

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva*

Olimpia MOLINA HERMOSILLA**

RESUMEN: Las personas jóvenes se enfrentan a discriminaciones derivadas del factor edad a la hora de participar en el mercado de trabajo. Estas discriminaciones pueden producirse en distintos momentos en el desarrollo de la relación laboral. Incluso, con suma frecuencia, se producen en el momento anterior a su constitución, llegan a impedir la misma. Son precisamente éstas últimas las más frecuentes y difíciles de detectar en la práctica. Los distintos ordenamientos, tanto a nivel de la Unión Europea, como a nivel interno, vienen tradicionalmente reaccionando frente a estas discriminaciones, desplegando su vertiente tuitiva, si bien no con la contundencia y determinación que lo hacen frente a otros factores de discriminación. Pese a ello, son muchas y variadas las medidas y programas que se orientan a procurar la participación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad efectiva.

Palabras clave: Jóvenes, empleo, discriminación por razón de edad, igualdad efectiva.

SUMARIO: 1. Planteamiento General. 2. Dificultades para la delimitación del colectivo de personas jóvenes. 3. Derecho antidiscriminatorio por razón de edad. 3.1. Su construcción en el Derecho Europeo: la doctrina del TJUE. 3.2. A nivel de Derecho interno. 4. Las políticas de empleo como factor clave frente a la discriminación de la población joven en el mercado de trabajo. 4.1. Breves notas respecto a la situación de las personas jóvenes ante el mercado de trabajo en España. 4.2. La juventud como elemento configurador de las políticas de empleo. 4.2.1. Su consideración desde el ámbito de la Unión Europea. 4.2.2. En el ámbito interno de España. 5. Distintas medidas de intervención a favor de las personas jóvenes. 5.1. El Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 “Trabajo digno para las personas jóvenes”. 5.2. La reforma operada por Real Decreto Ley 32/2021. 5.2.1. Reforma de los contratos formativos. 5.2.2. Supresión de modalidades de contratación de carácter temporal. 5.3. Programa de incentivos a la contratación de personas jóvenes. 5.4. Programas específicos de contratación dirigidos a las personas jóvenes. 6. Becas y prácticas formativas dirigidas a las personas jóvenes. 7. Las personas jóvenes como sujetos activos en la búsqueda de soluciones frente a la discriminación que les afecta. 8. A modo de conclusiones. 9. Bibliografía.

* Investigación realizada en el marco del Proyecto del Plan Operativo FEDER Andalucía 2021-2027 *Empleo de los Jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: Un reto para las políticas sociales en Andalucía*, C-SEJ-088-UGR23.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén (España).



Young People in the Labour Market: Intervention Measures Towards Effective Equality

ABSTRACT: Young people face discrimination based on age in the labour market. This discrimination can occur at different times in the development of the employment relationship, and very often even prevents the establishment of the same. It is precisely the latter that is the most frequent and difficult to detect in practice. The legal systems, European Union and at the internal level, have been reacting to these situations, but not with the forcefulness and determination that other factors of discrimination deserve. Despite this, there are many and varied measures and programmes aimed at ensuring the participation of young people in the labour market under conditions of effective equality.

Key Words: Young people, employment, age discrimination, effective equality.

1. Planteamiento General

Las personas jóvenes se enfrentan a situaciones de discriminación a la hora de participar en el mercado de trabajo derivadas, precisamente, de la condición biológica de su edad.

Siguiendo la creencia generalizada de que aquello que no se nombra no existe, se ha acuñado ya un concepto para designar esta discriminación en el ámbito laboral que, en los países desarrollados, sufren las personas integrantes de este colectivo. Este nuevo término presenta todos los elementos necesarios para ser rápidamente aceptado y difundido entre el colectivo al que afecta. Se trata del término *youngism*, que no es más que una de las dos caras que presenta el edadismo, en este caso, centrada en los efectos que provoca en el mercado de trabajo.

Estas situaciones de discriminación y, como consecuencia de ello, la falta de oportunidades, en condiciones de igualdad real, que afecta a este colectivo, no sólo supone un riesgo para el desarrollo de las futuras generaciones, sino que, al mismo tiempo, supone desaprovechar la inversión que se ha realizado en la capacitación y formación de este sector de la población, y con ello, lo que está en riesgo, en definitiva, es el mantenimiento y sustento del modelo de Estado de Bienestar del que nos hemos dotado en Europa, frente a otros modelos de crecimiento económico.

2. Dificultades para la delimitación del colectivo de personas jóvenes

Debemos partir de la premisa de que este colectivo no constituye un grupo homogéneo de personas¹ que permita la aplicación de recetas estandarizadas, de las cuales sea posible conseguir la realización de su derecho a la igualdad efectiva. Ello nos lleva a considerar que, junto al criterio etario, resultará necesario tener en cuenta la amplia variedad de circunstancias que pueden llegar a afectarles, susceptibles de constituir factores de discriminación, y que determinarán, en última instancia, el grado de desventaja de la que parten para participar en el mercado de trabajo en condiciones reales de igualdad. Se advierte así el protagonismo que reclama el principio de personalización en el tratamiento de las personas integrantes del colectivo de jóvenes, como condición para la efectividad y eficacia de

¹ OIT, *La crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción*, Resolución y conclusiones de la 101ª Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, 2012.

las medidas que se dirijan al mismo, con el fin de conseguir su participación en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad real.

Determinar quiénes integran este grupo de personas jóvenes, en este caso, a efectos de dispensar una adecuada protección frente a situaciones de discriminación por razón de edad que les pueden afectar, es una tarea a priori complicada. Ello es debido a que el criterio etario es siempre una realidad relativa y cambiante, que pueda dar lugar a que el colectivo potencialmente discriminado quede definido de formas muy diferentes, en función de cuál sea el límite que adoptemos para su delimitación². Así, la discriminación no se dirige directamente sobre estas personas, sino sobre un atributo cambiante en el tiempo³. Por tanto, a diferencia de otros factores de discriminación, la edad no aparece como una realidad fija y absoluta, a partir de la cual, poder valorar la diferencia de trato que recibe un colectivo posiblemente discriminado, respecto de otro no afectado por este factor de discriminación⁴.

De esta forma, no es posible cifrar con exactitud la edad en la que una persona deja de ser joven. Lo cierto es que sólo podemos fijar, con carácter general, edades orientativas, a partir de las delimitaciones que, de este colectivo realizan los distintos programas de fomento del empleo.

3. Derecho antidiscriminatorio por razón de edad

Pese a las dificultades de partida a las que nos enfrentamos a la hora de delimitar con exactitud el colectivo de personas jóvenes, lo cierto es que, en el plano normativo, tanto supranacional como también en el ámbito interno español, se reconoce que la edad, más concretamente la edad joven, puede revestir en sí mismo un factor de discriminación, que como tal, merece el rechazo de todo el cuerpo normativo antidiscriminatorio que ha venido construyéndose.

En el ámbito concreto del mercado de trabajo, la discriminación basada en el factor edad puede desplegar sus efectos en distintos momentos⁵. Así,

² N. SERRANO ARGÜELLO, *La edad como facto de discriminación en el empleo*, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2011, n. 12, p. 22.

³ W. SANGUINETI RAYMOND, *La edad: ¿centenaria de las discriminaciones?*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 59.

⁴ R. MOLL NOGUERA, *La discriminación en el acceso al empleo público por razón de edad y su relación con las medidas positivas: cuestiones procesales y sustantivas a raíz de la STSJ C. Valenciana de 20/12/2018 (Rec. 3174/2018)*, en *Labos*, 2020, n. 2.

⁵ Para un análisis en profundidad de esta realidad que enfrenta la población joven en nuestros días, ante el mercado de trabajo, *Vid.* M.A. GÓMEZ SALADO, *La juventud en el*

es posible que despliegue sus efectos con carácter previo a la propia constitución de la relación laboral, es decir, en el mismo momento de acceso al empleo. También es posible que estas situaciones se produzcan en un momento posterior, durante el desarrollo de esta relación laboral, limitando a las personas jóvenes, por ejemplo, el acceso a determinadas condiciones de trabajo como pueden ser salario, ascensos o promoción. Sería este, precisamente el fundamento para considerar no ajustada a Derecho, la pretensión de la empresa, consistente en establecer una retribución salarial inferior a la prevista en el convenio colectivo aplicable, en aras de propiciar la empleabilidad de esta población joven⁶.

