.3. Requisitos formales

El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y se deberá formalizar por escrito. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

3.1.4. Límites

Seguidamente, se mencionan varias limitaciones:

-Este contrato de trabajo no va a poder responder a las situaciones de trabajo fijo-discontinuo delimitadas en el art. 16.1 ET.

-No se podrá identificar como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

-Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

-Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

3.1.5. Derechos e indemnización

El art. 15.6 ET dispone que las personas con contratos de duración de terminada, como los contratos por circunstancias de la producción, van a tener los mismos derechos que aquellas otras personas con contratos de trabajo duración indefinida, sin perjuicio de algunas particularidades específicas.

En la medida en que esta modalidad de contrato no supera 1 año, no va a resultar obligatorio, salvo que se establezca por convenio colectivo, el preaviso con 15 días antes de la extinción (art. 49.1.c ET).

Por otro lado, interesa señalar que el contrato por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la extinción del tiempo convenido.

En lo relativo a la indemnización por fin de contrato temporal por circunstancias de la producción, hay que señalar que, a la finalización del mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la fijada, en su caso, en la normativa específica que resulte de aplicación, tal y como señala el art. 49.1.c ET.

3.2. Contrato de sustitución

3.2.1. Delimitación y alcance

Dentro de las modalidades de contratación laboral previstas con la nueva regulación, el contrato temporal para la sustitución de una persona trabajadora ha venido a sustituir al anteriormente denominado contrato de interinidad (entrando en vigor a partir del 30 de marzo de 2022).

En el art. 15 apdo. 3º ET se regula esta segunda modalidad de contrato de duración determinada incluyendo tres situaciones de acceso muy bien diferenciadas. A continuación, veremos que esta modalidad, pese a que introduce algunas novedades que, sin duda, eran necesarias y razonables (como la de regular la coincidencia entre la persona sustituida y la persona sustituta), preserva en su esencia los términos del régimen anterior.

3.2.2. Causas que justifican los contratos temporales para la sustitución de una persona trabajadora

De conformidad con la nueva redacción del art. 15.3 ET, el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora puede utilizarse en las tres situaciones o supuestos siguientes:

1. Para la sustitución de una persona trabajadora que disfruta de un derecho a reserva de puesto de trabajo (nos referimos a contratos que, por ejemplo, se celebran cuando se produce una incapacidad temporal, una excedencia, un nacimiento, una adopción, un acogimiento...), ya que, si no existiera derecho a la reincorporación de la persona trabajadora, no habría necesidad temporal que cubrir (dicho derecho, por ejemplo, no acontece, salvo pacto, en una excedencia voluntaria). Debemos recordar que queda descartada por la jurisprudencia la posibilidad de celebrar contratos de esta naturaleza para sustituir a trabajadores en vacaciones, no en vano no se trata técnicamente de una suspensión del contrato sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha.

En lo que respecta a la duración, tenemos que decir que este contrato tendrá la misma que la causa habilitante: en este caso, la ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En este primer caso, deben especificarse en el contrato con precisión y claridad el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, y la prestación de los servicios podrá comenzar antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar

el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días (según esta nueva redacción, puede anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir).

Por lo tanto, se fija un plazo máximo de 15 días en que la persona sustituta y la persona sustituida pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato temporal de sustitución con la finalidad de garantizar el desempeño laboral.

2. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo (como, por ejemplo, la reducción de jornada por guarda legal de hijo o hija menor de 12 años, donde la jornada que se reduce puede ser completada por otra persona trabajadora y por un contrato de sustitución). Como se observa, la norma limita expresamente el supuesto habilitante a una reducción de jornada prevista legal o convencionalmente; no por tanto a una posible reducción de jornada acordada individualmente por la razón que sea. Esta limitación es desafortunada, pues desincentiva a las empresas a la hora de atender posibles peticiones de reducción temporal de jornada basadas en múltiples razones que pueden afectar a las personas a lo largo de la vida y que no se contemplan necesariamente en la ley o en el convenio colectivo.

Este contrato tendrá la misma duración que la causa habilitante: en este segundo caso, la reducción de jornada por causa legal o convencional.

Finalmente, cabe señalar que, en este segundo supuesto, el contrato deberá especificar tanto el nombre de la persona sustituida como la causa de la sustitución.

3. Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Se recoge, de este modo, en el ET una previsión que antes tenía mero rango reglamentario (Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada⁶), cambio que nos parece muy positivo.

En este supuesto, el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que establezca el convenio colectivo, ni puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Para el sector público la Disp. Adic. 4^a del Real Decreto-ley 32/2021 establece que se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Una vez estudiadas las tres causas que dan lugar a la formalización de esta modalidad contractual, podemos destacar que las personas contratadas que no se ajusten a las mismas adquirirán la condición de fijas en la empresa para la que prestan sus servicios, tal y como establece el art. 15.4 ET.

Igualmente, adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

3.2.3. Requisitos formales

El contrato temporal para la sustitución de la persona trabajadora tiene que realizarse por escrito, tal y como se establece en el art. 8.2 ET y el art. 6.1 del Real

Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada (en adelante, Real Decreto 2720/1998).

Igualmente, debe indicarse en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y el motivo por el que se le sustituye o el puesto de trabajo que se tiene que cubrir definitivamente.

El contrato tendrá que ser registrado en el plazo de 10 días en la oficina de empleo.

3.2.4. Derechos e indemnización

El contrato para la sustitución de una persona trabajadora dará lugar a los mismos derechos que otros contratos de trabajo fijados legalmente y se le aplicarán los aspectos comunes previstos en las diferentes modalidades de contratación temporal. Ahora bien, a la finalización del contrato de sustitución, la persona trabajadora no va a tener derecho a recibir una indemnización de acuerdo con lo dispuesto en el art. 49.1.c) ET.

4. La nueva configuración del contrato formativo tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre

4.1. Consideraciones previas

Sin duda, una aproximación *prima facie* al Real Decreto-Ley 32/2021 nos desvela la profundidad y el alcance que se persigue con la reforma: “Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”.

Ahora bien, ciñéndonos al ámbito de nuestro interés, el que corresponde a las modificaciones que afectan al régimen jurídico de los contratos con causa formativa, el mencionado texto legal refleja con claridad la decidida pretensión de “[...] establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral”.

En efecto, el impacto de la reforma en este ámbito ha quedado patente en la nueva redacción del art. 11 ET- que implica un cambio de modelo, estableciéndose “un contrato formativo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios”. Por ende, el objeto del contrato formativo se desdobra para cada una de las modalidades.

Tras estas breves líneas introductorias, abordamos el estudio del régimen específico de cada una de dichas modalidades.

4.2. El contrato de formación dual o en alternancia

4.2.1. Delimitación y alcance

El nuevo contrato de formación en alternancia, que viene a sustituir al anterior contrato para la formación y el aprendizaje, surge movido por la clara vocación de impulsar la “dualización de la formación”, es decir, el conocido modelo alemán.

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida en una empresa con una actividad formativa en el ámbito de la formación profesional y de los estudios universitarios. Este sería, por ejemplo, el caso de una persona de 19 años que tiene solo el título de Graduado/a en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y es contratada con un contrato de formación en alternancia en una sastrería, ya que todavía no ha finalizado el Ciclo Formativo de Grado Medio en Confección y Moda (en este contexto, compatibilizará actividad laboral retribuida y actividad formativa).

En este contrato, tal y como se establece en el propio art. 11.2 ET, la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

4.2.2. Sujetos del contrato

Las personas que pueden celebrar este contrato de formación en alternancia son, al igual que ocurría anteriormente, aquellas que carecen de titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, de tal modo que, si tuvieran titulación previa, únicamente podrán acogerse a esta vía si no hubieran tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo. Únicamente podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada programa de estudios conducente a la obtención de la titulación.

El referido contrato solo se va a poder celebrar con personas menores de 30 años, elevándose, de esta manera, el límite de edad hasta ahora establecido en los 25 años. No obstante, no se aplicará límite de edad alguno cuando el contrato de formación en alternancia se suscriba en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3. Tampoco será de aplicación dicho límite cuando se formalice con personas con discapacidad o entre empresas de inserción (que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente) y personas en situación de exclusión social.

Dispone el art. 11.2.d) ET que la persona contratada contará con dos personas tutoras, una primera designada por el centro o entidad de formación y otra segunda designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

4.2.3. Requisitos formales

La formalización del contrato para la formación en alternancia y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

4.2.4. Duración y prórroga

La duración del contrato para la formación en alternancia será la que establezca el programa formativo. Ahora bien, con la reforma laboral, dicha duración se ha reducido, y no va a poder ser inferior a 3 meses (antes 1 año, pudiendo reducirse a 6 meses por medio de negociación colectiva) ni superior a 2 años (antes 3 años).

Ahora bien, el límite en la duración máxima del contrato formativo no será aplicable a los contratos celebrados con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Lo anterior significa reducir los márgenes para la temporalidad derivada de este tipo de contratos, por lo tanto, debe considerarse como una medida que contribuye a favorecer la ansiada estabilidad en el empleo.

Es posible la prórroga del contrato si se celebra por una duración inferior a 2 años y no se ha conseguido el título que se asocia al contrato, pero en todo caso respetando el límite máximo de 2 años de contrato.

4.2.5. Periodo de prueba

La prohibición de fijar un período de prueba es, a nuestro juicio, uno de los cambios más relevantes de los contratos para la formación en alternancia. Esta prohibición queda contemplada en el art. 11.2.l) ET, disponiéndose expresamente que no podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

Consideramos que este cambio ha sido muy positivo para la persona trabajadora y que, asimismo, ha sido muy razonable, teniendo en cuenta la finalidad de estos contratos, en gran medida, formativa, sin que resulte necesario que la empresa tenga que comprobar las capacidades de la persona trabajadora (para confirmar si estas se ajustan o no a lo que buscaba), dado que ya se presume que sus habilidades irán incrementándose conforme avance su formación.

4.2.6. Jornada

Sobre esta materia, queremos destacar varias novedades que introduce la reforma:

-Se ha modificado la distribución de la jornada entre actividad laboral y actividad formativa, ampliándose (el primer año de contrato) el tiempo dedicado a la formación teórica. En la actualidad se distribuye de la siguiente forma: primer año, actividad laboral 65% y actividad formativa 35%; mientras que el segundo año, 85 % de actividad laboral y 15 % actividad formativa.

-En cuanto a la jornada, a partir de la reforma, ya es posible la contratación a tiempo parcial (en este sentido, cabe señalar que no se modifica el art. 11 ET, sino el art. 12.2 ET).

-Para todas aquellas personas contratadas con un contrato de formación en alternancia, se amplía la prohibición de realizar horas extraordinarias a las horas complementarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 ET (nos referimos a las horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

-Tampoco podrán estas personas realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Solo se permite realización de estos trabajos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otro período (excepción del 2.^º párr. art. 11.2.k) ET: Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

4.2.7. Retribución

En el art. 11.2.m) ET se mantiene la siguiente limitación en lo que respecta a la retribución: en ningún caso, esta podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y a partir de esta cantidad, lo que se estableciese para estos contratos en el convenio colectivo a aplicar. Sin embargo, se introduce una nueva previsión bastante razonable: que, en defecto de fijación en el convenio colectivo aplicable en la empresa, se aplicará la retribución correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en los siguientes porcentajes: en el primer año será el 60% y para el segundo año el 75%.

4.3. El contrato para la obtención de la práctica profesional

4.3.1. Delimitación y alcance

Deducimos de la redacción del art. 11.3 ET que el nuevo contrato para la obtención de la práctica profesional (anteriormente conocido como contrato en prácticas) tiene por objeto la realización de una actividad práctica relacionada y ajustada al nivel de estudios que la persona trabajadora haya obtenido con carácter previo.

En otras palabras, podemos decir que este contrato tiene la finalidad principal de insertar a personas trabajadoras tituladas (es decir, que estén en posesión de un título de los que se mencionan más adelante) para adquirir experiencia laboral adecuada al nivel de estudios cursados. Podríamos mencionar, por ejemplo, el caso de un hotel que contrata a una persona joven de 26 años, que finalizó sus estudios de Ciclo de Grado Superior en Gestión de Alojamientos turísticos, a la que le ilusiona poder trabajar en una actividad que se corresponde con sus estudios cursados.

4.3.2. Sujetos del contrato

Tal y como establece el art. 11.3.a) ET, este contrato se puede celebrar con aquellas personas que sean poseedoras de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master o certificado del sistema de formación profesional, ampliándose ahora a quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

En cualquier caso, como se establece el art. 11.3.f) ET, el puesto de trabajo tendrá que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa debe encargarse de elaborar el plan formativo individual en el que hay que especificar el contenido de la práctica profesional (no existía hasta ahora), y también tendrá que asignar a una persona tutora

que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Posiblemente, la principal novedad que introduce esta modalidad de contrato respecto al anterior contrato en prácticas es el refuerzo de la vis formativa. Y es que, mediante la mencionada letra f), así como a través de la g) y de la j), del apartado 3 del art. 11 se incluye una reformulación de este contrato, cuya parte esencial es precisamente reforzar las acciones formativas asociadas a la práctica profesional.

Dicho lo anterior, cabe destacar que el contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional solo podrá celebrarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios» Como podemos observar, para evitar su uso fraudulento, se reduce de 5 a 3 años, y de 7 a 5 años para aquellas personas con discapacidad, el período o espacio temporal en el que se puede realizar la contratación desde la obtención de la titulación. Esto, evidentemente, acerca el objeto del contrato aún más hacia la población joven a costa de reducir su ámbito de aplicación a un sector de la población o, lo que es lo mismo, disminuye su naturaleza como instrumento de inserción laboral y su objetivo formativo queda menos desnaturalizado. De esta forma, la supuesta transición hacia el empleo estable se pretende que suceda antes y se vuelve a incrementar la vertiente formativa del contrato.

Igualmente, puede señalarse que no será posible concertar este contrato con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación (art. 11.3.b) ET).

4.3.3. Requisitos formales

Este contrato formativo deberá formalizarse por escrito, haciendo constar de manera expresa la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.

Igualmente, deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas.

4.3.4. Duración y prórroga

Con la última reforma laboral, la duración del contrato para la obtención de práctica profesional se reduce respecto de su antecesor (este es otro de los principales cambios que afectan a esta modalidad), el contrato de lo que sucede con el de prácticas, tal y como prevé el art. 11.3.c) ET.