Por último, también es posible que estas circunstancias discriminatorias desplieguen sus efectos en el momento mismo de la extinción de la relación laboral.

De todas estas situaciones de posible discriminación que pueden afectar a la población joven, quizás las que resultan más difíciles de detectar y por tanto, de probar y contrarrestar, son las que se producen en el momento mismo del acceso al empleo⁷, y son éstas, precisamente, las que más afectan a este colectivo. Tanto es así, que el criterio de la edad joven aparece en nuestros días como elemento configurador de las políticas de empleo, precisamente, con el propósito de contrarrestar estas situaciones de discriminación y de falta de oportunidades de acceso al empleo, en condiciones de igualdad real, que sufren en muchas ocasiones las personas integrantes de este colectivo.

Sin embargo, pese a este reconocimiento y el rechazo formal unánime que merece estas actuaciones discriminatorias, lo cierto es que este criterio etario no disfruta de una tutela que podamos considerar comparable al resto de causas de discriminación⁸. Este hecho se hace derivar, posiblemente, de

contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: conceptualización, reformas legislativas y cambios recientes, Aranzadi, 2024.

⁶ Precisamente sobre esta controversia ha tenido ocasión de pronunciarse recientemente, mediante Auto de 13 de diciembre de 2023, la Sala Social del Tribunal Supremo (rec. 4061/2022), por el que se declara la firmeza de la Sentencia de 22 de julio de 2022, dictada por la Sala Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, que reconocía a cada uno de los jóvenes demandantes, procedentes de programas específicos de empleo, una indemnización de 17.000€ por parte del Ayuntamiento Orihuela, sobre la base de las menores retribuciones salariales que habían percibido, en comparación con las que fijaba el convenio colectivo que resultaba de aplicación al personal de dicho Ayuntamiento. Aprecia, por tanto, la Sala la existencia de doble escala salarial injustificada, debiendo primar la igualdad retributiva por el desempeño del mismo trabajo.

⁷ W. SANGUINETI RAYMOND, *op. cit.*, p. 10.

⁸ J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación por edad: conceptos generales*, en J. CABEZA PEREIRO, B. CARDONA RUBERT, F. FLORES GIMÉNEZ (coords.), *Edad, Discriminación y Derechos*, Aranzadi, 2019, p. 77.

la propia dificultad que han encontrado los distintos legisladores, a la hora enfrentarse a esta discriminación por razón de edad de forma eficaz.

3.1. Su construcción en el Derecho Europeo: la doctrina del TJUE

Por lo que respecta al ámbito europeo, el Derecho originario de la Unión Europea reconoce este principio en el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales. Igualmente aparece reconocido en los art. 10 y 19 de su Tratado de Funcionamiento.

En cuanto al Derecho derivado, destaca la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, del Consejo, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En concreto, el art. 6.1 de esta Directiva permite a los Estados miembros establecer diferencias de trato justificadas por motivos de edad, en el ámbito de sus políticas nacionales. Es así como, bajo el presupuesto de conseguir objetivos legítimos en el ámbito de las políticas de empleo, política social, política de formación profesional o del mercado de trabajo, la propia Directiva ofrece ejemplos de tratos diferenciados en función de la edad, que encontrarían justificación⁹. Entre ellos destaca, por lo que a este estudio interesa, la consideración del establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo previstas para las personas jóvenes¹⁰.

Posteriormente, es el art. 7 de esta misma norma comunitaria, el encargado de justificar por razones de igualdad efectiva entre la ciudadanía, la posibilidad de que los Estados incluyan medidas de acción positiva que permitan compensar las desventajas que presenta un determinado colectivo vulnerable, en nuestro caso las personas jóvenes, a la hora de participar en el mercado de trabajo. Es éste, precisamente, el fundamento que han venido encontrando las políticas de empleo desarrolladas en el ámbito de los distintos Estados miembros, las cuales, tratan de establecer diferencias justificadas en el tratamiento que reciben las personas, por lo que aquí interesa, atendiendo a la edad que presentan, precisamente, como fórmula efectiva de contrarrestar las menores oportunidades que encuentran, atendiendo a este factor de edad joven.

El carácter amplio con el que la Directiva europea ha delimitado los diferentes tratamientos que considera justificados, sobre la base del criterio de edad, ha incidido, sin duda, en la doctrina que ha venido elaborando el

⁹ M. AGÍS DASILVA, *Discriminación por edad en el empleo y la ocupación desde la perspectiva del Derecho Europeo*, en J. CABEZA PEREIRO, B. CARDONA RUBERT, F. FLORES GIMÉNEZ (coords.), *op. cit.*, p. 149.

¹⁰ M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, *Discriminación por razón de edad y trabajadores jóvenes*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2017, n. 11, p. 1034.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). En este sentido, esta doctrina ha resultado ser mucho más vacilante e incluso contradictoria, en la consideración de la edad joven como criterio de discriminación¹¹, en comparación con otros factores de discriminación, como son el género o la discapacidad, ámbitos donde las aportaciones del Tribunal Europeo han resultado ser decisivas. Tanto es así, que incluso a nivel comunitario, no es posible afirmar con rotundidad la existencia de un principio absoluto de anti-discriminación por razón de edad¹².

A través de esta doctrina elaborada por el TJUE, cabe afirmar que cualquier medida susceptible de inscribirse en objetivos de política de empleo, permite ser considerada legítima, siempre que resulte adecuada para conseguir el objetivo fijado y no exista otra menos incisiva que permita igualmente su consecución.

Bien expresiva de esta doctrina jurisdiccional resulta la STJUE de 19 de julio de 2017, asunto C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl* contra *Antonino Bordonaro*. En concreto, considera el TJUE que la ley italiana de trabajo temporal intermitente, que permitía a las empresas de este país, extinguir la modalidad contractual por el hecho de haber cumplido el trabajador la edad de los 25 años, no resulta contraria al Derecho europeo a la no discriminación por razón de edad. Considera el TJUE que este distinto tratamiento responde al legítimo objetivo de política de empleo, consistente en facilitar la contratación de determinados colectivos, en este caso jóvenes, a cambio de aumentar las facultades de flexibilización interna con que cuentan las empresas.

Por tanto, y a tenor de esta doctrina del TJUE, sólo las diferencias de trato basadas en el factor edad, que resulten manifiestamente innecesarias, podrán ser consideradas contrarias al Derecho Europeo antidiscriminatorio¹³.

¹¹ Sus aportaciones en este ámbito de la edad como factor de discriminación han estado centradas principalmente en el límite máximo para participar en el mercado de trabajo, siendo más escasas las controversias que se le han venido presentando relativas al colectivo de personas jóvenes. I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, *Edad y discriminación: una síntesis de la doctrina del TJUE*, en ignasibeltran.com, 13 junio 2022.

¹² S. OLARTE ENCABO, *Edad y Empleo. Colectivos desfavorecidos*, en J. CABEZA PEREIRO, A. BALLESTER PASTOR, M. FERNÁNDEZ PRIETO (dirs.), *La relevancia de la Edad en la Relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi, 2009, p. 84.

¹³ R. MOLL NOGUERA, *op. cit.*, p. 120.

3.2. A nivel de Derecho interno

En el ámbito concreto de España, fue el Tribunal Constitucional, a través de su Sentencia TC 75/1983, de 3 de agosto, el que por vía interpretativa incluyó la edad como causa de discriminación en la cláusula genérica del art. 14 CE relativa a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

El colectivo de personas jóvenes también es objeto de atención específica en el art. 48 CE, cuando mandata a los poderes públicos la promoción de las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo social y económico.

En el concreto ámbito laboral, el Estatuto de los Trabajadores (ET.) desde su versión de 1980, ya reconocía el derecho a no sufrir discriminación por razón de edad. Actualmente, es el art. 4.2.c) ET el que reconoce este derecho «dentro de los límites marcados por esta ley».

4. Las políticas de empleo como factor clave frente a la discriminación de la población joven en el mercado de trabajo

Como premisa para desarrollar políticas de empleo eficaces dirigidas a las personas jóvenes, que permitan su participación en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo, resulta necesario conocer previamente cuál es la situación que afecta a estas personas.

4.1. Breves notas respecto a la situación de las personas jóvenes ante el mercado de trabajo en España

Por lo que se refiere a esta situación es posible destacar, y sin ningún ánimo de exhaustividad, algunas circunstancias que nos permitan obtener una rápida radiografía de cuáles son las principales cuestiones que debemos considerar a la hora de diseñar políticas de empleo eficaces dirigidas a ese sector de la población.

En este sentido, se registra un descenso continuado, en términos cuantitativos, de personas jóvenes en España¹⁴.

¹⁴ Así, desde el año 2007, el grupo con edades comprendidas entre los 16 a los 24 años ha descendido en 4900 personas, mientras que si ampliamos esta edad hasta los 29 años, supone una pérdida de 1.087.900 personas. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo. N° 40. 2023 T4*, 2024, p. 6.

Otro dato relevante para el diseño de las políticas de empleo es que el grupo con edades comprendidas entre los 16 a los 19 años es el que soporta las mayores dificultades de acceso al empleo, mientras que el grupo con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años, presenta mayores tasas de actividad y de empleo¹⁵.

Estos datos, además, coinciden con la mayor proporción de personas jóvenes que cursan en España una educación media superior, mientras que desciende la tasa de abandono escolar a edades tempranas¹⁶. Se advierte, por tanto, una relación directa entre el mayor nivel de estudios con que cuenta esta población y la tasa de empleo que presentan, dado que, a mayor nivel de estudios mayor es ésta y, por el contrario, los jóvenes con bajo nivel de estudios presentan las tasas más bajas de empleo.

En cuanto a las tasas de temporalidad que les afecta, entre el colectivo de personas jóvenes con edades comprendidas entre los 16 a 24 años, se registra una tasa de 48,4% a finales de 2023, que desciende hasta el 34,7% si tomamos como referencia hasta la edad de 29 años¹⁷. Pese a estas altas tasas de temporalidad en el empleo que les afecta, los datos interanuales revelan su progresivo descenso, sobre todo a partir de la entrada en vigor de la reforma propiciada por Real Decreto Ley 32/2021, sobre las modalidades temporales de contratación.

También la tasa de parcialidad que afecta a este colectivo es muy superior a la media de las personas asalariadas en España¹⁸.

¹⁵ Así, en el último trimestre de 2023, la tasa de empleo entre el colectivo de jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 24 años alcanzó el 26,1% registrando un incremento del 1,2% respecto al año 2022. Entre los 24 a 29 años esta tasa alcanzó el 42,4%, registrando un incremento de 1,5% respecto al año anterior. Además, estos datos registran una diferencia, en función de la brecha de género, una diferencia superior al 3% en favor de los hombres en el grupo de 24 a 29 años. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 13.

¹⁶ Esta tasa de abandono temprana en el colectivo de jóvenes en nuestro país aumentó un 0,6% en 2022, hasta situarse en el 13,9%, muy superior a la media de la Unión Europea, cifrada en 9,6%. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 8.

¹⁷ Esta tasa de temporalidad presenta además una brecha de género que perjudica claramente a las mujeres de este colectivo, cifrándose en un 5,6% a finales de 2023.

¹⁸ En el 4º trimestre de 2023, esta tasa de contratación a tiempo parcial entre los jóvenes de 16 a 29 años alcanzó el 26,4%, 12,9 puntos superior a la media de los asalariados. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 21.

4.2. La juventud como elemento configurador de las políticas de empleo

Con el fin de contrarrestar esta discriminación de partida que afecta a las personas jóvenes, a la hora de participar en el mercado de trabajo, atendiendo precisamente a su edad, este colectivo aparece reconocido como ámbito prioritario de actuación por parte de las políticas de empleo que se vienen desarrollando por parte de los distintos países miembros, bajo la coordinación de la UE.

4.2.1. Su consideración desde el ámbito de la Unión Europea

La UE ha venido desarrollando en este ámbito una intervención sistemática, debido a la grave situación que tradicionalmente ha caracterizado a la población joven en Europa, en términos de acceso al empleo¹⁹.

En este sentido, las sucesivas crisis económicas y financieras por las que ha atravesado Europa en las últimas décadas siempre han demostrado una influencia especialmente negativa sobre la población joven, que ha resultado mucho más vulnerable ante los efectos negativos derivados de estas crisis, con el consiguiente coste social y económico que ello conlleva²⁰.

Esta situación motivó a los dirigentes de la UE adoptar un paquete de medidas de apoyo al empleo juvenil²¹. En ella se contiene un programa muy ambicioso de intervención que aparece estructurado en torno a cuatro ejes:

1. profundización en el programa de Garantía Juvenil;
2. actuaciones en el ámbito de la Educación y Formación profesional;
3. impulso de prácticas y de la formación de personas aprendices;

¹⁹ F. VILA TIerno, M. MAIZAL JIMÉNEZ, *Instrumentos de inserción juvenil en el contexto nacional y europeo*, en A. GALLEGO MORALES, J. CRUZ VILLALÓN (dirs.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.

²⁰ Así ocurrió en la crisis mundial de 2008 y con la más reciente motivada por la crisis sanitaria, cuyas consecuencias negativas se cebaron especialmente sobre la población joven en Europa, incrementándose su tasa de desempleo en tres puntos porcentuales entre el primer y el tercer trimestre del año 2020. Mientras que, en este mismo periodo, la tasa de desempleo general aumentó en 0,8 puntos porcentuales. Fuente: Eurostar, recogida en [Recomendación UE 2021/402 de la Comisión de 4 de marzo de 2021 sobre apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la Covid-19](#).

²¹ *Cfr.* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación*, 1º julio 2020, COM(2020)276 final.

4. medidas adicionales de apoyo al empleo juvenil.

Por tanto, este paquete de medidas nace como respuesta de la Unión Europea ante los efectos especialmente perniciosos que acarrea la crisis económica sobre la población joven europea, con el propósito de arbitrar una serie de medidas inspiradas en los principios de igualdad de oportunidades y de acción positiva, que vinieran a compensar esta especial desventaja que afecta a los jóvenes en Europa, convirtiéndose de esta forma, en una especie de trampolín o palanca hacia su inserción en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad real.

Refuerzo del programa de Garantía Juvenil

El Programa de Garantía Juvenil ha sido considerado desde su creación en 2013, como el programa estrella de la UE para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo²². El éxito alcanzado por este programa ha hecho que la UE apueste decididamente por él, incorporándolo al Pilar Europeo de Derechos Sociales (principio 4b), como mecanismo para apoyar a la población europea más joven y vulnerable. Sin embargo, no aparecen cuantificados en este Pilar Europeo los objetivos específicos a conseguir en el ámbito de empleo juvenil y de su calidad²³.

En el diseño de este programa, desde su origen, siempre ha confluído una doble dimensión: por un lado, de empleabilidad, la cual reviste un carácter esencial, y junto a ella, una vertiente formativa. Ello ha sido interpretado como evidencia de la propia incapacidad sentida por la UE, para garantizar el acceso a un empleo a toda la población joven que aparece como destinataria de este programa²⁴.

²² Desde entonces, ha permitido canalizar las ayudas económicas de la UE para lograr la participación en el mercado de trabajo de 24 millones de jóvenes. *Vid.* J.L. MONEREO, M.B. PÉREZ, LÓPEZ INSUA, *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier, 2023.

²³ En este sentido, el objetivo existente en la actualidad consiste en lograr que el 78% de la población entre 20 y los 64 años participe en el mercado de trabajo, sin consideración específica alguna a los objetivos de empleabilidad de la población joven, lo cual, puede provocar que queden desatendidos los desafíos específicos a los que se enfrenta este sector de la población a la hora de encontrar oportunidades de empleo. Se trata sin duda, de un déficit estructural que presenta tanto el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, como el propio Plan de Actuación diseñado para lograr su impulso, en los que la mejora en los niveles de empleo de la población joven en Europa no aparece considerada como objetivo específico, sino por la contribución que del mismo cabe esperar a la consecución del objetivo general que la UE se ha fijado en materia de empleo.

²⁴ J.M. MORALES ORTEGA, *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la garantía juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), *Jóvenes y políticas de empleo*, Bomarzo, 2014, p. 41.

[Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil](#), ha venido a sustituir a la anterior Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, por la que quedó establecido originariamente este programa. Con este programa de refuerzo de la Garantía Juvenil se ha visto ampliado su ámbito subjetivo, para permitir ahora que los jóvenes europeos con edades comprendidas desde los 15 a los 29 años puedan ser destinatarios de este tipo de iniciativas, debido a la difícil situación que encuentran a la hora de participar en el mercado de trabajo. De esta manera, las personas comprendidas en esta franja de edad y siempre que se hallen inscritas en este programa, se convierten en el ámbito de la UE, en destinatarias de una oferta de empleo, de educación, formación o prácticas que los Estados miembros deben satisfacer en un plazo máximo de cuatro meses.