En particular, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año (con anterioridad, podía llegar hasta los 2 años). De esta manera el plazo de duración máxima de esta variante formativa ha tenido un recorte sustancial respecto de su antecedente contrato en prácticas, que podía extenderse hasta 2 años. Medida limitadora que parece obedecer a reducción de temporalidad injustificada bajo los procesos de adquisición del complemento práctico de la formación ya recibida.

Al igual que ocurría antes, dentro de los límites señalados, los convenios colectivos de ámbito sectorial (ya sea estatal, autonómico o inferior) podrán puntualizar la

duración del contrato, teniendo en cuenta las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar. Ahora bien, al haberse producido la reducción de la duración máxima, los márgenes de la negociación colectiva son ahora muy escasos.

4.3.5. Período de prueba

Respecto a este contrato formativo, se puede decir que se generaliza el período de prueba máximo de 1 mes, ampliable por medio de la negociación colectiva (se podría aplicar, en nuestra opinión, lo previsto en el art. 14 del ET). Se elimina, de esta manera, el período de prueba más amplio de 2 meses que antes se establecía para las personas tituladas de Grado Superior o quienes tuvieran el certificado de profesionalidad de nivel 3.

Al finalizar el contrato, si la persona trabajadora fuera contratada bajo otra modalidad, no se podría establecer un nuevo período de prueba.

Algunos autores, como Mercader Uguina han indicado que, quizá, teniendo en cuenta el marcado carácter formativo de este contrato, habría sido coherente haber eliminado aquí también, como se ha hecho en el contrato de formación en alternancia, el período de prueba, puesto que la finalidad de este continúa siendo la obtención de una formación mediante de la práctica, postura que compartimos.

4.3.6. Jornada

En relación a esta materia, hay que destacar varias novedades que introduce la reforma:

-En cuanto a la jornada, a partir de la reforma, ya es posible la contratación a tiempo parcial. En este sentido, cabe señalar que no se modifica el art. 11 ET, sino el art. 12.2 ET.

-A diferencia de lo que sucedía con su predecesor (el contrato en prácticas), con este contrato no va a ser posible realizar horas extraordinarias, excepto en el supuesto previsto en el art. 35.3 del ET, es decir, el de las horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Al no prohibirlo expresamente, se sobrentiende, que en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial las partes podrán acordar la realización de horas complementarias.

4.3.7. Retribución

La retribución aplicable va a ser la que fije para estos contratos el convenio colectivo aplicable en la empresa, pero en su defecto, va a ser la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con el límite de la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia y del SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se elimina, de esta forma, la reducción respecto del salario establecido para una persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto o equivalente (60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo año).

4.3.8. Aspectos diferenciadores con otras figuras contractuales

Implementada la reforma propiciada por el RDL-2021 que introduce la nueva tipología del contrato formativo que hemos examinado con anterioridad, a continuación, se presentará un estudio comparativo de este tipo de contrato con otras modalidades contractuales relacionadas con las actividades formativas, para destacar aquellos aspectos más reseñables.

- *Prácticas académicas externas correspondientes a los estudios universitarios.* Su regulación corresponde al *Real Decreto 592/2014*. Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por el alumnado universitario y supervisada por las Universidades.

Su objetivo es permitir la aplicación y complementación de los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento. Esta actividad es meramente formativa, especificándose en estos supuestos que de su realización no se puede identificar, en ningún caso, con una relación laboral. Aquí radica su diferencia esencial con las modalidades analizadas del contrato formativo.

Existen dos modalidades de prácticas académicas externas: las prácticas curriculares que se configuran como actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de que se trate, y las extracurriculares, que se podrán realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación, sin formar parte del Plan de Estudios. Este tipo de experiencias formativas persiguen los siguientes objetivos:

- 1) contribuir a la formación integral del estudiantado.
- 2) facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en la que habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos.
- 3) favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas.
- 4) obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura.
- 5) favorecer los valores de la innovación, la creatividad y el emprendimiento.

- *Contratos del personal investigador.* Se encuentran regulados en la Ley 14/2011 modificada parcialmente por la Ley 17/2022. Nos encontramos ante unas tipologías contractuales diferentes a las analizadas *supra* en relación con su causa -causa formativa de carácter laboral-, residiendo ahora la causa en la “investigación”.

El régimen jurídico aplicable de estas modalidades contractuales será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, en LET y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en Real Decreto Legislativo 5/2015 (en adelante, LEBEP).

Tras la reforma introducida por Ley 17/2022, las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes: contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a. distinguido/a. y contrato de actividades científico-técnicas.

- *Prácticas no laborales en empresas.* Está regulado en el Real Decreto 1543/2011, recayendo su objeto sobre: “las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo,

dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad”.

Se trata de una modalidad contractual dirigida a la obtención de una práctica profesional no laboral que complementa la formación teórica adquirida. Precisamente, el “carácter no laboral” marca su diferencia esencial con el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. En este sentido, el objetivo de la práctica reside en ofrecer un acercamiento a la realidad laboral y, al mismo tiempo, completar la formación y mejorar la empleabilidad de la persona joven.

Respecto a los destinatarios, son varios los requisitos exigidos por la norma:

1º. Inscripción. Personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo,

2º. Edad. Con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive. Asimismo, en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil la edad máxima para realizar las prácticas no laborales reguladas en este real decreto será la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema.

3º. Titulación. Que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

4º. Experiencia profesional. No deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

También, y de forma adicional, se ha dispuesto la exclusión del ámbito de aplicación de esta norma “las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios”.

Ahora bien, del análisis comparativo con otras figuras contractuales se detectan algunos aspectos difusos entre las fronteras de la “laboralidad” y “no laboralidad” (*v. gr.*, la percepción económica de la beca que puede obtenerse puede confundirse con el parámetro correspondiente a la “retribución” y, junto a dicha nota, también debemos tener presente la incorporación al Sistema de Seguridad Social). Por este motivo, creemos que la realización de su control de legalidad -para evitar el posible fraude de ley en la contratación- debe llevarse a cabo mediante una determinación clara y precisa de la causa y el objeto del contrato, con especial incidencia en el “contenido de la prestación”. No obstante, pensamos que el posible fraude de ley sobre el contrato de prácticas no laborales en la empresa recae sobre la contratación ordinaria; en ningún caso, sobre el contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, aunque sea el referente para la determinación del posible fraude de ley.

CUARTA PARTE

REPERTORIO BIBLIOGRÁFICO

CUARTA PARTE

REPERTORIO BIBLIOGRÁFICO

SUMARIO: I. BIBLIOGRAFÍA DEL PROYECTO INVESTIGADOR. II. BIBLIOGRAFÍA DEL PROYECTO DOCENTE. III. BIBLIOGRAFÍA DEL TEMA DESARROLLADO DE LIBRE ELECCIÓN.

I. BIBLIOGRAFÍA DEL PROYECTO INVESTIGADOR

AIReF: *Informe de Evaluación del Gasto Público en Incentivos al Empleo*. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2023. Disponible en: <https://www.airef.es>

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

ALEXY, Robert: *El concepto y la validez del Derecho*, Gedisa, Barcelona, 1997.

ALONSO GARCÍA, Manuel: *El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo*, Reus, Madrid, 1959.

ALONSO OLEA, Manuel: “El sistema normativo del Estado y de las Comunidades Autónomas”. *Revista de Política Social*, Núm. 121, 1979, pp. 9-58.

ALONSO OLEA, Manuel: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2002.

ALONSO OLEA, Manuel: *Derecho del Trabajo (26 Ed.)*, Civitas, Madrid, 2009.

ALONSO OLEA, Manuel: *Introducción al Derecho del Trabajo* (Ed. 7^a), (Al cuidado de María Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García), Civitas, Madrid, 2013.

ALONSO-OLEA GARCÍA, Belén y MEDINA GONZÁLEZ, Sara: *Derecho de los Servicios Públicos Sociales* (4^a ed.), Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2016.

APILLUELO MARTÍN, Margarita: *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo, Albacete, 2014.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina: “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, *Labos*, Vol. 3, Núm. Extraordinario, 2022.

ARISTÓTELES: *Ética a Nicómaco*, CALVO MARTÍNEZ, José Luis (Trad.), Alianza Editorial, Madrid, 2005.

ARISTÓTELES: *Política*, GARCÍA GUAL, Carlos y PÉREZ JIMÉNEZ, Aurelio (Trads.), Alianza Editorial, Madrid, 1998.

ARRIGO, Gianni: “La implicación de los trabajadores en la sociedad europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, Núm. 52, 2004, pp.13-29.

AULO GELIO: *Noches Áticas*: (Vol. I), MARCOS CASQUERO, Manuel Antonio y DOMÍNGUEZ GARCÍA, Avelino (Trads.), Universidad de León, León, 2006.

ÁVILA MAYOR, Alfonso: “¿Qué es la justicia? de Hans Kelsen”, en *Frónesis*, Vol. 15, Núm.3, publicado en Caracas (Venezuela), en diciembre de 2008.

BAGGIO, Antonio Maria: *Il principio dimenticato. La fraternità nella rifessione politologica contemporanea*, Città Nuova, Roma (Italia), 2006.

BAGGIO, Antonio Maria: “La fraternidad como categoría política”, en BAGGIO, Antonio Maria, COSSEDDU, Adriana y MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coords.). *Fraternidad y justicia*, Comares, Granada, 2012.

BALLESTER PASTOR, María Amparo: “La lucha contra la discriminación en la Unión Europea”. *Revista del Ministerio e Inmigración. Derecho social Internacional y Comunitario*, Núm. 92, 2011, pp. 207-255.

BEAUCHAMP, Tom: *Philosophical Ethics: An Introduction to Moral Philosophy*. McGraw-Hill Book Company, London (England), 2001.

BECK, Ulrich. *Risk society*. SAGE Publications, London (United Kingdon), 1992.

BEDOYA ABELLA, Claudia Liliana: “Amartya Sen y el desarrollo humano”, *Revista Internacional de Investigación-Memorias*, Vol.8, Núm. 13, 2010, pp. 277-288.

BERCHAMS, John: “La justicia según Santo Tomás de Aquino”, *Arbor. Ciencia, Pensamiento y Cultura*, Núm. 691, 2003, pp. 1143-1162.

BERNARD SHAW, George: *Fabian Essays in Socialism*, es BERNARD SHAW, George (Ed.), The Humboldt Publishing Co., New York (Unites States), 1891. Disponible en: <http://oll.libertyfund.org/titles/shaw-fabian-essays-in-socialism>

BOBBIO, Norberto: “Ciencia del Derecho y análisis del lenguaje”, en *Contribuciones a la teoría del Derecho*, 1950.

BOBBIO, Norberto: “Scienza del diritto e analisis del linguaggio”, en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Vol. IV, Núm. 2, 1950.

BOBBIO, Norberto: *Teoria dell'ordinamento giuridico*, Giappichelli, Torino (Italia), 1960.

BOBBIO, Norberto: *Teoría general del Derecho*, Debate, Madrid, 1993.

BOBBIO, Norberto: *El tiempo de los derechos*, DE ASÍS ROIG, Rafael (Trad.), Editorial Sistema, Madrid, 1996.

BOBBIO, Norberto: “Gurvitch y los derechos sociales”, en *El tiempo de los derechos*. DE ASÍS ROIG, Rafael (Trad.), Editorial Sistema, Madrid, 1996, pp. 27-35.

BOCHENSKI, Iosif Maria: *Los métodos actuales del pensamiento*, Madrid, 1977.

BODENHEIMER, Edgar: *Teoría del Derecho*, Fondo de Cultura Económica, México, 1974.

BRUNI, Luigino: “Hic Sunt Leones: Social Relations As Unexplored Territory in the Economic Tradition”, en GUY, Benedetto y SUGDEN, Robert (Eds.) *Economics and Social Interactions*, Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2005.

BRUNI, Luigino: *Reciprocità. Dinamiche di cooperazione, economia e società civile*, Bruno Mondadori, Milán (Italia), 2006.

BRUNI, Luigino: *Civil Happiness: Economics and Human Flourishing in Historical Perspective*, Routledge, Londres (Reino Unido) y Nueva York (Estados Unidos), 2006.

BRUNI, Luigino: *L'ethos dell'mercato. Un'introduzione ai fondamenti antropologici dell'economia*, Bruno Mondadori, Milán (Italia), 2010.

BRUNI, Luigino (2012): *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni*, Città Nuova, Roma (Italia), 2012.

BRUNI, Luigino y ZAMAGNI, Stefano: “Introduzione”, en GENOVESI, Antonio: *Lezioni di economia civile*, Francesca Dal Degan (Cur.), Vita e Pensiero, Milán (Italia), 2013, pp. VII-XXII.

CABRERA MÉNDEZ, Marga: “Cómo hacer un proyecto docente e investigador para plaza de titular de universidad”, *Infonomy*, Vol. 2, Núm. 2, 2024. Disponible en: <https://infonomy.scimagoepi.com/index.php/infonomy/article/view/46>

CAIRNS, Huntington: *Legal Philosophy from Plato to Hegel*, Johns Hopkins Press, Baltimore (United States), 1949.

CAMPOY CERVERA, Ignacio: *Los derechos de las personas con discapacidad. Perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, Dykinson, Madrid, 2007.

CARNELUTTI, Francesco: *Metodología del Derecho*, Valletta, Buenos Aires, 1990.

CASAS BAAMONDE, María Emilia: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica de la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *II Jornadas Hispano- Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, IELSS, Madrid, 1985.

CATALANO, Alfio y MALANDRINI, Stefano: “Costo del lavoro e nuovi modelli organizzativi”, en MALANDRINI, Stefano y RUSSO, Alberto: *Lo sviluppo del ‘capitale umano’ tra innovazione organizzativa e tecniche di fidelizzazione*, Giuffré Editore, Milán (Italia), 2006.

CERVERA FERRI, Pablo: “Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa”, en VV. AA. *Real Academia de la Historia. DBE*, S/F. Disponible en: <http://dbe.rae.es/biografias/21094/bernardo-joaquin-danvila-y-villarrasa>.