Sin embargo, la ampliación del colectivo de personas destinatarias, desde los 25 años que estaban fijados como límite en su versión anterior, hasta los 29 que se contemplan en esta versión reforzada del programa²⁵, no ha estado desprovista de inconvenientes ni de críticas. En este sentido, se planteó que la ampliación de su ámbito subjetivo conllevaría la necesidad de reducir a más de la mitad la aportación que, desde los fondos europeos, reciben los Estados miembros por cada una de las personas inscritas en este programa, con lo que planeaba el riesgo de que el mismo terminase deviniendo ineficaz.

Junto al anterior, también fue objeto de discusión la incorporación en este programa del periodo de cuatro meses en el que el Estado miembro debe ofrecer una oportunidad de empleo, de formación o práctica al colectivo de jóvenes inscritos en el mismo. Pero lo cierto es que el incumplimiento de este compromiso temporal por parte de los Estados, no conllevará sanción alguna, por lo que la fijación de este plazo simplemente genera una expectativa de cumplimiento entre el colectivo de jóvenes inscritos en el mismo, sin mayores consecuencias para el Estado, en caso de superación de este periodo temporal. Y es que en la práctica, se considera que el cumplimiento de este plazo, en el caso de países cuya tasa de

²⁵ Esta delimitación del ámbito subjetivo puede ser concretada, posteriormente, por cada uno los distintos Estados a la hora de aplicarla en su ámbito interno de competencias. En el caso concreto de España, se ha hecho uso de esta facultad de ampliación, de modo que la edad para poder participar en el mismo ha quedado fijada en los 29 años, siempre que la tasa de desempleo supere el 20 por ciento, en virtud de la modificación operada sobre la disposición final duodécima de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, modifica el Sistema Nacional de Garantía Juvenil para ampliar los sujetos beneficiarios de la misma, incluyendo a jóvenes mayores de 25 años y menores de 30.

desempleo supera el 25%, como es el caso de España, resulta prácticamente imposible²⁶.

Este programa de refuerzo de Garantía Juvenil hace un especial hincapié en los colectivos de jóvenes más vulnerables, entre los que aparecen expresamente considerados los pertenecientes a minorías étnicas, jóvenes con discapacidad, los que viven en zonas rurales o aisladas o en zonas urbanas desfavorecidas. Además, dedica una atención especial a los conocidos como “ninis”, denominación que se utiliza para referirse a los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se forman. Este colectivo a su vez, se presta a una ulterior clasificación, distinguiendo entre ninis de carácter temporal y a aquellos considerados de larga duración. En el primer caso, con carácter general, se trata de población joven que cuenta con estudios superiores e incluso con experiencia laboral. Frente estos, los de larga duración suelen presentar un bajo nivel de estudios y pertenecer a grupos vulnerables, por lo que precisan de medidas de intervención adicionales²⁷.

Resulta igualmente destacable la insistencia que este programa realiza a favor de la atención individualizada y personal de los jóvenes destinatarios del mismo, debiendo responder su aplicación a las específicas circunstancias nacionales, regionales y locales. Con ello, se trata en definitiva, de dar respuesta a la diversidad de condicionamientos, circunstancias y necesidades en que se encuentra la población joven que resulta destinataria de este programa²⁸.

La UE, por tanto, ha apostado de forma decidida por el refuerzo de este programa de Garantía Juvenil, para lograr mejorar las oportunidades de empleo de las personas jóvenes, proporcionando apoyo económico a los Estados en su implementación. El éxito o fracaso en la consecución de los ambiciosos objetivos que persigue dependerá, en última instancia, de la decisión de los Estados miembros, para implantar este programa y favorecer la creación de empleo de calidad a favor de población joven inscrita en el mismo²⁹.

No se exige, en este sentido, el cumplimiento de ningún objetivo de

²⁶ M. DURÁN BERNARDINO, *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson, 2021, p. 50.

²⁷ El objetivo que marca la Unión Europea de cara al año 2030 respecto de este colectivo de jóvenes que presenta las mayores dificultades de empleabilidad, ha quedado cifrado en reducir la tasa de jóvenes ninis con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años, desde el 12,6% que registraba en 2019, hasta el 9% en 2030. En el caso de España, se sitúa en el 13,2% en 2023.

²⁸ EUROFOUND, *Análisis de las transiciones de los jóvenes en Europa. Resumen Ejecutivo*, 2014 (informe completo: [Mapping youth transitions in Europe](#)).

²⁹ J.M. MORALES ORTEGA, *op. cit.*, p. 34.

eficacia o efectividad en la aplicación de este programa, para que los Estados miembros puedan resultar beneficiarios de estos fondos europeos, siendo suficiente con acreditar su implementación. Con ello, resulta evidente que se actualiza el riesgo de que esta medida de Garantía Juvenil, acabe convertida en un apoyo financiero estructural para los Estados miembros, apartándose del objetivo último de diseñar políticas de empleo juvenil eficaces, orientadas a lograr la participación efectiva de los jóvenes en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad real³⁰.

Actuaciones en el ámbito de la Educación y Formación Profesional

El segundo eje sobre el que se estructura el Paquete de Medidas dirigidas al apoyo al empleo de los jóvenes en el ámbito de la UE, hace referencia al ámbito de la Educación y Formación Profesional.

En concreto, se destaca el papel esencial que la educación, la formación profesional y las prácticas pueden desempeñar para facilitar a la población joven el objetivo de encontrar un empleo³¹. De hecho, se constata una relación directa entre los Estados miembros que tienen un sistema más desarrollado de formación profesional y prácticas, con los menores niveles de desempleo que afecta a los jóvenes residentes en estos países.

Para reforzar esta política de Educación y Formación Profesional, la Comisión Europea lanzó en el año 2020, su propuesta de Recomendación de la Comisión sobre Educación y Formación profesional³², destinada a lograr unos sistemas de educación y formación profesional más ágiles y centrados en el alumnado, que puedan resultar más atractivos, flexibles y adecuados ante los retos que plantea la economía digital y ecológica³³.

Para conseguir estos objetivos, se considera necesario que los Estados dirijan su actuación a lograr un aumento en los niveles de cualificación de

³⁰ O. MOLINA HERMOSILLA, *Apoyo activo para el empleo: paquete de apoyo al empleo juvenil*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 168.

³¹ [COM\(2020\)276 final](#), cit.

³² [Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2020, sobre la Recomendación del Consejo sobre la Educación y Formación Profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia \(2020/2767\(RSP\)\)](#).

³³ Con esta propuesta se trata de alcanzar el objetivo de que, en los primeros cinco años de su puesta en práctica, al menos cuatro de cada cinco graduados en Formación Profesional consigan un empleo después de cursar estos estudios. Al mismo tiempo, al menos tres de cada cinco estudiantes de estos sistemas de Formación Profesional se espera que puedan beneficiarse de prácticas de aprendizaje a través de la realización de un trabajo. Otro de los objetivos que fija este ambicioso programa en materia de Educación y Formación Profesional se orienta a lograr un aumento de 3/5 en el número de estudiantes que pueden beneficiarse de una oportunidad de aprendizaje en el extranjero.

su población, reducir el número de abandonos en la educación y la formación, apoyar el acceso a la educación de los menores pertenecientes a grupos desfavorecidos, hacer más atractivas la educación y formación profesionales, apoyar el acceso a la educación superior, así como su conclusión, facilitar la transición de los jóvenes desde la educación al empleo, mediante la instauración de períodos de prácticas y de aprendizaje profesional. Igualmente se trata de potenciar los sistemas de educación profesional y aprendizaje a través del trabajo, para dar respuesta a las demandas que plantean las sociedades digitales y ecológicas. Para ello se recomienda apostar por sistemas de formación de aprendices eficaces y de calidad, e incrementar el número de titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, tanto en la educación profesional como en la enseñanza superior, sobre todo entre las mujeres, contribuyendo de esta forma, a reducir la preocupante brecha de género que afecta a estas materias³⁴.

En el caso concreto de España, se ha llevado a cabo en este ámbito un proceso de reforma del sistema de Formación Profesional, materializada en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional³⁵.

Impulso de las prácticas y de la formación de personas aprendices

Como tercer eje de actuación del Paquete de Medidas de Apoyo al Empleo Juvenil, e inspirado en este mismo objetivo de lograr mejorar y facilitar la transición desde el sistema educativo al mundo laboral, al tiempo que se dota a los jóvenes de las competencias y habilidades que el mercado laboral demanda en la actualidad, se diseñan dos instrumentos: los períodos de prácticas y la formación de calidad de personas aprendices en centros de trabajo.

El apoyo a estas iniciativas comenzó en el ámbito de la Unión Europea en julio de 2013, cuando se puso en marcha la Alianza Europea para la Formación de Aprendices. Posteriormente, en el año 2020, la Comisión Europea renovó esta Alianza para impulsar las prácticas y la formación de aprendices en todo el ámbito de la Unión Europea, especialmente en

³⁴ Para un estudio completo de esta materia, *Vid.* O. MARTÍN CARRASQUILLA, E. SANTAOLALLA PASCUAL, I. MUÑOZ SAN ROQUE, [La brecha de género en la educación STEM](#), en *Revista de Educación*, 2022, n. 396.

³⁵ En concreto, en el año 2023, un total de 1,1 millones de jóvenes en nuestro país cursaron este tipo de formación profesional (fuente: LA MONCLOA, [El Consejo de Ministros aprueba nuevas medidas para impulsar la Formación Profesional y la capacitación digital](#), en www.lamoncloa.gob.es, 3 mayo 2023).

ámbitos que estén relacionados con la digitalización y la transición ecológica³⁶.

En esta actualizada y reforzada versión de Alianza Europea se reserva una mayor participación a los agentes sociales, con lo que se pretende impulsar la oferta de plazas de aprendices por parte de las propias empresas, para formar a la población más joven de cara a su futuro profesional, asegurando a su vez, que estas ofertas respondan a las necesidades reales del mercado de trabajo.

En línea con estas recomendaciones de la Comisión Europea, muchos Estados miembros han optado por desarrollar sistemas de Formación Profesional dual. Para ello, suelen tomarse como referentes los modelos de países que cuentan con décadas de experiencia en su implantación, como es el caso de Alemania, Austria o Dinamarca. Por lo que respecta al caso concreto de España, la implantación de este sistema es aún en nuestros días escasa y evidencia marcados desequilibrios, que pueden llegar incluso a poner en grave riesgo el futuro de estos sistemas de formación dual y su contribución al empleo de la población joven³⁷, por lo que resulta necesario proceder a la corrección de esta preocupante deriva en el diseño y desarrollo de la formación profesional dual en nuestro país.

Medidas adicionales de apoyo al empleo juvenil

El Programa de Apoyo al Empleo juvenil diseñado desde la UE se completa con una serie de medidas adicionales de naturaleza muy diversa, planteadas tanto a corto como a medio plazo, entre las cuales, se incluyen desde incentivos al empleo y la creación de empresas, hasta la creación de redes de jóvenes emprendedores y de centros de formación interempresariales. Entre este tipo de medidas adicionales cabe destacar la Iniciativa de Empleo juvenil³⁸, así como distintas medidas destinadas a potenciar la movilidad de la población joven asentada en Europa³⁹, dada la

³⁶ [Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.](#)

³⁷ Esta escasa implantación y los desequilibrios de todo tipo que se observan por el momento en estos sistemas en nuestro país, han sido puestos de manifiesto por el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, [La formación dual en España: situación y perspectivas](#), Informe, 2023, n. 1.

³⁸ Se trata de uno de los principales recursos que ha venido destinando la UE para financiar los programas nacionales de Garantía Juvenil. Se destina exclusivamente a la población joven, con especial énfasis en los denominados “ninis”. Trata de brindarles una ayuda especializada, destinada a financiar su formación como aprendices, o bien periodos de prácticas, colocaciones, o un periodo de formación orientada a conseguir una cualificación.

³⁹ A esta finalidad responden, entre otros, los conocidos programas de la UE, de *Red Eures*,

mayor propensión que muestra para ocupar vacantes de empleo que impliquen la movilidad entre distintos Estados⁴⁰.

4.2.2. En el ámbito interno de España

La Ley 3/2023 de Empleo, de 28 de febrero (LE) reconoce a los jóvenes como uno de los colectivos que merecen una atención prioritaria en materia de políticas de empleo. Así, su artículo 3º se refiere a estos como personas demandantes de empleo, menores de treinta años o beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Posteriormente, su artículo 53 se refiere en idénticos términos a este colectivo⁴¹.

El artículo 5, relativo a los principios rectores de la política de empleo, es el encargado de incluir en este elenco la no discriminación en el acceso y consolidación en el empleo y desarrollo profesional por motivos de edad, haciendo hincapié, en su art. 39, en la necesidad de que la planificación, organización y desarrollo de las medidas de empleabilidad no supongan una discriminación por este mismo criterio etario.

Posteriormente, el art. 50, dedicado a los colectivos de «atención prioritaria» a efectos de la política de empleo, recoge una mención expresa, no ya al colectivo de personas jóvenes en general, sino de forma más específica, al colectivo de «personas jóvenes especialmente con baja cualificación», sin perjuicio de que las personas jóvenes puedan encontrarse incluidas en los distintos colectivos que recoge la norma, al objeto de dispensarles esta misma atención prioritaria, en función de las condiciones adicionales que presenten y que las hagan merecedoras de tal atención.

Es el art. 53 LE, en concreto, el que se refiere a este colectivo de forma específica, dentro de cual, se presta una atención especial al colectivo de mayores de 18 años, que carezcan de la titulación adecuada para formalizar un contrato formativo. En el caso de menores de 18 años que carezcan de esta titulación, las políticas de empleo se orientarán, con carácter primordial, a lograr su «retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones profesionales».

Para aquellas personas integrantes del colectivo joven, que estén en

Tu primer trabajo Eures y Erasmus+ 2021-2027.

⁴⁰ J.L. MONEREO PÉREZ, M.B. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, p. 48.

⁴¹ No se trata, sin embargo, de un criterio unánime la fijación de este límite de edad para considerar a la población joven, puesto que, sin ir más lejos, los informes que publica trimestralmente el Ministerio de Trabajo, sobre la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, consideran a este colectivo hasta los menores de 25 años, sin perjuicio de hacer referencia a los menores de 30 cuando resulte de interés.

posesión de estas titulaciones, las políticas de empleo se orientarán, principalmente, a favorecer la adquisición de práctica profesional.

Importa destacar también las llamadas que realiza la LE a que la premisa de empleo digno se traslade también a las oportunidades de participación en el mercado de trabajo que se orienten a las personas jóvenes. En este sentido, se realiza un requerimiento a los poderes públicos para que pongan en marcha políticas que promuevan un empleo de calidad, de carácter indefinido, a jornada completa, así como con salarios dignos. De esta forma, el Legislador es consciente de la necesidad de contrarrestar con medidas adecuadas la consideración que durante mucho tiempo ha venido existiendo en torno a la precariedad, como medio aceptable, en aras a propiciar la entrada de esta población joven al mercado de trabajo. Esta misma nota de precariedad extendía, posteriormente, sus efectos en el tiempo, llegando a afectar a buena parte de su etapa laboral o profesional, hasta el punto que precariedad y fragilidad en el empleo, constituyen en nuestros días un círculo vicioso en el que queda instalada una amplia proporción de personas jóvenes a la hora de participar en el mercado de trabajo.

Para combatir esta situación, la LE parte de la idea de que no resulta ya aceptable crear cualquier tipo de empleo para este colectivo de la población, como alternativa a las situaciones de desempleo, sino que ahora los esfuerzos deben orientarse a crear empleo digno, decente, de calidad, en definitiva, empleo con derechos que integre socialmente y que evite la pobreza⁴².

Al mismo tiempo, a tenor de la Disp. Adicional Sexta, la desventaja que afecta a este colectivo a la hora de participar en el mercado de trabajo, puede justificar la adopción de condiciones de trabajo y empleo específicas para estas personas, siempre eso sí, que se rodeen de las necesarias cautelas y con carácter excepcional, hasta que la tasa de desempleo que afecta a este colectivo, logre equipararse a la tasa de desempleo total. Así mismo, se exige la concurrencia de una justificación objetiva y razonable, cifrada en una finalidad legítima, siempre que resulten adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación en el empleo de las personas jóvenes.