CHARRO BAENA, Pilar et al.: *El Derecho del Trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*, CHARRO BAENA, Pilar, ESPINOZA ESCOBAR, Javier y SILVA DE ROA, Alba (Dirs), Dykinson, Valencia, 2017.

CIUCCIOVINO, Silvia: “Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012”, *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, Núm. 4, 2012, pp. 695-718.

CIUCCIOVINO, Silvia: *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Turín (Italia), 2013.

CLIMENT SANJUÁN, Víctor: “Sociedad del riesgo: producción y sostenibilidad”, *Papers: Revista de Sociología*, Núm. 82, 2004, pp. 121-140.

COMISIÓN EUROPEA: Estudio sobre la evolución social y del empleo en Europa (ESDE), Bruselas (Bélgica), 2022. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_4482

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas: 22.11.2006 COM(2006) 708 final.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Libro Verde - Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»*, Aprobado los días 30 y 31 de mayo de 2007, COM (2006).

CONILL SANCHO, Jesús: *Horizontes de economía ética* (4^a Ed.), Tecnos, Madrid, 2017.

CONFERENCIA DE RECTORES Y RECTORAS DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS (CRUE): “Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades”, Madrid, 2024. Documento aprobado por el Pleno de Políticas de Igualdad de Género en su sesión del 19 de julio de 2024. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Recomendaciones_CRUE_Uso_Lenguaje_Universidades_VF.pdf

COSSEDDU, Adriana: “El horizonte del Derecho *lugar* de las relaciones”, en BAGGIO, Antonio María, COSSEDDU, Adriana y MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.). *Fraternidad y justicia*, Comares, Granada, 2012. pp. 21-54.

COSSEDDU, Adriana: “L’orizzonte del diritto ‘luogo’ dellerelazioni”, en BAGGIO, Antonio Maria (Ed.) *Caino e i suoi fratelli. Il fondamento relazionale nella politica e nel diritto*, Città Nuova, Roma (Italia), 2012.

COSSEDDU, Adriana: *I sentieri del giurista sulle tracce della fraternità. Ordinamenti a confronto*, COSSEDDU, Adriana (Dir.). G. Giappichelli Editore, Torino (Italia), 2016.

COURTEMANCHE, Eleanor: “On the Publication of Fabian Essays in Socialism, December 1889”. Disponible en línea: http://www.branchcollective.org/?ps_articles=eleanor-courtemanche-on-the-publication-of-fabian-essays-in-socialism-december-1889

CRUZ VILLALÓN, Jesús: “La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo”, *Temas Laborales*, Núm. 132, 2016, pp. 73-121. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5446475>

CRUZ VILLALÓN, Jesús: *Lineamientos metodológicos para la investigación jurídica Núm. 2. La investigación en el derecho del trabajo* (1^a Ed.), Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica. Departamento Académico de Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/87a75cfe-4739-40bf-81ae-5696bf0ffbdb>

DANVILA Y VILLARRASA, Bernardo Joaquín: *Lecciones de Economía Civil o de el Comercio. Estudio introductorio y edición anotada por Pablo Cervera Ferri (MDCCCLXXIX)*, Institución “Fernando el Católico”- Biblioteca Ernest Lluch de Economistas Aragoneses 10, Zaragoza, 2008.

DE AQUINO, Tomás: “Tratado de la Justicia”, en *Suma Teológica*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2002, II-II, pp. 57-61.

DE LA VILLA DE LA SERNA, Paula: “Las tres ‘Cartas’ Europeas sobre Derechos Sociales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 32, 2001, pp. 273-314.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique: “El método de casos”, *Documentación Administrativa*, Núm. 35, 1960.

DE OTTO PARDO, Ignacio: *Derecho Constitucional* (12^a ed.), *Sistema de fuentes*, Ariel, Barcelona, 2012.

DEWEY, John: *La reconstrucción de la filosofía* (4^a Ed.), Aguilar Editorial, Buenos Aires (Argentina), 1970.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). Disponible en: <https://dle.rae.es/>

DONATI, Pierpaolo: *Introduzione alla sociologia relazionale* (2^a ed.), Franco Angeli, Milán (Italia), 1986.

DONATI, Pierpaolo: “Ciudadanía y Sociedad Civil: dos paradigmas (ciudadanía *lib/lab* y ciudadanía societaria)”, *Reis*, Núm. 98, 2002, pp. 37-64.

DONATI, Pierpaolo: “Quale conciliazione tra familia e lavoro? La prospettiva relazionale”, en DONATI, P.: *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, Franco Angeli, Milán (Italia), 2005.

DONATI, Pierpaolo: *Repensar la sociedad*, Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid, 2006.

DONATI, Pierpaolo: *Sociologia relazionale. Come cambiare la società*, Editrice La Scuola, Brescia (Italia), 2013.

DONATI, Pierpaolo y CALVO, Patrici: “New Insights into Relational Goods”, *Recrea. Revista de Pensament i Anàlisi*, Núm. 14, 2014, pp. 7-17.

DURÁN BERNARDINO, Manuela: *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson, Madrid, 2021.

EUROSTAT: “Estadísticas de desempleo”, Statistics Explained, enero de 2025. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

FELBER, Christian: *La economía del bien común*, Deusto, Bilbao, 2012.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “El nuevo contrato formativo en España: ¿una ‘res continet duo simul’?”, *Noticias CIELO*, Núm. Extra 0, Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021, Núm. Especial coordinado por Lourdes MELLA MÉNDEZ, 2022, pp. 1-11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8427213>

FERNÁNDEZ NIETO, Livina Aurora: “Más allá de la «Ley Rider». Fraude y precariedad laboral multisectorial”, *Diario La Ley*, Núm. 9927, 2021.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: *Igualdad de trato integral para el empleo: coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, Murcia, 2024. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=973938>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: *Capacitación y reciclaje profesional: hacia un modelo digital, integrado y competitivo*, Dykinson, Madrid, 2023.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Formación y empleo: ordenación del ámbito laboral como ecosistema disruptivo de aprendizaje y recualificación profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Núm. 159, 2024, pp. 111-136.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Nuevas tecnologías, trabajo y colectivos vulnerables: un enfoque de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, Núm. 1, 2024. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9416335>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 64, 2023.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 5, 2022, pp. 181-204. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8558573>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo”, *Revista de derecho social*, Núm 95, 2021, pp. 115-146.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Empleo juvenil, jubilación y Previsión Social Complementaria: La incierta transición desde el modelo de compartimentos estancos a la estrategia de los vasos comunicantes”, *Revista de derecho de la seguridad social*, Laborum, Núm. 22, 2020, pp. 27-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402562>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Políticas estatales y autonómicas en materia de empleo: una perspectiva de conjunto”, *El empleo en el ámbito local* / coord. por Juan Carlos Álvarez Cortés; Francisco Vila Tierno (dir.), Comares, Granada, 2017, pp. 137-160.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Peculiaridades del régimen jurídico del trabajador económicamente dependiente”, *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo* / coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, 2017, Comares, Granada, pp. 357-382.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA”, *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo: Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura* / José Luis Monereo Pérez (dir.), Antonio Márquez Prieto (dir.), Rosa Quesada Segura (hom.), Monografías de Temas Laborales, 56, CARL, Sevilla 2016, pp. 462-478.

FERRATER MORA, José: *Diccionario de Filosofía*, Madrid, Alianza Editorial, 1979.

FREIXES SAN JUAN, Teresa: “La justiciabilidad de la Carta Social Europea”, en VV. AA.: *Escritos sobre derecho europeo de los derechos sociales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

GAGO GUERRERO, Pedro Francisco: “Los principios de la justicia social”, *Cuadernos de Trabajo Social*, Núm. 9, 1994, pp. 87-107.

GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas (4^a Ed.), Madrid, 2006.

GENOVESI, Antonio: *Lezioni di economia civile*, Vita e Pensiero, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013.

GENTILINI, Debora y OCCHIOCUPO, Giuditta: “La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza”, Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma (Italia), 2021.

GEYMONAT, Ludovico: *El pensamiento científico* (7^a Ed.), Eudeba, Buenos Aires (Argentina) 1977.

GINER DE LOS RÍOS, Francisco: *Escritos sobre la Universidad española*, Espasa, Madrid, 1990.

GOBIERNO DE ESPAÑA: *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo*. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia, Madrid, 2020. Disponible en: <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050>

GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *La Harremanak*, Núm. 48, 2022, pp. 13-56.

GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: Conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2024.

GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía: “Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales”, *Revista de Estudios Jurídicos (Segunda Época)*, Núm. 11, 2011, pp. 1-16.

GONZÁLEZ VICÉN, Felipe: “La escuela histórica del Derecho”, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez (Ejemplar dedicado a: Savigny y la ciencia jurídica del siglo XIX)*, Núms. 18-19, 1978-1979, pp. 1-48.

GUERRERO SALAZAR, Susana: “Guía orientativa para el uso del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social, Universidad de Málaga, Málaga, 2022. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Guia_orientativa_para_el_uso_igualitario_del_lenguaje_ACTUALIZADA.pdf

GURVITCH, Georges: *L'idée du droit social. Notion et système du droit social, Histoire doctrinale depuis le 17e siècle jusqu'à la fin du 19e siècle*, Editions Sirey, Paris (France), 1932.

GURVITCH, Georges: *La idea del derecho social: noción y sistema de derecho social*, MONEREO PÉREZ, José Luis y MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Trad. y Estudio Preliminar), Comares, Granada, 2005.

GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel: “Una aproximación al nuevo contrato formativo a la espera de su desarrollo reglamentario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 63, 2022, pp. 309-331.

GUZMÁN CASTILLO, Francisco, TOBOSO MARTÍN, Mario y ROMAÑACH CABRERO, Javier: “Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía: hacia una ética de la interdependencia”, *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, Núm. 17, 2010, pp. 45-61. Disponible en:

http://digital.csic.es/bitstream/10261/26666/1/FranciscoGuzman-MarioToboso-JavierRoma%C3%B1ach_Alternativas_17.pdf

HABERMAS, Jürgen: *Escritos sobre moralidad y eticidad*. Paidós Ibérica, Barcelona, 1998.

HABERMAS, Jürgen: *Factualidad y Validez* (6^a ed.), Trotta editorial, Madrid, 2010.

HABERMAS, Jürgen y RAWLS, John Bordley: *Debate sobre el liberalismo político*, Paidós, Barcelona, 1998.

HEILBRONER, Robert Louis: *Adam Smith. Scottish Philosopher*, Encyclopedia Britannica, S/F. Disponible en: <https://www.britannica.com/biography/Adam-Smith>.

HERNÁNDEZ PULIDO, José Ricardo: “La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la organización internacional del trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (primera parte)”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 21, julio-diciembre de 2015, pp. 85-120.

HERNÁNDEZ PULIDO, José Ricardo: “La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la organización internacional del trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (segunda parte)”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 22, enero-junio de 2016, pp. 101-160.

HOBBES, Thomas: *Leviatán*, Editorial Losada, Buenos Aires (Argentina), 2003.

HOBBES, Thomas: *De Cive*, MELLIZO CUADRADO, Carlos (Trad.), Alianza Editorial, Madrid, 2016.

IGLESIAS SANTOS, Juan. “El Derecho”, en VV.AA.: *Estudios de Filosofía del Derecho y Ciencia Jurídica en memoria y homenaje al catedrático D. Luis Legaz y Lacambra (1906-1980)* (Tomo 1), Centro de Estudios constitucionales de la Facultad de Derecho-UCM, Madrid, 1983.

KANT, Immanuel: *Crítica de la Razón Pura*, RIBAS RIBAS, Pedro (Trad.), Editorial Taurus, Madrid, 2005. Disponible en: <http://greta.cat/wp-content/uploads/2017/08/Kant-I.-Critica-de-la-razon-pura.pdf>

KELSEN, Hans: *Teoría pura del Derecho*, Porrúa, México, 1998;

KELSEN, Hans: *Teoría general del Estado*, con estudio preliminar de MONERO PÉREZ, José Luis: “Los fundamentos del Estado democrático en la teoría jurídico-política de Kelsen”, Comares, Granada, 2002.

KELSEN, Hans: *Esencia y valor de la democracia*, con estudio preliminar de MONERO PÉREZ, José Luis: “La democracia en el pensamiento de Kelsen”, Comares, Granada, 2002.

KELSEN, Hans: *¿Qué es la Justicia?* (1^a Ed.), Fontamara, México, 2012.

KUHN, Thomas Samuel: *La estructura de las revoluciones científicas*, Fondo de cultura económica, México, 2013.

LABOURDETTE, Michel: “La justice, en *Grand cours de théologie morale* (Tome 12), Les Plans sur Bex (Suisse): Bibliothèque de la revue thomiste. Parole et Silence, 2000.

LARENZ, Karl: *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Ariel, Barcelona, 1994.

LOCKE, John: *Dos ensayos sobre el gobierno civil*, S.L.U. Espasa libros, Madrid, 1997.

LÓPEZ CALERA, Nicolás María: *Introducción al estudio del Derecho*, Granada, Universidad de Granada, 1987.

LÓPEZ TERRADA Eva: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012. Ley 3/2012, de 6 de julio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

LOZANO LARES, Francisco: “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, Núm. 4, 2016, pp. 1-36. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/428

MALUSA, Luciano: “Antonio Rosmini Serbati. Il Contributo italiano alla storia del Pensiero”, *Treccani-Filosofia*, 2012. Disponible en: http://www.treccani.it/enciclopedia/antonio-rosmini-serbati_%28II-Contributo-italiano-all-a-storia-del-Pensiero:-Filosofia%29/

MARÍAS AGUILERA, Julián: La justicia social y otras justicias, Espasa-Calpe, Madrid, 1979.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: *Repensar la justicia social. Enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2008.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional y fraternidad”, en BAGGIO, A. M., COSSEDDU, A. y MÁRQUEZ PRIETO, A. (Coords.), *Fraternidad y justicia*. Comares, Granada, 2012.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La Justicia Relacional como círculo virtuoso”, *Recrea, Revista de Pensament i Anàlisi*, Núm. 14, 2014, pp. 117-143.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, Núm. 382, 2015, pp. 13-42.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Justicia relacional: enfoque línea y método”, en MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.) *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, pp. 145-215.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “Una investigación en equipo sobre justicia relacional y principio de fraternidad”, en MÁRQUEZ PRIETO, Antonio (Coord.), *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, pp. 17-28.