El establecimiento de todo este sistema de cautelas, con las que trata de rodearse la adopción de estas medidas específicas basadas en el factor de edad joven, encuentra su razón de ser en el hecho de que su aplicación, provocará inevitablemente un perjuicio, traducido en menores

⁴² J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [La reforma del derecho del empleo: notas sobre las ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 7.

oportunidades de participación y consolidación en el empleo, sobre el resto de personas que queden fuera del colectivo beneficiario. Por tanto, este tipo de medidas no están exentas de generar cierta competencia entre los distintos sectores de la población, distribuidos en función de la edad, a la hora de optar por los distintos incentivos que se establezcan para favorecer su participación en el mercado de trabajo.

Precisamente, fue este el argumento seguido por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana, de 20 de diciembre de 2018 (rec. 3174/2018), que le llevó a mantener que una convocatoria pública, destinada a la contratación con carácter temporal de dos informadores turísticos, que establecía la contratación preferente de menores de 30 años, resulta discriminatoria por razón de edad. Considera la Sala que no existe en este caso justificación objetiva y razonable para establecer esta exclusión. Pese a reconocer que se trata de una medida adecuada para fomentar el empleo juvenil, rechaza que resulte la única adecuada a tal fin, negándole igualmente la nota de proporcionalidad, al considerar que genera mayores perjuicios que beneficios. A juicio de esta Sala, habría sido suficiente para obtener el fin perseguido, con recurrir a los programas específicos de apoyo al empleo juvenil vigentes⁴³.

Sobre la idoneidad de fijar una edad máxima para el acceso a una profesión, en este caso para dar respuesta a un interés empresarial de procurar el rejuvenecimiento de la plantilla, ya se había pronunciado años antes la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia de 27 de diciembre de 1999, (rec. 1959/1999), considerando adecuado la fijación de esta edad máxima a los 25 años de edad, para ser auxiliar de vuelo, atendiendo a las condiciones especiales que requiere esta actividad.

5. Distintas medidas de intervención a favor de las personas jóvenes

Para tratar de contrarrestar la discriminación que sufren las personas jóvenes en el mercado de trabajo, materializada en las menores oportunidades que encuentran a la hora de participar y desarrollarse profesionalmente, en condiciones de igualdad real, se han venido poniendo en marcha en nuestro país, una serie de medidas y programas de intervención. Entre ellas cabe destacar las que se presentan a continuación.

⁴³ *Vid.* R. MOLL NOGUERA, *op. cit.*, p. 122.

5.1. El “Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes”

Este plan de Garantía Juvenil Plus⁴⁴ marca como objetivo la mejora de las cualificaciones profesionales de las personas jóvenes. Para ello, incorpora entre otras acciones, las siguientes:

- *medidas de flexibilidad y agilidad en la gestión.* Trata de garantizarse que las personas inscritas en el plan reciban una atención personalizada e inmediata, con el compromiso, en un periodo máximo de cuatro meses, de que reciban una oferta de empleo o formación;
- *medidas de apoyo al emprendimiento de personas jóvenes.* Se prevé el impulso de medidas destinadas a compensar las cuotas a la Seguridad Social durante un periodo de seis meses, así como medidas de publicidad y transformación digital de los negocios emprendidos por los jóvenes participantes en este programa;
- *programa Emprende con microcréditos,* destinado a dotar de financiación a personas que no pueden acceder a crédito ordinario, contando además con medidas de asesoramiento y orientación;
- *favorecer la formación.* Se priorizará en los itinerarios personalizados la reincorporación al sistema educativo de las personas que lo hayan abandonado de forma prematura;
- *primera experiencia profesional.* Las personas participantes en el plan podrán participar de esta experiencia en las administraciones públicas;
- *escuelas profesionales duales,* destinadas a lograr la conexión entre la formación profesional y el empleo, mediante una oportunidad laboral remunerada en empresas y un acompañamiento personalizado de 12 a 18 meses de duración;
- *escuelas de segunda oportunidad,* destinadas a las personas que abandonaron sus estudios de forma prematura, permitiéndoles adquirir formación en materias claves, obteniendo certificados de profesionalidad.

5.2. La reforma operada por Real Decreto Ley 32/2021

La reforma del Estatuto de los Trabajadores, operada por RD Ley

⁴⁴ [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.](#)

32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de empleabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30 de diciembre de 2021) ha venido también a incidir sobre las oportunidades de contratación que encuentran los jóvenes en nuestro país, en varios aspectos entre ellos los que se mencionan a continuación.

5.2.1. Reforma de los contratos formativos

Una de estas medidas sobre las que desplegó sus efectos, fue precisamente sobre los tradicionales contratos formativos, dirigidos especialmente a los sectores más jóvenes de la población activa.

Así, el RDL 32/2021 introduce en el artículo 11 ET, dedicado a los contratos formativos, dos submodalidades: en el primer apartado de este precepto se regula el contrato de formación en alternancia, cuyo objetivo es hacer compatible la actividad laboral retribuida con el seguimiento por parte de la persona joven, con carácter general menor de 30 años, de estudios de formación profesional, universitarios o incluidos en el catálogo de actividades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se dedica el apartado 3º de este mismo art. 11. En este caso, está orientado a jóvenes que tengan certificada su calificación, al estar en posesión de título universitario, de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, título equivalente del sistema de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

Pese al periodo transcurrido desde la entrada en vigor de esta reforma, la contratación de jóvenes mediante el contrato formativo, no logra despegar con fuerza en nuestro país⁴⁵. Este hecho puede ser debido a que esta reforma legal no se ha dotado aún del necesario desarrollo normativo, por lo que sigue vigente en nuestros días el reglamento aprobado por RD 488/1998, de 27 de marzo. Ello explica en parte, el escaso número de contratos formativos que se celebran en nuestro país, dado el limitado margen que permite para ello esta norma. Resulta, por tanto, deseable que se dote a esta regulación cuanto antes de un adecuado desarrollo reglamentario, que amplíe las posibilidades de recurrir a esta modalidad de

⁴⁵ En 2023 se registraron un total de 31.924 contratos de formación en alternancia entre el colectivo de jóvenes de 16 a 29 años. En el caso de contratos para la obtención de práctica profesional, se registraron un total de 42746 contratos en el año 2023. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, pp. 38-40.

contrato formativo por parte de las empresas⁴⁶.

5.2.2. Supresión de modalidades de contratación de carácter temporal

Así mismo, la supresión de anteriores modalidades de contratos temporales, básicamente el derogado contrato por obra y servicio determinado, y la apuesta renovada por el contrato indefinido, son medidas que pueden beneficiar especialmente a los jóvenes. De hecho, el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor del RD Ley 32/2021, ha evidenciado este efecto positivo sobre la población joven en nuestro país, apreciándose un descenso progresivo en su contratación de carácter temporal, a favor de su redirección hacia la de carácter indefinido⁴⁷.

5.3. Programa de incentivos a la contratación de personas jóvenes

Viene siendo habitual la apuesta decidida de los poderes públicos por el recurso a este tipo de medidas de carácter económico para lograr el fomento del empleo de determinados colectivos de la población, recurriendo a distintos instrumentos, como pueden ser las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, o bien el reconocimiento de cantidades a tanto alzado bajo la modalidad de subvenciones, reconocidas normalmente en el ámbito de las distintas CCAA y Corporaciones Locales.

Precisamente, con la finalidad de fomentar el empleo del colectivo de personas jóvenes, el Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes a la contratación laboral, que entró en vigor el 1 de septiembre de ese año, recoge una serie de incentivos destinados a fomentar la contratación estable y de calidad de este colectivo. En concreto, en su art. 4 se contempla como colectivo susceptible de originar incentivos a su contratación, siempre que sus integrantes figuren inscritos como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, salvo cuando se trate de personas procedentes del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en cuyo caso no será necesario este requisito de inscripción previa.

⁴⁶ De hecho, en la anterior Legislatura existió un proyecto de este desarrollo reglamentario que finalmente, fue interrumpido en su tramitación por la convocatoria de elecciones generales anticipadas. La referencia es al proyecto de disposición [Real Decreto por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.](#)

⁴⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 21.

Su Disposición Adicional Primera aparece dedicada a las bonificaciones para la contratación indefinida de personas menores de 30 años, con baja cualificación, participantes en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Aclara además la norma qué debemos entender por baja cualificación, especificando que hace referencia a personas que no hayan obtenido el título de Bachillerato o ciclo formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional. Para estas personas se reconoce un incentivo a su contratación estable consistente en una bonificación de 275€/mes durante un periodo de vigencia de tres años.

Pero no sólo el empleo estable y de calidad de las personas jóvenes aparece incentivado en este programa, sino que también se recogen bonificaciones para la contratación de estas personas desempleadas, mediante la modalidad temporal de contrato para la sustitución, en aquellos casos que se trate de sustituir a personas en situación de riesgos durante el embarazo o lactancia, nacimiento o cuidado de menor o ejercicio corresponsable del cuidado de menor lactante. En todos estos supuestos, la contratación temporal de la persona joven se acompaña de una bonificación de 366€/mes durante toda su vigencia (art 17). Igualmente, también resulta incentivada, con el reconocimiento de la misma bonificación, la sustitución de las personas trabajadoras afectadas por estas situaciones (art. 18).

En su art. 26 se regulan las bonificaciones a la contratación de personas jóvenes mediante el contrato de formación en alternancia, reconociendo al mismo tiempo a las empresas la posibilidad de aplicar bonificaciones por costes de formación en el contrato de las personas que tutoricen a estas personas trabajadoras.

El art. 28 reconoce también las bonificaciones dirigidas a las personas jóvenes, menores de 30 años, que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales⁴⁸.

5.4. Programas específicos de contratación dirigidos a las personas jóvenes

Dentro del colectivo de jóvenes, atendiendo a las distintas circunstancias específicas que pueden concurrir sobre sus integrantes, se vienen desarrollando en nuestro país, distintos programas que tratan de fomentar con carácter específico su contratación. Dentro de estos podemos destacar:

⁴⁸ La bonificación en este caso será de 147€/mes durante el primer año de vigencia del contrato y de 73€/mes durante los dos años siguientes.

Programa Empleo Joven TánDEM

Se trata de un programa mixto dirigido a proporcionar formación en alternancia a jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años, con el fin de mejorar las oportunidades de inserción de sus participantes. El desarrollo de las actividades incluidas en este programa deben orientarse hacia aquellas incluidas en los ámbitos de transformación ecológica y digitalización, centrada en los recursos locales⁴⁹.

Programa Investigo

Dirigido a fomentar la contratación de jóvenes investigadores, mediante la modalidad de contrato predoctoral contemplado en el art. 21 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por parte de organismos públicos de investigación, universidades, centros tecnológicos y otras entidades públicas y privadas que participen en proyectos de investigación.

El art. 27 del RD Ley 1/2023, se encarga de establecer una bonificación por la contratación de este personal investigador⁵⁰. En este caso, este incentivo no está delimitado expresamente por un criterio etario, pero es lógico pensar que será especialmente beneficioso para el colectivo de personas jóvenes que inicien su carrera investigadora.

Primera experiencia laboral en la Administración Pública

Este programa se orienta a otorgar incentivos para la contratación de jóvenes desempleados, con edades comprendidas entre los 16 y menores de 30 años, cuya etapa formativa se haya completado, por parte de administraciones públicas y entidades del sector público institucional, mediante contrato formativo para la adquisición de práctica profesional. La finalidad del programa es que estas personas adquieran, en el seno de los servicios prestados por las administraciones públicas, sus primeras experiencias en el empleo.

⁴⁹ El extracto de su convocatoria para el ejercicio 2024, se encuentra en la [Resolución de 27 de noviembre de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 4 de agosto de 2022, por la que se califica el Centro de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo de la Comunidad Valenciana](#).

⁵⁰ Se reconoce en estos casos una bonificación de 115€/mes durante toda la vigencia del contrato pre doctoral, incluyendo sus posibles prórrogas.

6. Becas y prácticas formativas dirigidas a las personas jóvenes

La necesidad de establecer una delimitación precisa entre la prestación laboral y la realización de prácticas formativas o educativas, es uno de los presupuestos que más pueden beneficiar al colectivo de personas jóvenes, puesto que han sido precisamente éstas, las grandes perjudicadas por las situaciones de fraude de ley que se han venido encubriendo bajo la apariencia de estas becas o prácticas formativas.

Para distinguir ambas situaciones es necesario poner el acento en el componente formativo-práctico que lleva aparejada la prestación, de forma que éste ha de resultar claramente preponderante en la actividad que desarrolla el alumnado, hasta el punto que, en los casos en que no resulte posible distinguir su actividad respecto a la que realice el personal de la empresa, debemos entender que estamos ante una prestación laboral sin más. Ello resulta predicable tanto del ámbito privado como del sector público, donde ha venido siendo frecuente la formalización fraudulenta de este tipo de relaciones formativas⁵¹.

Estas prácticas formativas se han visto tensionadas en los últimos meses en nuestro país, a raíz de su inclusión, a partir del año 2024, en el régimen de cotización de la Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas. En este sentido, desde la UE se insiste en la necesidad de mejorar el estatuto protector de las personas que desarrollan estas prácticas educativas o formativas, dotándolas de un adecuado régimen de protección social, por lo que, cualquier regulación que pretenda llevarse a cabo en este ámbito en nuestro país, debe dotar de esta adecuada protección a estas prácticas, como garantía de calidad⁵².

En concreto, en nuestro derecho interno la controversia ha girado en torno a la Disposición Adicional 52ª del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, RD Legislativo 8/15, (TRLGSS), que lleva por título «Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen

⁵¹ Un análisis de estas situaciones que se han venido produciendo en concreto, en el ámbito de las universidades, puede consultarse en O. MOLINA HERMOSILLA, *Becas de formación convocadas por las universidades: ¿una contribución efectiva a la formación práctica de sus estudiantes?*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 51; J. MORENO GENÉ, *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*, Atelier, 2024.

⁵² [Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión \(2020/2005\(INL\)\)](#).

prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación». Su entrada en vigor se ha visto retrasada en varias ocasiones debido a las profundas dudas interpretativas⁵³ y problemas técnicos alegados por las distintas entidades responsables del cumplimiento de las obligaciones derivadas del encuadramiento de este alumnado en prácticas no remuneradas⁵⁴. Todo ello ha generado como resultado la paralización de estos programas de prácticas formativas en muchos casos, con el consiguiente grave perjuicio generado para todos los participantes en este sistema, y especialmente para el alumnado que ha podido ver mermado, en algunos casos, su derecho a completar su formación teórica o académica con la adquisición de formación práctica, a través de la participación en estos programas.

También en el ámbito de los programas de prácticas no laborales que se dirigen a las personas jóvenes, se hace necesario reclamar la aprobación de un estatuto jurídico protector que dote de las garantías necesarias a las personas que participan en estos programas

A esta idea responde el mandato que el RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, realiza al Gobierno, consistente en que, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, convocase a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para abordar el Estatuto del Becario, en el marco del diálogo social, orientado a establecer las bases necesarias para regular la formación práctica tutorizada, tanto en empresas como en organismos equiparados, así como de la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en las titulaciones oficiales.

A día de hoy, y pese a haberse alcanzado un acuerdo a este respecto entre las organizaciones sindicales más representativas y el Ministerio de Trabajo, el 15 de junio de 2023⁵⁵, este Estatuto sigue sin ser una realidad en nuestro país⁵⁶. Quizás lo que ha fallado hasta ahora es la necesidad de

⁵³ En este sentido, han sido necesarios incluso la emisión de varios criterios interpretativos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, debido a las múltiples dudas planteadas en torno a su aplicación. *Vid. Criterio 3/2024, de la DGOSS, de 6 de marzo, por el que se refunde el anterior criterio interpretativo 11/2023, de 5 de julio.*

⁵⁴ J. MORENO GENÉ, *Un nuevo capítulo en el largo serial de la cotización del alumnado en prácticas. A propósito del RD Ley 8/2023*, Brief AEDTSS, 2023, n. 78.

⁵⁵ *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa*. Para un análisis en profundidad, *vid.* E. ROJO TORRECILLA, *Empleo y Jóvenes*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, n. extra.

⁵⁶ En efecto, este Acuerdo encontró una fuerte contestación por parte de las organizaciones empresariales, Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, Crue, las Red de Fundaciones Universidad Empresa. Su posicionamiento en contra del contenido de este Acuerdo, puede consultarse en CRUE, *Crue Universidades Españolas rechaza*

orientar también estos esfuerzos negociadores hacia las instituciones formativas y hacia las empresas receptoras de este alumnado⁵⁷, puesto que no se puede regular esta materia de espaldas a estas instituciones, so pena de que las regulaciones en este ámbito nazcan viciadas de inaplicabilidad⁵⁸.