MÁRQUEZ PRIETO, Antonio: “La nueva Ley andaluza de Derechos y Atención a las personas con discapacidad”, en *XIII Congreso jurídico de la abogacía ICA Málaga: celebrado el 5 y 6 de octubre de 2017*. Ilustre Colegio de Abogados de Málaga, Marbella (Málaga), 2017.

MARSICK, Victoria J.: “Aprendizaje en el centro de trabajo: el caso de la reflexividad y de la reflexividad crítica”, *Revista de Educación*, Núm. 294, 1991, pp. 141-154. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9809105>

MARTÍN VALVERDE, Antonio: “Los derechos de los trabajadores en el ordenamiento comunitario: del Tratado de Roma a la Constitución Europea”, *Actualidad Laboral*, Vol. II, Núm. 19, 2004, pp. 2283-2304.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes: “Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 36, 2014, pp. 65-102.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael: “El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización”, en VV. AA.: *Globalización económica y relaciones laborales*, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, pp. 95-116.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael: “Nuevos Escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Núm. 63, 2020.

MERCADER UGUINA, Jesús Ramón y MORENO SOLANA, Amanda: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, Monográfico: La reforma laboral, 2022, pp. 63-88. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20593/18296>

MINISTERIO DE JUSTICIA: “Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario”, Justicia 2030 – Proyecto de lenguaje accesible, Madrid, 2023. Disponible en: <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “Informe jóvenes y mercado de trabajo”, *Observatorio de las ocupaciones*, Núm. 44, Trim. 4º, 2024. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num44_Febrero_2025.pdf

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "Tratamiento de la formación profesional en la reciente negociación colectiva", *Inserción laboral: I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales* / Miguel Rodríguez-Piñero Royo (ed. lit.), Agustín Galán García (ed. lit.), Collectánea, 28, Universidad de Huelva, 1999, pp. 355-370.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "El nuevo modelo de formación profesional continua: luces y sombras", *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos* / coord. por Cristóbal Molina Navarrete, Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (23. 2004. Jaén). Mergablum, 2005, pp. 359-369.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales-Mergablum, Sevilla, 2005.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "Clasificación de la política de empleo: políticas activas y pasivas", *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional* / José Luis Monereo Pérez (dir.), Juan Antonio Fernández Bernat (dir.), Belén del Mar López Insua (dir.), Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2016, pp. 133-156.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "Del derecho del trabajo al derecho del empleo: amplitud de consideración de los colectivos", *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo: Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura* / José Luis Monereo Pérez (dir.), Antonio Márquez Prieto (dir.), Rosa Quesada Segura (hom.), Monografías de Temas Laborales, 56, CARL, Sevilla, 2016, pp. 255-261.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "Principales novedades en el ámbito de la gestión del personal docente e investigador. Un "pretendido modelo privilegiado" de acceso al empleo público", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 396, 2016, pp. 51-76.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "El contrato para la sustitución de persona trabajadora", La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico / coord. por Francisco Ortiz Castillo; José Luis Monereo Pérez (dir.), Susana Rodríguez Escanciano (dir.), Guillermo Rodríguez Iniesta (dir.), Laborum, Murcia, 2022, pp. 91-116.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "El contrato para la sustitución de persona trabajadora", La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico / coord. por Francisco Ortiz Castillo; José Luis Monereo Pérez (dir.), Susana Rodríguez Escanciano (dir.), Guillermo Rodríguez Iniesta (dir.), Laborum, Murcia, 2022, pp. 91-116.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: "Apoyo activo para el empleo: paquete de apoyo al empleo juvenil", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Núm 168, 2023, pp. 161-187. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167636>

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, Núm. 3, 2024, pp. 37-65. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9717083>

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “«Esencia» y «existencia» de las relaciones de trabajo y de su derecho en la «era digital»: ¿y si el «futuro» estuviera en «lo clásico»? Al maestro J. Vida Soria, in memoriam”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, Núm. 432, 2019.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “El futuro de las ‘juventudes perdidas’ en el punto de mira de las reformas: ¿educación-ciudadanía versus formación-empleabilidad?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social - CEF*, Núm. 463, 2021, pp. 5-24. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/issue/view/202>

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y MONEREO PÉREZ, José Luis: “El derecho a una política de promoción de la juventud”, en MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO VIDA, María Nieves (Coords.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, pp. 1393-1424.

MONEREO ATENCIA, Cristina: “Principio de no discriminación (Artículo 21)”, en MONEREO ATENCIA, Cristina y MONEREO PÉREZ, José Luis (Dirs. y Coords.) *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Comares, Granada, 2012, pp. 463-480.

MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Gobernanza y políticas de buena administración: el estatuto básico del empleado público”, en MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, OLARTE ENCABO, Sofía y RIVAS VALLEJO, Pilar (Dirs. y Coords.), *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario Sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril*, Comares, Granada, 2008, pp. 1 - 61.

MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (22 Ed.), Comares, Granada, 2024.

MONEREO PÉREZ, José Luis: “La Carta comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 56-57, 1993, pp. 61-89.

MONEREO PÉREZ, José Luis: “La política social en el Estado de Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de ‘desmercantilización’”, *RTSS*, Núm. 7, 1995.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES, Madrid, 1996.

MONEREO PÉREZ, José Luis: “La organización jurídico-económica del capitalismo: el Derecho de la economía”, estudio preliminar a RIPERT, Georges: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Comares, Granada, 2001.

MONEREO PÉREZ, José Luis: “Estado y democracia en Otto Kirchheimer”, estudio preliminar a KIRCHHEIMER, Otto: *Justicia Política. Empleo del procedimiento legal para fines políticos*, Comares, Granada, 2002.

MONEREO PÉREZ, José Luis: “Conocimiento y crítica del derecho. Por una teoría comprensiva y explicativa del derecho”, en *Revista de Derecho Social*, Núm.37, 2007.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *Los orígenes de la Seguridad Social en España José Maluquer y Salvador*, Comares, 2007.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*. Laborum, Murcia, 2019.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos*, Atelier, Barcelona, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: “¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 10, 2020.

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: “La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes ‘versus’ el retraso en la edad de jubilación de los mayores”, en ILLUESCA BALLESTER, Héctor, MONEREO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (Dirs.); GUTIÉRREZ DE LA PEÑA, María Sonsoles y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, (Coords.), *Trabajo y seguridad social de la juventud. I Jornadas ITSS/AESSS: Actualizado con las últimas reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social*, Laborum, Murcia, 2022, pp. 17-63.

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier, Barcelona, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: *El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2024.

MORENO GENÉ, Josep et al.: *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio (Dirs), Thomson Reuter-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2017.

MONTEIRO FERNANDES, António de Lemos: “L’effettività nel Diritto del lavoro: il caso portoghese”, *Revista Italiana di Diritto del lavoro*, Núm. 1, 2006, pp. 7-19.

MONTES ADALID, Gloria María: “La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Núm. 1, 2023, pp. 311-335. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1248

MONTOYA MEDINA, David: “Aspectos instrumentales y metodológicos de la investigación universitaria del Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, Núm. 3, 2018. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/599

MORENO GENÉ, Josep: “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, Núm. 347, 2012, pp. 77-118. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3293>

MORENO ROMERO, Francisca: “Políticas activas de empleo y su necesaria redimensión: apunte sobre la nueva vertiente del derecho-deber a la empleabilidad. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 13, Núm. 2, 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9129393>

MORENO ROMERO, Francisca: “Políticas de empleo y pensiones en la Unión Europea y su impacto en las reformas españolas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 356, 2012, pp. 121-164.

MORENO ROMERO, Francisca: “Las implicaciones de la digitalización en el acceso al empleo”, *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital / coord. por Juan Gil Plana, Ángel Jurado Segovia; Francisco Pérez de los Cobos y Orihuela (dir.), Nuria Paulina García Piñeiro (dir.)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 375-404.

MORENO ROMERO, Francisca: “La protección social como herramienta de defensa de la dignidad de la persona: espacios de desarrollo de las rentas mínimas”, *I Congreso Interuniversitario OIT sobre Justicia Social, Trabajo Decente y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Universidad Complutense de Madrid, 18 y 19 de noviembre de 2021 / coord. por Yolanda Sánchez-Urán Azaña, Nuria Paulina García Piñeiro, María Luz Vega Ruiz, Natalia Díaz Santín, María Peñahora García Sanz, Vol. 1, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pp. 363-373.

MORENO ROMERO, Francisca: “Tiempo de (tele)trabajo y descansos”, *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI* / coord. por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, José Luis Ruiz Santamaría; José Luis Monereo Pérez (dir.), Francisco Vila Tierno (dir.), Marco Esposito (dir.), Salvador Perán Quesada (dir.), Comares, Granada, 2021, pp. 707-732.

MORENO ROMERO, Francisca: “El impulso y eficacia de las políticas públicas de promoción del autoempleo y emprendimiento: una visión crítica desde la perspectiva de la seguridad social”, *Nuevas formas de acceso al empleo* / coord. por Sara Ruano Albertos, Atelier, Barcelona, 2019, pp. 115-136.

MORENO VIDA, María Nieves: “La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 34, 2013. Disponible en: https://www-iustel-com.eu1.proxy.openathens.net/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=413561

MORÍN, Edgar: *El método. La naturaleza de la naturaleza*, Cátedra, Madrid, 1999.

MORIN, Edgar y SOLANA RUIZ, José Luis: “Por un pensamiento complejo: implicaciones interdisciplinares”, en *El método*, Akal Editorial, Madrid, 2003.

MURILLO TORRECILLA, Francisco Javier y HERNÁNDEZ CASTILLA, Reyes: “Hacia un concepto de justicia social”, *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación- REICE*, Vol. 9, Núm. 4, 2011, pp. 8-23.

NUSSBAUM, Martha Craven: “Human functioning and social justice: in defense of Aristotelian essentialism”, *Political Theory*, Vol. 2, Núm. 20, 1992, pp. 202-246.

NUSSBAUM, Martha Craven: *Women And Human Development The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Cambridge (United States), 2000.

NUSSBAUM, Martha Craven: *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Il Mulino, Bolonia (Italia), 2002.

NUSSBAUM, Martha Craven: *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, Editorial Paidós, Barcelona, 2007.

NUSSBAUM, Martha Craven: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*, Editorial Paidós, Barcelona, 2012.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU): *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, París (Francia), 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU): *Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2015. Disponible en:

https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU): *Resolución aprobada por la Asamblea General el 6 de julio de 2017, Labor de la Comisión de Estadística relativa a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2017. Disponible en: https://ggim.un.org/documents/a_res_71_313.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Memoria del director general para la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra (Suiza), 1999. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024* (GET for Youth), Ginebra (Suiza), 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/node/666121>

OSTAU DE LA FONT DE LEÓN, Francisco Rafael y NIÑO CHAVARRO, Leidy Ángela: “Metodología de la investigación de la ciencia jurídica laboral: propuesta para la investigación en el mundo del trabajo en el siglo XXI”, *Diálogos de Saberes*, núm. 35, 2011, pp. 17-43.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel: *Derecho del Trabajo* (5^a Ed.), Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1997.

PARRA LUCÁN, María de los Ángeles: *La voluntad y el interés de las personas vulnerables. Modelos para la toma de decisión en asuntos personales*, Ramón Areces, Madrid, 2015.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco: “El reconocimiento de los Derechos Sociales Fundamentales en la Unión Europea”, *Foro, Nueva Época*, Núm. 9, 2009, pp. 13-31.

PÉREZ GARCÍA, Purificación: “Bases para la elaboración del proyecto docente y proyecto investigador”, *Universidad de Granada*, 2013. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/29183>

PÉREZ GARZÓN, Carlos Andrés: “¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional”, www.researchgate.net/publication/325260660_Que_esJusticiaSocialUnaNuevaHistoriaDeSuSignificadoEnElDiscursoJuridicoTransnacional Disponible en:

PÉREZ LÓPEZ, José Iván: “Inteligencia artificial y contratación laboral”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 7, 2023, pp. 186-205. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17557>

PÉREZ LUÑO, Antonio Enique: *El desbordamiento de las fuentes del derecho*, La Ley & Wolters Kluwer, Madrid, 2011.

PRADOS DE REYES, Francisco Javier: *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, Granada, 1979.

PRADOS DE REYES, Francisco Javier: “Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (I)”, *Actualidad laboral*, Núm. 1, 1985, pp. 969-974.

PRADOS DE REYES, Francisco Javier: “Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico (II)”, *Actualidad laboral*, Núm. 1, 1985, pp. 1017-1023.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD-1990). “Informe desarrollo humano”.1990. Disponible en: <http://www.undp.org/%20spanish/about/basics.shtml>

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD-2004). “Informe desarrollo humano”.2004. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/desarrollohumano/informes/>

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD-2009). “Acerca del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo”. 2009. Disponible en: <http://www.undp.org/spanish/about/basics>

RADBACH, Gustav: *Filosofía del Derecho*, con estudio preliminar de MONEREO PÉREZ, José Luis, Comares, Granada, 1999.

RAWLS, John Bordley: *A theory of justice*, Harvard University Press, Cambridge (Estados Unidos), 1971.

RAWLS, John Bordley: *Political Liberalism*, University Press, Columbia (United States), 1993.

RAWLS, John Bordley: *Justice as Fairness: A Restatement*, Belknap Press, Cambridge (United States), 2001.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel: “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, Núm. 37, 2024, pp. 120-149. Disponible en: <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915>

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz: “Trabajo y edad. La singularidad de la edad como causa de discriminación y su replanteamiento desde la perspectiva de la vulnerabilidad”, en VV.AA., *Trabajo, edad y pensiones de jubilación. XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Mérida, 30 y 31 de mayo de 2024, Ministerio de Trabajo y Economía Social Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2024, pp. 49-84. Disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WIYE0267>

ROJO TORRECILLA, Eduardo: “Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 6, 2023, pp. 14-45. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/16187>

ROUSSEAU, Jean Jacques: *Du contrat social, ou principes du droit politique*. In Collection complète des œuvres. Genève, 1780-1789, Vol. 1, Núm. 4, 2012. Édition en ligne: www.rousseauonline.ch (Version du 7 octobre 2012). <https://www.rousseauonline.ch/pdf/rousseauonline-0004.pdf>

RUIZ MIGUEL, Alfonso: *Contribución a la teoría del derecho (traducción realizada la obra de Norberto Bobbio)*, Debate, Madrid, 1990.

RUIZ RESA, Josefa Dolores: *Metodología en investigación y ciencias jurídicas*, Fleming, Granada, 2017.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, Núm. 4, 2019, pp. 112-136. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/815

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “El enfoque relacional como metodología de análisis en el Derecho del trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral”, *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, Núm. 21, 2020, pp. 55-78. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/view/7563>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “En busca del empleo decente para los jóvenes”, *Noticias CIELO*, Núm. 6, 2022. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/06/ruiz_noticias_cielo_n6_2022.pdf

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Núm. 4, 2023, pp. 210-258. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/1362

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “El trabajo de las personas reclusas durante el periodo de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, Núm. 3, 2024, pp. 301-335. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1474

SÁNCHEZ, Gonzalo: “Acerca de la justicia en Santo Tomás de Aquino”, en *Justicia Distributiva y Escolástica*. 1985, *Estudios Públicos*, Núm. 18, pp. 77-92.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y MORENO ROMERO, Francisca: Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019, *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*, Núm. 10, 2020, pp. 19-52. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7508483>

SAVIGNY, Friedrich Karl: *Tratado de la posesión*, MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir), Comares, Granada, 2005.

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*. BOE núm. 151, de 25 de junio de 2021, pp. 76298 a 76389. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10587

SEN, Amartya Kumar: “Utilitarianism and Welfarism”, *The Journal of Philosophy*, Vol. 76, Núm. 9, 1979, pp. 463–489.

SEN, Amartya Kumar: *Inequality Reexamined*, Harvard University Press, Cambridge (United States), 1992.

SEN, Amartya Kumar: “¿Igualdad de qué?”, en *Libertad, igualdad y derecho*, VALVERDE GEFALL, Guillermo (Trad.), Planeta-Agostini, Barcelona, 1994, pp. 133–156.

SEN, Amartya Kumar: *Bienestar, justicia y mercado*, Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona, 1998.

SEN, Amartya Kumar: *Desarrollo y libertad*, Ediciones Planeta, Barcelona, 2000.

SEN, Amartya Kumar: “Discapacidad y justicia”, en *Conferencia Internacional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo*. Banco mundial, diciembre de 2004. Disponible en: http://latinamerica.dpi.org/1seNamaRtya -DIscapacidadyJusticia_001.doc

SEN, Amartya Kumar: *La idea de la justicia*, Alfaguara Grupo Editorial SLU, Madrid: 2009.

SEN, Amartya Kumar y WILLIAMS, Bernard: *Utilitarianism and Beyond*, Cambridge University Press, Cambridge (United States), 1982.

SERRANO ASENJO, José Enrique: “La teoría aristotélica de la justicia”, *Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Núm. 22, 2005, pp. 123-161.

SIERRA VILLAÉCIJA, Alberto et al.: *La discriminación laboral en la doctrina judicial social*, Sepín, Madrid, 2017.

SMITH, Adam: *The Theory of Moral Sentiments* (1^a Ed. 1759), Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2002.

SMITH, Adam: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations: A Selected Edition*, en SUTHERLAND, Kathryn (Ed.), Oxford Paperbacks, Oxford (Reino Unido), 2008.

SOLOW, Robert Merton: *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza Editorial, Madrid, 1992.

SOUVIRÓN MORENILLA, José María: “Notas sobre la Fraternidad como Principio Político y Jurídico”, *Revista Sophia*, Vol. VII, Núm. 1, 2015, pp. 44-75.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL: Informe jóvenes y mercado de trabajo, Núm. 38 – 2º Trim., 2023.

TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique: “Estímulos a la contratación”, en VV.AA., *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, Tirant lo Blanc, Valencia, 2013.

TAPARELLI D'AZEGLIO, Luigi: *Saggio teoterico di diritto naturale, appoggiato sul fatto*, V. Mansi, Livorno (Italia), 1851. Disponible en: <https://archive.org/details/saggiateoreticod01tapa>

TAPARELLI D'AZEGLIO, Luigi: *Ensayo teórico del derecho natural apoyado en los hechos*. (Tomo I), en ORTI Y LARA, Juan Manuel (Trad.). Imp. De Tejado, Madrid, 1866. Disponible en: <http://fama2.us.es/fde/ocr/2013/ensayoTeoricoDeDerechoNaturalApoyadoEnLosHchosT1.pdf>

TEUBNER, Gunther: *La cultura del diritto nell'epoca della globalizzazione. L'emergere delle constituzioni civilli*, Armando Editore, Roma (Italia), 2005.

THOMAS, Albert: “L’Organisation internationale du travail”, *Revue Internationale du Travail*, Núm. 1, janvier 1921.

THOMAS, Albert: “Justice Sociale et Paix Universelle. Reflexions sur un texte”, *La Revue de Paris*, Núm. 31, mars 1934.

TIRABOSCHI, Michele: “El derecho del trabajo italiano después de la ley núm. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1 Núm. 1, 2013, pp. 1-45. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/78

TIRABOSCHI, Michele: “La «legge Treu» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente”, Working paper Núm. 9, University Press, 2022. Disponible en: <https://moodle.adaptland.it/course/view.php?id=139§ion=1>

TODOLÍ SIGNES Adrián: “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, Núm. 4, 2015, pp. 224-267. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/338

TREU, Tiziano: “Sviluppare la competitività e la giustizia sociale: le relazioni tra istituzioni e parti sociali”, en VV. AA. :*Studi sul lavoro. Scritti in onore de Gino Giugni* (Tomo II), Cacucci, Bari (Italia), 1999.

TRUYOL Y SERRA, Antonio: *La jurisprudencia no es ciencia* (2ª Ed.), Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1961.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: “IV Diagnóstico y Plan de Igualdad 2023-2026”, UMA, Málaga, 2023. Aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de 7 de marzo de 2023. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/IV_diagnostico_y_plan_para_Consejo_de_Gobierno_LXfZAfj.pdf

URDÁNOZ ALDAZ, Teófilo: “La justicia del buen gobierno en la concepción teológica de Santo Tomás”, *Revista de estudios políticos*, Núm. 94, 1957, pp. 99-134.

VALLESPÍN, Fernando: “Introducción. Una disputa de familia: el debate Rawls-Habermas”, en HABERMAS, Jürgen y RAWLS, John Bordley: *Debate sobre el liberalismo político*, Paidós, Barcelona, 1998.

VALTICOS, Nicolas: *Droit international du travail* (2ª ed.), Dalloz, Paris (France), 1983.

VELARDE LIZAMA, Valentina: “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”, *Revista Empresa y Humanismo*, Vol. XV, Núm. 1, 2012, pp. 115-136.

VELA DÍAZ, Raquel: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, junio de 2022, pp. 111-129. Disponible en: <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/8135>

VICTORIA MALDONADO, Jorge Alfonso: “El modelo social: una cuestión de derechos humanos”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Núm. 138, 2013, pp. 1093-1109.

VIDA SORIA, José: “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo. Una revisión crítica del Concepto del Derecho del Trabajo y sus derivaciones conceptuales, dogmáticas y sistemáticas”, *Revista de Derecho Laboral*, Núm. 192, 1998.

VIDA SORIA, José: “Nociones y principios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, en VIDA SORIA, José (Dir.) *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales* (6^a ed.), Lex Nova, Valladolid: 2010, pp. 18-51.

VILA TIERNO, Francisco: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996.

VILA TIERNO, Francisco: “Efectos del incumplimiento de las obligaciones formativas en el contrato para la formación (Un nuevo rumbo en el enfoque de dichos efectos respecto al contrato de aprendizaje)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Núm.2, 1997, pp. 648-678.

VILA TIERNO, Francisco: “Capítulo duodécimo: Formación y perfeccionamiento profesional”, *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía* / coord. por Jesús Cruz Villalón, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 1997, pp. 431-440.

VILA TIERNO, Francisco: “Criterios de actuación de la negociación colectiva respecto a una medida específica de inserción laboral: el contrato para la formación”, *Inserción laboral: I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales* / Miguel Rodríguez-Piñero Royo (ed. lit.), Agustín Galán García (ed. lit.), Collectánea, 28, Universidad de Huelva 1999, pp. 377-396.

VILA TIERNO, Francisco: “De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación: la ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 2, Núm. 5 (Jun), 2009, pp. 49-58.

VILA TIERNO, Francisco: “Capítulo II. El contrato para la formación”, *Las modalidades de contratación temporal: estudio técnico de su régimen jurídico: actualizado con la última reforma laboral* / coord. por Carolina Serrano Falcón; José Luis Monereo Pérez (dir.), Comares, Granada, 2010, pp. 329-368.

VILA TIERNO, Francisco: *Problemática en materia de contratación laboral en la Administración Pública Local: Algunas cuestiones de actualidad*, Comares, Granada, 2018.

VILA TIERNO, Francisco: “Las competencias de empleo en el ámbito local la regulación en España”, *Las políticas de empleo en el ámbito local: Especial atención a colectivos desfavorecidos: Jóvenes, mayores y discapacitados* / coord. por Francisco Vila Tierno; Juan Carlos Álvarez Cortés (dir.), Cátedra de Empleo y Protección Social: Diputación Provincial de Málaga: Asociación Malagueña de Estudios e Investigaciones Sociales / AMEIS: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017, pp. 13-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=705541>

VILA TIERNO, Francisco: “Modalidades de contratación y empleo. Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral”, *La negociación colectiva tras las reformas legales: Especial referencia a Andalucía* / coord. por Carmen Sáez Lara, Monografía de Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2018, pp. 191-258. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783981>

VILA TIERNO, Francisco: “Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo”, *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional* / José Luis Monereo Pérez (dir.), Fábio Túlio Barroso (dir.), Horacio Las Heras (dir.), Juan Antonio Maldonado Molina (aut.), María Nieves Moreno Vida (aut.), Laborum, Murcia, 2018, pp. 255-270.

VILA TIERNO, Francisco: “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Núm. 2, 2022, pp. 1-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8600637>

VILA TIERNO, Francisco: “Problemas de delimitación de la relación jurídica de los jóvenes y la empresa, en los procesos de transición entre formación y empleo”, *Noticias CIELO*, Núm. 6, 2022. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8500397>

VILA TIERNO, Francisco: “El impacto de la transformación digital en el ámbito laboral: una especial atención a los colectivos vulnerables”, *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social* / coord. por Gloria Mª Montes Adalid; Miguel Ángel Gómez Salado (dir.), José Luis Ruiz Santamaría (dir.), Estefanía González Cobaleda (dir.), Pompeyo Gabriel Ortega Lozano (dir.), Raquel Castro Medina (ed. lit.), Comares, Granada, 2022, pp. 3-28.

VILA TIERNO, Francisco: “Nuevas obligaciones laborales, nuevas incertidumbres”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 8, 2024, pp. 8-10. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9405449>

VILA TIERNO, Francisco y MONTES ADALID, Gloria María: “Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades: la oportunidad para los jóvenes en el mercado laboral”, *Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales* / coord. por José Luis Ruiz Santamaría, Alejandro Muros Polo; José Luis Monereo Pérez (dir.), Salvador Perán Quesada (dir.), 2024, pp. 237-260.

VV. AA. “Fabian Society. Socialist Society.”. En *Encyclopaedia Britannica. The Editors of Encyclopaedia Britannica*. Disponible en: <https://www.britannica.com/topic/Fabian-Society>

VV. AA. “Plauto”. En *Biografías y Vidas. La Enciclopedia Biográfica en línea*. 2004-2018. Disponible en: <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plauto.htm>

VV. AA. *Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes*. Madrid: Instituto Ibero-American de Derecho Comparado, 1920. Disponible en: <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>

VV. AA. *The Quality of life*. En NUSSBAUM, Martha y SEN, Amartya (eds.). Oxford (United Kingdom): Oxford University Press, 1993.

VV. AA. *Des droits pour tous: contribution des organismos de lutte contre les discriminations à l'évaluation de la Stratégie 2010-2020 de L'Union Européenne en faveur des personnes handicapées. Un avis equinet*. Bruxelles (Belgique): ENEB, 2014.

VV.AA.: Las políticas de empleo en el ámbito local: Especial atención a colectivos desfavorecidos: Jóvenes, mayores y discapacitados, ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos (Dir) y VILA TIERNO, Francisco (Coord.), Cátedra de Empleo y Protección Social : Diputación Provincial de Málaga: Asociación Malagueña de Estudios e Investigaciones Sociales / AMEIS: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=705541>

VV.AA.: *The Cambridge Handbook of teh Capability Approach*, CHIAPPERO-MARTINETTI, Enrica, OSMANI, Siddiqur y QUZILBASH, Mozaffar, Cambridge University Press, Reino Unido, 2021.

YON, Lilian. “La justicia de acuerdo a Santo Tomás de Aquino”. *Eleuteria*. 2005, núm. 3. Disponible en:
http://www.eleutheria.ufm.edu/ArticulosPDF/050921_01_LaJusticia.pdf

ZAMAGNI, Stefano: *Por una economía del bien común*, Ciudad Nueva, Madrid, 2012.

ZAMAGNI, Stefano: “Bene comune e fraternità. Il contributo italiano alla storia del Pensiero”, en Treccani.it. *L'enciclopedia italiana. Economía*, 2012. Disponible en:
<http://www.treccani.it>

II. BIBLIOGRAFÍA DEL PROYECTO DOCENTE

ABRIL LARRAÍNZAR, María del Puy: “Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, Núm. 5, 2022.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

ALONSO OLEA, Manuel: *Introducción al Derecho del Trabajo* (Ed. 7^a), (Al cuidado de María Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García), Civitas, Madrid, 2013.

APILLUELO MARTÍN, Margarita: *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo, Albacete, 2014.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina: “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, *Labos*, Vol. 3, Núm. Extraordinario, 2022.

BAUTISTA VALLEJO, José Manuel., GATA AMAYA, Maite y MORA JAUREGUIALDE, Begoña: “La construcción del Espacio Europeo de Educación Superior: entre el reto y la resistencia”, *Aula Abierta*, Núm. 82, 2003, pp. 173-189.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “La contratación temporal estructural anterior al Real Decreto-Ley 32/2021”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2022. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-estructural-anterior-alrdley-32-2021/#pre321>.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RDley 32/2021)”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2022. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#3212>.