7. Las personas jóvenes como sujetos activos en la búsqueda de soluciones frente a la discriminación que les afecta

La consideración de las personas jóvenes como sujetos que enfrentan tradicionalmente medidas de discriminación y falta de oportunidades a la hora de participar en el mercado de trabajo exige al mismo tiempo, su contemplación como sujetos activos a la hora de diseñar las medidas que se dirijan a superar estas situaciones. En otras palabras, se hace necesario apartarnos de visiones paternalistas, que llevan a concebir a las personas jóvenes, como una especie de colectivo tutelado, reducido, por tanto, a mero sujeto pasivo, destinatarios de las políticas de empleo que se diseñan para lograr su incorporación y participación en el mercado de trabajo. La superación de esta visión exige, como decimos, reconocer a estas personas participación y capacidad de decisión en el diseño de estas soluciones.

Este papel activo que se reclama para las personas jóvenes lleva consigo el reconocimiento de su consideración como interlocutores válidos, por parte de los propios poderes públicos, en todos los organismos e instituciones en los que se debaten y se deciden las medidas económicas y de empleo que, posteriormente, les serán de aplicación.

En este sentido, resulta una buena práctica extrapolable a otros ámbitos de actuación, la reforma estatutaria acordada en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos, consistente en incorporar una cuota juvenil en sus Estatutos⁵⁹, destinada a garantizar que el 25% de cada delegación, esté integrada por personas sindicalistas menores de 35 años⁶⁰, desde el 16% que representaba este colectivo en 2023.

Ahora es de esperar que esta misma idea, de reconocer espacios de diálogo y discusión para las personas jóvenes, en el diseño de las medidas de empleo y económicas que les afecte, vaya calando también en nuestro

el proyecto de Estatuto del becario, en www.crue.org, 10 junio 2023.

⁵⁷ [Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023](#), cit.

⁵⁸ O. REQUENA MONTES, *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: Análisis del nonato Estatuto del Becario*, en *NET21*, 2023, n. 14.

⁵⁹ Y. GIL ALONSO, *El sindicalismo europeo cada vez más joven*, en *Trabajadora*, 2023, n. 79.

⁶⁰ Nótese la amplitud del límite etario para considerar personas jóvenes a efectos de la integración de este cupo sindical joven.

país, y encuentre reflejo en los distintos organismos e instituciones que tienen atribuida estas competencias, a través de la composición que designen las propias organizaciones sindicales y empresariales que cuentan con representación en estos organismos.

8. A modo de conclusiones

Las personas jóvenes tradicionalmente vienen enfrentando distintas situaciones de discriminación en el mercado de trabajo, derivadas del factor edad. Estas discriminaciones pueden llegar a producirse en distintos momentos del transcurso de la relación laboral, llegando incluso a impedir su propio nacimiento. De todas ellas, las más difíciles de detectar y, por tanto, de contrarrestar, son las que despliegan sus efectos precisamente a la hora en que estas personas buscan oportunidades para participar en este mercado de trabajo, momento en el que, atendiendo a su edad, son relegadas en favor de otros colectivos de población que no se ven afectados por este criterio etario.

Pese al rechazo formal y unánime que merecen estas conductas discriminatorias basadas en el factor edad joven en el mercado de trabajo, lo cierto es que, a nivel comunitario, el TJUE ha desarrollado una doctrina vacilante a la hora de otorgar protección frente a estas situaciones, que ha llevado incluso a cuestionar el reconocimiento de la edad joven como elemento de discriminación con carácter absoluto.

Pese a ello, lo cierto es que se vienen empeñando muchos esfuerzos tanto desde el ámbito de la Unión Europea, como desde el propio ámbito interno de los Estados miembros, para contrarrestar estas discriminaciones que sufren las personas jóvenes ante el mercado de trabajo, mediante el diseño de programas y medidas que incentiven su incorporación. En este sentido, si bien es cierto que las cifras en torno a la participación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo permiten atisbar una tendencia positiva en los últimos meses, sigue siendo imprescindible la apuesta decidida por los poderes públicos y económicos por el establecimiento de los cauces y medidas que permitan la plena participación de estas personas, en condiciones de igualdad real y efectiva.

9. Bibliografía

AGÍS DASILVA M. (2019), *Discriminación por edad en el empleo y la ocupación desde la perspectiva del Derecho Europeo*, en J. CABEZA PEREIRO, B. CARDONA RUBERT,

- F. FLORES GIMÉNEZ (coords.), *Edad, Discriminación y Derechos*, Aranzadi
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ I. (2022), *Edad y discriminación: una síntesis de la doctrina del TJUE*, en ignasibeltran.com, 13 junio
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2023), *La formación dual en España: situación y perspectivas*, Informe, n. 1
- CRUE (2023), *Crue Universidades Españolas rechaza el proyecto de Estatuto del becario*, en www.crue.org, 10 junio
- DURÁN BERNARDINO M. (2021), *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson
- EUROFOUND (2014), *Análisis de las transiciones de los jóvenes en Europa. Resumen Ejecutivo* (informe completo: [Mapping youth transitions in Europe](#))
- GIL ALONSO Y. (2023), *El sindicalismo europeo cada vez más joven*, en *Trabajadora*, n. 79, pp. 14-14
- GÓMEZ SALADO M.A. (2024), *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: conceptualización, reformas legislativas y cambios recientes*, Aranzadi
- LA MONCLOA (2023), *El Consejo de Ministros aprueba nuevas medidas para impulsar la Formación Profesional y la capacitación digital*, en www.lamoncloa.gob.es, 3 mayo
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2019), *Discriminación por edad: conceptos generales*, en J. CABEZA PEREIRO, B. CARDONA RUBERT, F. FLORES GIMÉNEZ (coords.), *Edad, Discriminación y Derechos*, Aranzadi
- MARTÍN CARRASQUILLA O., SANTAOLALLA PASCUAL E., MUÑOZ SAN ROQUE I. (2022), *La brecha de género en la educación STEM*, en *Revista de Educación*, n. 396, pp. 151-175.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo. N° 40, 2023 T4*
- MOLINA HERMOSILLA O. (2023), *Apoyo activo para el empleo: paquete de apoyo al empleo juvenil*, en *Temas Laborales*, n. 168, pp. 161-187
- MOLINA HERMOSILLA O. (2018), *Becas de formación convocadas por las universidades: ¿una contribución efectiva a la formación práctica de sus estudiantes?*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, pp. 46-83
- MOLL NOGUERA R. (2020), *La discriminación en el acceso al empleo público por razón de edad y su relación con las medidas positivas: cuestiones procesales y sustantivas a raíz de la STSJ C. Valenciana de 20/12/2018 (Rec. 3174/2018)*, en *Labos*, n. 2, pp. 109-127
- MONEREO PÉREZ J.L, LÓPEZ INSUA M.B. (2023), *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier

- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), [La reforma del derecho del empleo: notas sobre las ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 7, pp. 11-37
- MORALES ORTEGA J.M. (2014), *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la garantía juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), *Jóvenes y políticas de empleo*, Bomarzo
- MORENO GENÉ J. (2024), *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*, Atelier
- MORENO GENÉ J. (2023), [Un nuevo capítulo en el largo serial de la cotización del alumnado en prácticas. A propósito del RD Ley 8/2023](#), Brief AEDTSS, n. 78
- OIT (2012), [La crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción](#), Resolución y conclusiones de la 101ª Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo
- OLARTE ENCABO S. (2009), *Edad y Empleo. Colectivos desfavorecidos*, en J. CABEZA PEREIRO, A. BALLESTER PASTOR, M. FERNÁNDEZ PRIETO (dirs.), *La relevancia de la Edad en la Relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi
- REQUENA MONTES O. (2023), [Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: Análisis del nonato Estatuto del Becario](#), en NET21, n. 14, pp. 1-11
- RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER M. (2017), *Discriminación por razón de edad y trabajadores jóvenes*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 11, pp. 1033-1044
- ROJO TORRECILLA E. (2023), [Empleo y Jóvenes](#), en *Revista Justicia & Trabajo*, n. extra, pp. 55-73
- SANGUINETI RAYMOND W. (2019), *La edad: ¿cenicienta de las discriminaciones?*, en *Trabajo y Derecho*, n. 59, pp. 10-15
- SERRANO ARGÜELLO N. (2011), *La edad como facto de discriminación en el empleo*, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 12, pp. 17-43
- VILA TIERNO F., MAIZAL JIMÉNEZ M. (2014), *Instrumentos de inserción juvenil en el contexto nacional y europeo*, en A. GALLEGO MORALES, J. CRUZ VILLALÓN (dirs.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