BORRAJO DACRUZ, Efren: *Introducción al Derecho del Trabajo* (Ed. 23^a), Tecnos, Madrid, 2014.

CABRERA MÉNDEZ, Marga: “Cómo hacer un proyecto docente e investigador para plaza de titular de universidad”, *Infonomy*, Vol. 2, Núm. 2, 2024. Disponible en: <https://infonomy.scimagoepi.com/index.php/infonomy/article/view/46>

CALDERÓN PATIER, Carmen y BARRUSO CASTILLO, Begoña: “La importancia de la planificación docente en el EEES: El caso de la asignatura Sistema Fiscal Español y Comparado en la USP-CEU”, *E-pública: Revista electrónica sobre la enseñanza de la economía pública*, Núm. 5, 2009, pp. 29-57.

CALVO GALLEGOS, Francisco Javier: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Núm. Extra 1, 2022.

CALVO GALLEGOS, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José: “Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”, *Temas laborales*, Núm. 161, 2022.

CERVILLA GARZÓN, María José: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, Núm. 1, 2022.

CIUCCIOVINO, Silvia: “Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012”, *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, Núm. 4, 2012, pp. 695-718.

CIUCCIOVINO, Silvia: *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Turín (Italia), 2013.

COMISIÓN EUROPEA: “Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales”, Unión Europea, Bruselas (Bélgica), 2021. Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>

COMISIÓN EUROPEA: “Los jóvenes, entre los más afectados por la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia del impacto económico de la COVID-19”, Comunicado de Prensa (12 de julio de 2022), Unión Europea, Bruselas (Bélgica), 2022. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_4482

COMISIÓN EUROPEA: “Empleo y Desarrollo Social en Europa (ESDE)”, Unión Europea, Bruselas (Bélgica), 2024. Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/chapters/chapter-2-5.html>

CONFERENCIA DE RECTORES Y RECTORAS DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS (CRUE): “Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades”, Madrid, 2024. Documento aprobado por el Pleno de Políticas de Igualdad de Género en su sesión del 19 de julio de 2024. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Recomendaciones_CRUE_Uso_Lenguaje_Universidades_VF.pdf

CRUZ VILLALÓN, Jesús: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Derecho Social*, Núm. 83, 2019.

CUENCA HERNÁNDEZ, Carmelo y QUINTANA DOMÍNGUEZ, Francisca: “EEES, TIC y planificación docente: un caso práctico en la Escuela de Ingeniería Informática de la ULPGC”, *Historia y comunicación social*, Vol. 19, Núm. extra 1, 2014, pp. 539-550.

CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., “Planificación docente en el marco del EEES. La enseñanza del Derecho Procesal desde un planteamiento investigativo”, en VV.AA.: II Congreso de Innovación Docente en Ciencias Jurídicas, 2009.

DEL POZO ANDRÉS, María del Mar: “El proceso de bolonia en las aulas universitarias: una perspectiva europea”, *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, Núm. 19, 2008-2009.

DEWEY, John: *Mi credo pedagógico*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de León, León 1997.

DÍAZ LARENAS, Claudio, CHIANG SALGADO, María Teresa., ORTIZ NAVARRETE, Mabel y SOLAR RODRÍGUEZ, María Inés: Conceptos fundamentales para la docencia universitaria: estrategias didácticas, evaluación y planificación, Universidad de Concepción, Concepción (Chile), 2012.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). Disponible en: <https://dle.rae.es/>

DÍEZ, GONZÁLEZ, María del Carmen., PACHECO SANZ, Deilis Ivonne y GARCÍA SÁNCHEZ, Jesús Nicasio: “Las habilidades sociales en el marco del EEES”, en VV. AA.: *Las titulaciones de educación ante el Espacio Europeo de Educación Superior: análisis de experiencias*, HIJANO DEL RÍO, Manuel (Coord.), Aljibe, Archidona (Málaga), 2008, pp. 239-247.

ENQA: Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area, Bruselas (Bélgica), 2015, <https://enqa.eu/index.php/home/esg/>

ESTEBAN MIGUEL, Alfonso: “El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra”, *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Vol. 1, Núm. 13, 2022.

IBARRA SAIZ, María Soledad y RODRÍGUEZ GÓMEZ, Gregorio: “Los retos de la Convergencia Europea: el caso de la planificación docente universitaria”, en VV.AA.: XII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: investigación e innovación educativa, 2005, pp. 645-650.

FERNÁNDEZ NAVARRO, Esteban: “Puntos esenciales de la nueva reforma laboral: Principales puntos de interés”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.14310>.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: *Igualdad de trato integral para el empleo: coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, Murcia, 2024. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=973938>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: *Capacitación y reciclaje profesional: hacia un modelo digital, integrado y competitivo*, Dykinson, Madrid, 2023.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Formación y empleo: ordenación del ámbito laboral como ecosistema disruptivo de aprendizaje y recualificación profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Núm. 159, 2024, pp. 111-136.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Nuevas tecnologías, trabajo y colectivos vulnerables: un enfoque de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, Núm. 1, 2024. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9416335>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 64, 2023.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 5, 2022, pp. 181-204. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8558573>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo”, *Revista de derecho social*, Núm 95, 2021, pp. 115-146.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Empleo juvenil, jubilación y Previsión Social Complementaria: La incierta transición desde el modelo de compartimentos estancos a la estrategia de los vasos comunicantes”, *Revista de derecho de la seguridad social, Laborum*, Núm. 22, 2020, pp. 27-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402562>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Políticas estatales y autonómicas en materia de empleo: una perspectiva de conjunto”, *El empleo en el ámbito local / coord. por Juan Carlos Álvarez Cortés; Francisco Vila Tierno (dir.)*, Comares, Granada, 2017, pp. 137-160.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Peculiaridades del régimen jurídico del trabajador económicamente dependiente”, *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo / coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno*, 2017, Comares, Granada, pp. 357-382.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA”, *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo: Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura / José Luis Monereo Pérez (dir.), Antonio Márquez Prieto (dir.), Rosa Quesada Segura (hom.)*, Monografías de Temas Laborales, 56, CARL, Sevilla 2016, pp. 462-478.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “El debate: una estrategia de innovación docente universitaria para las disciplinas jurídicas”, *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: Desafíos de la enseñanza y aprendizaje en la educación superior / María del Mar Molero Jurado (comp.), Pablo Molina Moreno (comp.), Ana Belén Barragán Martín (comp.), María del Carmen Pérez Fuentes (comp.), Elena Martínez Casanova (comp.)*, Dykinson, Madrid, 2024, pp. 163-172. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9967666>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “El aprendizaje basado en proyectos (ABP). Análisis de su eficacia en el contextojurídico-laboral universitario”, *La integración de la*

práctica profesional y la gamificación como estrategias de innovación docente en la enseñanza de las ciencias jurídico-sociales y económicas / coord. por Gloria Mª Montes Adalid, Raquel Castro Medina; Salvador Perán Quesada (dir.), Miguel Ángel Gómez Salado (dir.), Carlos David Aguilar Segado (ed. lit.), Cristina Ramírez Bandera (ed. lit.), Aída Cabello Roldán (ed. lit.), José Iván Pérez López (ed. lit.), Rafael Borrego Peña (ed. lit.), Dykinson, Madrid, 2024, pp. 50-67. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9748119>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “El sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral: Tribulaciones de un modelo formativo deficitario”, *Empleo y protección social: Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023, Laborum, Murcia, pp. 241-258. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9325697>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Clínica jurídica para la enseñanza universitaria del derecho laboral en despachos profesionales”, *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: nuevas tendencias para el cambio en la enseñanza superior* / coord. por África Martos Martínez, María del Mar Simón Márquez, María del Mar Molero Jurado, José Jesús Gázquez Linares, María del Carmen Pérez Fuentes, Dykinson, Madrid 2023, pp. 645-656.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “La enseñanza del Derecho Procesal Laboral desde una perspectiva práctica en el marco de la Agenda 2030”, *Innovación docente universitaria en el Derecho Social ante los retos de los ODS* / coord. por María del Carmen López Aniorte, María Monserrate Rodríguez Egío, Francisco Miguel Ortiz González-Conde, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, pp. 167-184.

FOLGOSO OLMO, Antonio: “El contrato de trabajo indefinido adscrito a obra de construcción”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, Núm. 5, Monográfico dedicado a la Reforma Laboral de 2022, 2022.

GARCÍA VIÑA, Jordi: “El contrato por circunstancias de la producción”, *Noticias CIELO Laboral*, Núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022, <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.

GENTILINI, Debora y OCCHIOCUPO, Giuditta: “La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza”, *Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP)*, Roma (Italia), 2021. Disponible en: <https://oa.inapp.gov.it/items/cb5d6b1a-1002-4c24-a014-b389f7362ee2>

GINER DE LOS RÍOS, Francisco: *La persona social. Estudios y fragmentos*, Edición y Estudio Preliminar, “El organicismo social de Giner de los Ríos”, págs. IX-XXXIX, a cargo de José Luis Monereo, Comares (Colección Crítica del Derecho), Granada, 2008.

GOBIERNO DE ESPAÑA: España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia, Madrid, 2020. Disponible en: <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050>

GOBIERNO DE ESPAÑA: “La contratación indefinida sigue en valores máximos”, 2 de junio de 2022. Disponible en:
<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4115>.

GOBIERNO DE ESPAÑA: “Se dispara la contratación indefinida con la Reforma Laboral”, 4 de mayo de 2022. Disponible en:
<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4104>.

GOERLICH PESET, José María.: “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación Laboral*, Vol. II, Núm. 111, 2017.

GOERLICH PESET, José María.: “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3., Núm. Extraordinario, 2022.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *Labos*, Vol. 3, Núm. Extraordinario, 2022.

GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: “Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado ‘Coalición Progresista’: un análisis jurídico laboral”, *E-revista internacional de la protección social*, Vol. 5, Núm. 1, 2020.

GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Lan Harremanak*, Núm. 48, 2022, pp. 13-56.

GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía: “Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales”, *Revista de Estudios Jurídicos*, Núm. 11, 2011.

GUERRERO SALAZAR, Susana: “Guía orientativa para el uso del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social, Universidad de Málaga, Málaga, 2022. Disponible en:
https://www.uma.es/media/files/Guia_orientativa_para_el_uso_igualitario_del_lenguaje_ACTUALIZADA.pdf

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony: “El nuevo contrato fijo-discontinuo”, *Noticias CIELO Laboral*, Núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022. Disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony: *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021*, Laborum, Murcia, 2022.

MARTÍNEZ BOTELLO, Pablo: “Del contrato de prácticas al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, Núm. 6, 2022.

MARTÍN CABEZAS, Esteban: “La filosofía educativa de Giner de los Ríos en la educación actual”, *Innovación y experiencias educativas*, Núm. 60, junio, 2013, pp. 1-10.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín: *Derecho del Trabajo*, Edición 29^a, Tecnos, Madrid, 2020.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes: “Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo- discontinuo tras la reforma laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 251, 2022.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Núm. Monográfico, 2022.

MILLÁN FRANCO, Mario, DOMÍNGUEZ DE LA ROSA, Laura, MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Sofía Louise y ORGAMBÍDEZ RAMOS, Alejandro: “Jóvenes, inserción sociolaboral y competencias profesionales: Trabajo Social”, en VV.AA.: *Tecnologías emergentes y estilos de aprendizaje para la enseñanza*, 2020, pp. 123-134.

MINISTERIO DE JUSTICIA: “Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario”, Justicia 2030 – Proyecto de lenguaje accesible, Madrid, 2023. Disponible en:

<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Tratamiento de la formación profesional en la reciente negociación colectiva”, *Inserción laboral: I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales* / Miguel Rodríguez-Piñero Royo (ed. lit.), Agustín Galán García (ed. lit.), Collectánea, 28, Universidad de Huelva, 1999, pp. 355-370.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “El nuevo modelo de formación profesional continua: luces y sombras”, *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos* / coord. por Cristóbal Molina Navarrete, Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (23. 2004. Jaén). Mergabrum, 2005, pp. 359-369.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales-Mergabrum, Sevilla, 2005.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Clasificación de la política de empleo: políticas activas y pasivas”, *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su*

regulación jurídica e institucional / José Luis Monereo Pérez (dir.), Juan Antonio Fernández Bernat (dir.), Belén del Mar López Insua (dir.), Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2016, pp. 133-156.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Del derecho del trabajo al derecho del empleo: amplitud de consideración de los colectivos”, *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo: Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura* / José Luis Monereo Pérez (dir.), Antonio Márquez Prieto (dir.), Rosa Quesada Segura (hom.), Monografías de Temas Laborales, 56, CARL, Sevilla, 2016, pp. 255-261.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Principales novedades en el ámbito de la gestión del personal docente e investigador. Un "pretendido modelo privilegiado" de acceso al empleo público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 396, 2016, pp. 51-76.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico / coord. por Francisco Ortiz Castillo; José Luis Monereo Pérez (dir.), Susana Rodríguez Escanciano (dir.), Guillermo Rodríguez Iniesta (dir.), Laborum, Murcia, 2022, pp. 91-116.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, en VV.AA.: La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico, MONEREO PÉREZ, José Luis., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, (Dirs.), Laborum, Murcia, 2022.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Apoyo activo para el empleo: paquete de apoyo al empleo juvenil”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Núm 168, 2023, pp. 161-187. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167636>

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, Núm. 3, 2024, pp. 37-65. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9717083>

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “«Esencia» y «existencia» de las relaciones de trabajo y de su derecho en la «era digital»: ¿y si el «futuro» estuviera en «lo clásico»? Al maestro J. Vida Soria, in memoriam”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, Núm. 432, 2019.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “El contrato indefinido adscrito a obra: ¿‘cambio cultural’, ‘cambio estadístico’ o ‘nueva máscara de la temporalidad?’”, *Noticias CIELO Laboral*, Núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022. Disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Nuevos contratos indefinidos en la reforma: ¿modelos de transición-transacción para estabilizar al personal investigador público?”, *IUSLabor*, Núm. 1, 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos*, Atelier, Barcelona, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: “¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 10, 2020.

MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (Ed. 21^a), Comares, Granada, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (22 Ed.), Comares, Granada, 2024.

MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo: “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Núm. 2, 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (Dirs.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis y SERRANO FALCÓN, Carolina: “El modelo de contratación laboral en España: Aspectos generales de la contratación laboral”, en VV.AA.: *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir.) y SERRANO FALCÓN, Carolina (Coord.), Comares, Granada, 2010.

MONTES ADALID, Gloria María: “Una mirada a la reforma laboral: Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejlls.vi4.14282>.

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo* (Ed. 45^a), Tecnos, Madrid, 2024.

MORENO MÁRQUEZ, Ana María: “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, Núm. 107, 2010.

MORENO ROMERO, Francisca: "Evaluación en línea en los estudios jurídicos universitarios: Una propuesta de modelo combinada", *Una propuesta de acción docente en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas* / coord. por Miguel Ángel Gómez Salado, Jesús Avellaneda Menchón; Miguel Gutiérrez Bengoechea (dir.), Laborum, Murcia, 2020, pp. 103-120.

MORENO ROMERO, Francisca: "Innovación docente y empleo de las TICs como herramienta docente en las enseñanzas universitarias", *Innovación docente en ciencias sociales y jurídicas.: El reto de facilitar salidas profesionales desde el enfoque por competencias y capacidades* / coord. por María del Carmen Burgos Goyé, Belén del Mar López Insua; Selina Serrano Escribano (dir.), Laborum, Murcia, 2019, pp. 115-136.

MORENO ROMERO, Francisca: "La adaptación del aprendizaje "tradicional" hacia el aprendizaje basado en la adquisición de competencias: Una aproximación al estado de la cuestión y retos pendientes desde la perspectiva del profesor universitario", *Nuevas necesidades docentes en las enseñanzas jurídicas* / coord. por Miguel Ángel Gómez Salado; Miguel Gutiérrez Bengoechea (dir.), Laborum, Murcia, 2019, pp. 181-198.

MORENO VIDA, María Nieves: "La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 34, 2013. Disponible en: https://www-iustel-com.eul.proxy.openathens.net/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=413561

MORENO VIDA, María Nieves: "El contrato temporal por razones productivas", *Temas Laborales*, Núm. 161, 2022.

NAVARRO NIETO, Federico: "El contrato temporal de sustitución", *Temas Laborales*, Núm. 161, 2022.

ORNELLAS, Adriana y ROMERO VELASCO, Margarita: "Planificación de la docencia en línea", en VV. AA.: *El docente en línea: aprender colaborando en la red*, 2014, pp. 49-79.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel: "Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021", *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Núm. 13, 2022.

PÉREZ GARCÍA, Purificación: "Bases para la elaboración del proyecto docente y proyecto investigador", *Universidad de Granada*, 2013. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/29183>

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel: "100 años de la implantación de la jornada máxima de trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, Núm. 4, 2019.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "Estudiantes con discapacidad en la enseñanza de las Ciencias Jurídicas y Sociales en las Universidades Españolas", *REJIE: Revista*

Jurídica de Investigación e Innovación Educativa, Núm. 16, 2017, pp. 81-93.
Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/view/7636>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “El enfoque relacional como metodología de análisis en el Derecho del trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral”, *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, Núm. 21, 2020, pp. 55-78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7244129>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Experiencias docentes en la asignatura teoría de las relaciones laborales: Los textos literarios como recurso didáctico”, en VV.AA.: *Actas del II Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: avanzando en las Áreas de Conocimiento (Vol. 1): 11, 12 y 13 de noviembre de 2020 (Comunicación)*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2020, ISBN 978-84-09-23751-7, p. 101.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Aprendizaje colaborativo y creativo: Los trabajos grupales en la asignatura teoría de las relaciones laborales”, en VV.AA.: *Actas del II Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: avanzando en las Áreas de Conocimiento (Vol. 1): 11, 12 y 13 de noviembre de 2020 (Comunicación)*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2020, ISBN 978-84-09-23751-7, p. 102.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “El análisis de la realidad socio-laboral a través del cine en la asignatura teoría de las relaciones laborales”, en VV.AA.: *Actas del II Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: avanzando en las Áreas de Conocimiento (Vol. 1): 11, 12 y 13 de noviembre de 2020 (Póster)*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2020, ISBN 978-84-09-23751-7, p. 144.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La dimensión pragmática del enfoque relacional como elemento innovador para la adquisición de competencias en teoría de las relaciones laborales: su aplicación al análisis jurisprudencial”, en VV.AA.: *Innovación Docente e Investigación en Ciencias Sociales, Económicas, y Jurídicas. Avanzando en el proceso de enseñanza-aprendizaje*, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús, MOLERO JURADO, María del Mar, MARTOS MARTÍNEZ, África, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén, SIMÓN MÁRQUEZ, María del Mar, SISTO, María, DEL PINO SALVADOR, Rosa María y TORTOSA MARTÍNEZ, Begoña María, Dykinson, Madrid, 2020, ISBN 978-84-1377-218-9, pp. 465-478.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Experiencias docentes en la asignatura Teoría de las Relaciones Laborales: los textos literarios como recurso didáctico”, en VV.AA.: *Innovación Docente e Investigación en Ciencias Sociales, Económicas, y Jurídicas. Avanzando en el proceso de enseñanza-aprendizaje*, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús, MOLERO JURADO, María del Mar, MARTOS MARTÍNEZ, África, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén, SIMÓN MÁRQUEZ, María del Mar, SISTO, María, DEL PINO SALVADOR, Rosa María y TORTOSA MARTÍNEZ, Begoña María, Dykinson, Madrid, 2020, ISBN 978-84-1377-218-9, pp. 823-834.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La incorporación de la música en el proceso de la enseñanza universitaria teórico-práctica del Derecho del trabajo”, en VV.AA.: *Actas del III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. I (Ponencias) 15-20 de noviembre de 2021*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1, pp. 74. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La importancia del trabajo cooperativo y del desarrollo de las competencias de negociación en la enseñanza del Derecho Sindical”, en VV.AA.: *Actas del III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. II (Comunicaciones) 15-20 de noviembre de 2021*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1, p. 96. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La hermenéutica y el análisis de los textos legales como metodologías activas en la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *Actas del III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. II (Comunicaciones) 15-20 de noviembre de 2021*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1, p. 97. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Resolución de controversias suscitadas en la jurisdicción social como recurso didáctico en la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *Actas del III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas del Conocimiento. Vol. III (Póster) 15-20 de noviembre de 2021*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP), Almería, 2021, ISBN 978-84-09-35493-1, p. 121. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=851516>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, en VV.AA.: *Cuadernos prácticos de derecho laboral Vol. 2 - 2021 (Tests, Preguntas y Casos Prácticos)*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, GUTIERREZ PÉREZ, Miguel y SOLÍS PRIETO, Carmen (Dirs.), Laborum, Murcia, 2021, ISBN 978-84-17789-82-4, pp. 222-224. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=847028>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La incorporación de la música en el proceso de la enseñanza universitaria teórico-práctica del Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: nuevos enfoques en la metodología docente*, MOLERO JURADO, María del Mar, MARTOS MARTÍNEZ, África, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén, GÁZQUEZ

LINARES, José Jesús, PÉREZ FUENTES, María del Carmen y SIMÓN MÁRQUEZ, María del Mar (Coords.), Dykinson, Madrid, 2021, ISBN 978-84-1122-005-7, pp. 697-706.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La importancia del trabajo cooperativo y del desarrollo de las competencias de negociación en la enseñanza del Derecho Sindical”, en VV.AA.: *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: nuevos enfoques en la metodología docente*, MOLERO JURADO, María del Mar, MARTOS MARTÍNEZ, África, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús, PÉREZ FUENTES, María del Carmen y SIMÓN MÁRQUEZ, María del Mar (Coords.), Dykinson, Madrid, 2021, ISBN 978-84-1122-005-7, pp. 835-844.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, en VV.AA.: *Cuadernos Prácticos de Derecho Social Vol. 2 - 2022 (Tests, Preguntas y Casos Prácticos)*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (Dir.) y SOLÍS PRIETO, Carmen (Coord.), Laborum, Murcia, 2022, ISBN 9788419145338, pp. 243-246. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8697012>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Docencia y evaluación de las competencias transversales en la enseñanza del Derecho del Trabajo en el Grado de Ciencias Gastronómicas y Gestión Hotelera”, en VV.AA.: *Innovación Docente e Investigación en Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas: Experiencias de cambio en la Metodología Docente*, SIMÓN MÁRQUEZ, María del mar, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén y MARTOS MARTÍNEZ, África (Coords.), Dykinson, Madrid, 2022, ISBN 978-84-1122-868-8, pp. 621-630.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Prácticas docentes para la enseñanza del derecho laboral en los títulos de Máster y Grado de ciencias no jurídicos”, en VV.AA.: *Innovación Docente e Investigación en Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas: Experiencias de cambio en la Metodología Docente*, SIMÓN MÁRQUEZ, María del mar, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén y MARTOS MARTÍNEZ, África (Coords.), Dykinson, Madrid, 2022, ISBN 978-84-1122-868-8, pp. 631-640.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La inclusión de estrategias metodológicas innovadoras en la enseñanza de la asignatura teoría de las relaciones laborales”, en VV.AA.: *Innovación metodológica y buenas prácticas docentes en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, ISBN 9788411137492, pp. 123-134.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “FICHA Nº 16. Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, en VV.AA.: *Cuadernos Prácticos de Derecho Social Vol. 2 - 2023 (Tests, Preguntas y Casos Prácticos)*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (Dir.) y SOLÍS PRIETO, Carmen (Coord.), Laborum, Murcia, 2023, ISBN 978-84-19145-84-0, pp. 265-267. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9341394>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "FICHA Nº 59. Protección jurídica en el ámbito de la prevención de riesgoslaborales de los trabajadores especialmente sensibles", en VV.AA.: *Cuadernos Prácticos de Derecho Social Vol. 2 - 2023 (Tests, Preguntas y Casos Prácticos)*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (Dir.) y SOLÍS PRIETO, Carmen (Coord.), Laborum, Murcia, 2023, ISBN 978-84-19145-84-0, pp. 408-410. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9344667>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Núm. 4, 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9289649>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "La gamificación como estrategia docente en la enseñanza universitaria del derecho laboral en titulaciones no jurídicas", en VV.AA.: *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: nuevas tendencias para el cambio en la enseñanza superior*, MARTOS MARTÍNEZ, África, SIMÓN MÁRQUEZ, María del Mar, MOLERO JURADO, María del Mar, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús y PÉREZ FUENTES, María del Carmen (Coords.), Dykinson, Madrid, 2023, ISBN 978-84-1170-865-4, pp. 631-644.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "La implementación de metodologías activas e innovadoras para la mejora y potenciación del proceso enseñanza aprendizaje del derecho laboral", en VV.AA.: *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: nuevas tendencias para el cambio en la enseñanza superior*, MARTOS MARTÍNEZ, África, SIMÓN MÁRQUEZ, María del Mar, MOLERO JURADO, María del Mar, GÁZQUEZ LINARES, José Jesús y PÉREZ FUENTES, María del Carmen (Coords.), Dykinson, Madrid, 2023, ISBN 978-84-1170-865-4, pp. 689-700.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "La herramienta H5P como instrumento docente innovador en la enseñanza del Derecho del Trabajo a través del campus virtual", en VV.AA.: *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: Desafíos de la enseñanza y aprendizaje en la educación superior*, MOLERO JURADO, María del Mar, MOLINA MORENO, Pablo, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén, PÉREZ FUENTES, María del Carmen y Elena MARTÍNEZ CASANOVA (Coords.), Dykinson, Madrid, 2024, ISBN 978-84-1070-928-7, pp. 651-659. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9990948>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: "Reflexiones y experiencias sobre la implementación de los juegos de rol en la enseñanza del Derecho laboral", en VV.AA.: *Innovación docente e investigación en ciencias sociales, económicas y jurídicas: Desafíos de la enseñanza y aprendizaje en la educación superior*, MOLERO JURADO, María del Mar, MOLINA MORENO, Pablo, BARRAGÁN MARTÍN, Ana Belén, PÉREZ FUENTES, María del Carmen y Elena MARTÍNEZ CASANOVA (Coords.), Dykinson, Madrid, 2024, ISBN 978-84-1070-928-7, pp. 693-700. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9990944>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Ficha nº 13 Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, en VV.AA.: *Cuadernos Prácticos de Derecho Social Vol. 2 - 2025 (Tests, Preguntas y Casos Prácticos)*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (Dir.) y SOLÍS PRIETO, Carmen (Coord.), Laborum, Murcia, 2025, ISBN 978-84-10262-56-0, pp. 264-266. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9939594>

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “Ficha nº 51 Protección jurídica de los trabajadores especialmente sensibles en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, en VV.AA.: *Cuadernos Prácticos de Derecho Social Vol. 2 - 2025 (Tests, Preguntas y Casos Prácticos)*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (Dir.) y SOLÍS PRIETO, Carmen (Coord.), Laborum, Murcia, 2025, ISBN 978-84-10262-56-0, pp. 394-397. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9939844>

SÁNCHEZ BÁSCONES, Mercedes., RUIZ ESTEBAN, Cecilia y PASCUAL GÓMEZ, Isabel: “La guía docente como eje del proceso de enseñanza-aprendizaje”, *Bordón: Revista de pedagogía*, Vol. 63, Núm. 2, 2011.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y MORENO ROMERO, Francisca: Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019, *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*, Núm. 10, 2020, pp. 19-52. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7508483>

SICRE GILABERT, Fernando: “La contratación indefinida y la contratación fija discontinua”, Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz, 2022. Disponible en: <https://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2022/04/La-contratacion-indefinida-y-la-contratacion-fija-discontinua.pdf>

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: La guía docente de asignatura en la Universidad de Málaga, 2013. Disponible en: https://www.uma.es/media/tinyimages/file/MODELO_GUIA_DOCENTE.pdf.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: “IV Diagnóstico y Plan de Igualdad 2023-2026”, UMA, Málaga, 2023. Aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de 7 de marzo de 2023. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/IV_diagnostico_y_plan_para_Consejo_de_Gobierno_LXfZAfj.pdf

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: “¿Qué es el Campus Virtual?”, Universidad de Málaga. Disponible en: <https://formacionev.cv.uma.es/mod/book/view.php?id=1900>

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés: “El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes titulados”, en AA. VV.: *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio, (Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2017.

VICENTE PALACIO, María Arántzazu: “Obituario contrato para obra o servicio determinado: descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!”, *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS)*, 2022. Disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO- ARANTCHA.pdf>.

VIDA SORIA, José: “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo. Una revisión crítica del Concepto del Derecho del Trabajo y sus derivaciones conceptuales, dogmáticas y sistemáticas”, *Revista de Derecho Laboral*, Núm. 192, 1998.

VILA TIERNO, Francisco: “El trabajador autónomo económicamente dependiente”, en VV.AA.: *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, MONERO PÉREZ, José Luis y VILA TIERNO, Francisco (Dirs.), Comares, Granada, 2017.

VILA TIERNO, Francisco: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022.

VILA TIERNO, Francisco: “El contrato formativo en sus dos modalidades”, en VV.AA.: *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.

YÁNIZ ÁLVAREZ DE EULATE, Concepción: “Planificar la enseñanza universitaria para el desarrollo de competencias”, *Educatio siglo XXI*, Núm. 24, 2006, p. 20. Al respecto, véase también en, IMBERNÓN MUÑOZ, Francesc: “Planificación docente: retos de futuro”, en VV. AA.: *Planificación de la docencia universitaria: del plan de estudios a la programación de aula*, 2019, pp. 117-122.

ZABALZA BERAZA, Miguel Ángel: *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*, Narcea, Madrid, 2003, p. 73. Véase también del mismo autor, *Id.*: *Competencias docentes do profesorado universitario: calidad e desenvolvimento profesional*, Universidad de Vigo, Vigo (Pontevedra), 2008.

ZABALZA BERAZA, Miguel Ángel: *Guía para la Planificación Didáctica de la Docencia Universitaria en el Marco del EEEs (Guía de guías)*, Documento de trabajo, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela (La Coruña), 2004.

III. BIBLIOGRAFÍA DEL TEMA DESARROLLADO DE LIBRE ELECCIÓN

ABRIL LARRAÍNZAR, María del Puy: “Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, Núm. 5, 2022.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

ALONSO OLEA, Manuel: *Introducción al Derecho del Trabajo* (Ed. 7^a), (Al cuidado de María Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García), Civitas, Madrid, 2013.

APILLUELO MARTÍN, Margarita: *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional*, Bomarzo, Albacete, 2014.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina: “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, *Labos*, Vol. 3, Núm. Extraordinario, 2022.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “La contratación temporal estructural anterior al Real Decreto-Ley 32/2021”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2022. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-estructural-anterior-alrdley-32-2021/#pre321>.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RDley 32/2021)”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2022. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#3212>.

BORRAJO DACRUZ, Efren: *Introducción al Derecho del Trabajo* (Ed. 23^a), Tecnos, Madrid, 2014.

CALVO GALLEGOS, Francisco Javier: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Núm. Extra 1, 2022.

CALVO GALLEGOS, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José: “Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”, *Temas laborales*, Núm. 161, 2022.

CERVILLA GARZÓN, María José: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, Núm. 1, 2022.

CIUCCIOVINO, Silvia: “Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012”, *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, Núm. 4, 2012, pp. 695-718.

CIUCCIOVINO, Silvia: *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Turín (Italia), 2013.

COMISIÓN EUROPEA: “Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales”, Unión Europea, Bruselas (Bélgica), 2021. Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>

COMISIÓN EUROPEA: “Los jóvenes, entre los más afectados por la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia del impacto económico de la COVID-19”, Comunicado de Prensa (12 de julio de 2022), Unión Europea, Bruselas (Bélgica), 2022. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_4482

COMISIÓN EUROPEA: “Empleo y Desarrollo Social en Europa (ESDE)”, Unión Europea, Bruselas (Bélgica), 2024. Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/chapters/chapter-2-5.html>

CONFERENCIA DE RECTORES Y RECTORAS DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS (CRUE): “Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades”, Madrid, 2024. Documento aprobado por el Pleno de Políticas de Igualdad de Género en su sesión del 19 de julio de 2024. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Recomendaciones_CRUE_Uso_Lenguaje_Universidades_VF.pdf

CRUZ VILLALÓN, Jesús: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Derecho Social*, Núm. 83, 2019.

ESTEBAN MIGUEL, Alfonso: “El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra”, *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Vol. 1, Núm. 13, 2022.

FERNÁNDEZ NAVARRO, Esteban: “Puntos esenciales de la nueva reforma laboral: Principales puntos de interés”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.14310>.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “El contrato a tiempo parcial”, en VV.AA.: *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: *Capacitación y reciclaje profesional: hacia un modelo digital, integrado y competitivo*, Dykinson, Madrid, 2023.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “El sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral: Tribulaciones de un modelo formativo deficitario”, *Empleo y protección social: Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023, Laborum, Murcia, pp. 241-258. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9325697>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: *Igualdad de trato integral para el empleo: coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, Murcia, 2024. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=973938>

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina: “Formación y empleo: ordenación del ámbito laboral como ecosistema disruptivo de aprendizaje y recualificación profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Núm. 159, 2024, pp. 111-136.

FOLGOSO OLMO, Antonio: “El contrato de trabajo indefinido adscrito a obra de construcción”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, Núm. 5, Monográfico dedicado a la Reforma Laboral de 2022, 2022.

GARCÍA VIÑA, Jordi: “El contrato por circunstancias de la producción”, *Noticias CIELO Laboral*, Núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022, <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eeef95>.

GENTILINI, Debora y OCCHIOCUPPO, Giuditta: “La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza”, *Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP)*, Roma (Italia), 2021. Disponible en: <https://oa.inapp.gov.it/items/cb5d6b1a-1002-4c24-a014-b389f7362ee2>

GOBIERNO DE ESPAÑA: España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia, Madrid, 2020. Disponible en: <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/españa-2050>

GOBIERNO DE ESPAÑA: “La contratación indefinida sigue en valores máximos”, 2 de junio de 2022. Disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4115>.

GOBIERNO DE ESPAÑA: “Se dispara la contratación indefinida con la Reforma Laboral”, 4 de mayo de 2022. Disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4104>.

GOERLICH PESET, José María.: “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación Laboral*, Vol. II, Núm. 111, 2017.

GOERLICH PESET, José María.: “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3., Núm. Extraordinario, 2022.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *Labos*, Vol. 3, Núm. Extraordinario, 2022.

GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: “Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado ‘Coalición Progresista’: un análisis jurídico laboral”, *E-revista internacional de la protección social*, Vol. 5, Núm. 1, 2020.

GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel: “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *La Harremanak*, Núm. 48, 2022, pp. 13-56.

GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía: “Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales”, *Revista de Estudios Jurídicos*, Núm. 11, 2011.

GUERRERO SALAZAR, Susana: “Guía orientativa para el uso del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social, Universidad de Málaga, Málaga, 2022. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/Guia_orientativa_para_el_uso_igualitario_del_lenguaje_ACTUALIZADA.pdf

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony: “El nuevo contrato fijo-discontinuo”, *Noticias CIELO Laboral*, Núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022. Disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony: *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021*, Laborum, Murcia, 2022.

MARTÍNEZ BOTELLO, Pablo: “Del contrato de prácticas al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, Núm. 6, 2022.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín: *Derecho del Trabajo*, Edición 29^a, Tecnos, Madrid, 2020.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes: “Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo- discontinuo tras la reforma laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 251, 2022.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Amanda: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Núm. Monográfico, 2022.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, en VV.AA.: La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico, MONEREO PÉREZ, José Luis., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, (Dirs.), Laborum, Murcia, 2022.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “El contrato indefinido adscrito a obra: ¿‘cambio cultural’, ‘cambio estadístico’ o ‘nueva máscara de la temporalidad’?”, *Noticias*

CIELO Laboral, Núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022. Disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Nuevos contratos indefinidos en la reforma: ¿modelos de transición-transacción para estabilizar al personal investigador público?”, *IUSLabor*, Núm. 1, 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996.

MONEREO PÉREZ, José Luis: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos*, Atelier, Barcelona, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: “¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 10, 2020.

MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (Ed. 21^a), Comares, Granada, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, María Nieves y VILA TIERNO, Francisco: *Manual de Derecho del Trabajo* (22 Ed.), Comares, Granada, 2024.

MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo: “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Núm. 2, 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (Dirs.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis y SERRANO FALCÓN, Carolina: “El modelo de contratación laboral en España: Aspectos generales de la contratación laboral”, en VV.AA.: *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir.) y SERRANO FALCÓN, Carolina (Coord.), Comares, Granada, 2010.

MONTES ADALID, Gloria María: “Una mirada a la reforma laboral: Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejrss.vi4.14282>.

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo* (Ed. 45^a), Tecnos, Madrid, 2024.

MORENO MÁRQUEZ, Ana María: “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, Núm. 107, 2010.

MORENO VIDA, María Nieves: “La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 34, 2013. Disponible en: https://www-iustel-com.eu1.proxy.openathens.net/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=413561

MORENO VIDA, María Nieves: “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales*, Núm. 161, 2022.

MORENO VIDA, María Nieves: “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales*, Núm. 161, 2022.

NAVARRO NIETO, Federico: “El contrato temporal de sustitución”, *Temas Laborales*, Núm. 161, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel: “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021”, *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Núm. 13, 2022.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel: “100 años de la implantación de la jornada máxima de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Núm. 4, 2019.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis: “La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Núm. 4, 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9289649>

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y MORENO ROMERO, Francisca: Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019, *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*, Núm. 10, 2020, pp. 19-52. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7508483>

SICRE GILABERT, Fernando: “La contratación indefinida y la contratación fija discontinua”, Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz, 2022. Disponible en: <https://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2022/04/La-contratacion-indefinida-y-la-contratacion-fija-discontinua.pdf>

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: “IV Diagnóstico y Plan de Igualdad 2023-2026”, UMA, Málaga, 2023. Aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de 7 de marzo de 2023. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/IV_diagnostico_y_plan_para_Consejo_de_Gobierno_LXfZAfj.pdf

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés: “El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes titulados”, en AA. VV.: *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio, (Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2017.

VICENTE PALACIO, María Arántzazu: “Obituario contrato para obra o servicio determinado: descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!”, *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS)*, 2022. Disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO- ARANTCHA.pdf>.

VILA TIERNO, Francisco: “El trabajador autónomo económicamente dependiente”, en VV.AA.: *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, MONERO PÉREZ, José Luis y VILA TIERNO, Francisco (Dirs.), Comares, Granada, 2017.

VILA TIERNO, Francisco: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996.

VILA TIERNO, Francisco: “Efectos del incumplimiento de las obligaciones formativas en el contrato para la formación (Un nuevo rumbo en el enfoque de dichos efectos respecto al contrato de aprendizaje)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Núm.2, 1997, pp. 648-678.

VILA TIERNO, Francisco: “Capítulo duodécimo: Formación y perfeccionamiento profesional”, *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía* / coord. por Jesús Cruz Villalón, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 1997, pp. 431-440.

VILA TIERNO, Francisco: “Criterios de actuación de la negociación colectiva respecto a una medida específica de inserción laboral: el contrato para la formación”, *Inserción laboral: I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales* / Miguel Rodríguez-Piñero Royo (ed. lit.), Agustín Galán García (ed. lit.), Collectánea, 28, Universidad de Huelva 1999, pp. 377-396.

VILA TIERNO, Francisco: “De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación: la ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 2, Núm. 5 (Jun), 2009, pp. 49-58.

VILA TIERNO, Francisco: “Capítulo II. El contrato para la formación”, *Las modalidades de contratación temporal: estudio técnico de su régimen jurídico: actualizado con la última reforma laboral* / coord. por Carolina Serrano Falcón; José Luis Monereo Pérez (dir.), Comares, Granada, 2010, pp. 329-368.

VILA TIERNO, Francisco: *Problemática en materia de contratación laboral en la Administración Pública Local: Algunas cuestiones de actualidad*, Comares, Granada, 2018.

VILA TIERNO, Francisco: “Las competencias de empleo en el ámbito local la regulación en España”, *Las políticas de empleo en el ámbito local: Especial atención a colectivos desfavorecidos: Jóvenes, mayores y discapacitados* / coord. por Francisco Vila Tierno; Juan Carlos Álvarez Cortés (dir.), Cátedra de Empleo y Protección Social: Diputación Provincial de Málaga: Asociación Malagueña de Estudios e Investigaciones Sociales / AMEIS: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017, pp. 13-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=705541>

VILA TIERNO, Francisco: “Modalidades de contratación y empleo. Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral”, *La negociación colectiva tras las reformas legales: Especial referencia a Andalucía* / coord. por Carmen Sáez Lara, Monografía de Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2018, pp. 191-258. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783981>

VILA TIERNO, Francisco: “Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo”, *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional* / José Luis Monereo Pérez (dir.), Fábio Túlio Barroso (dir.), Horacio Las Heras (dir.), Juan Antonio Maldonado Molina (aut.), María Nieves Moreno Vida (aut.), Laborum, Murcia, 2018, pp. 255-270.

VILA TIERNO, Francisco: “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Núm. 2, 2022, pp. 1-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8600637>

VILA TIERNO, Francisco: “Problemas de delimitación de la relación jurídica de los jóvenes y la empresa, en los procesos de transición entre formación y empleo”, *Noticias CIELO*, Núm. 6, 2022. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8500397>

VILA TIERNO, Francisco: “El impacto de la transformación digital en el ámbito laboral: una especial atención a los colectivos vulnerables”, *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social* / coord. por Gloria Mª Montes Adalid; Miguel Ángel Gómez Salado (dir.), José Luis Ruiz Santamaría (dir.), Estefanía González Cobaleda (dir.), Pompeyo Gabriel Ortega Lozano (dir.), Raquel Castro Medina (ed. lit.), Comares, Granada, 2022, pp. 3-28.

VILA TIERNO, Francisco: “Nuevas obligaciones laborales, nuevas incertidumbres”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Núm. 8, 2024, pp. 8-10. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9405449>

VILA TIERNO, Francisco y MONTES ADALID, Gloria María: “Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades: la oportunidad para los jóvenes en el mercado laboral”, *Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales* / coord. por José Luis Ruiz Santamaría, Alejandro

Muros Polo; José Luis Monereo Pérez (dir.), Salvador Perán Quesada (dir.), 2024, pp. 237-260.

