

## MODALIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

**JOSÉ MARÍA BERAZA GARMENDIA**

Departamento de Economía Financiera II

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU

[josemaria.beraza@ehu.es](mailto:josemaria.beraza@ehu.es)

Recibido: 10/01/2019

Aceptado: 20/02/2019

### ABSTRACT

In the present work, through a revision of the current legislation, we present the different modalities of access to the labor market of university students, following the modifications introduced by Royal Decree-Law 28/2018; we describe its main characteristics and establish different classification criteria; and we show the particularities of the Dual modality. This study can be a good guide for the academic authorities responsible for the employability of their students and the graduates of the institution they belong to and also to guide the university students in their access to the labor market.

**Key Words:** Working market; youth employability; university recruitment.

### RESUMEN

En el presente trabajo, por medio de una revisión de la legislación vigente, presentamos las diferentes modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 28/2018; describimos sus principales características y establecemos diferentes criterios de clasificación; y mostramos las particularidades de la modalidad Dual. Este estudio puede ser una buena guía para las autoridades académicas responsables de la empleabilidad de su alumnado y de los egresados/as de la institución a la que pertenecen y también para orientar a los propios universitarios en su acceso al mercado laboral.

**Palabras Clave:** Mercado laboral; empleabilidad jóvenes; contratación universitarios.

**Códigos JEL:** A22, K31.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sentó las bases para realizar una profunda modernización de la Universidad española en búsqueda de la convergencia de nuestras enseñanzas universitarias con los principios dimanantes de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior. Así, entre otras importantes novedades establece una nueva estructuración de las enseñanzas y títulos universitarios oficiales (Real Decreto 1393/2007).

El Real Decreto 1393/2007, siguiendo los principios sentados por esta Ley, profundiza en la concepción y expresión de la autonomía universitaria, de modo que son las propias universidades las que crean y proponen, de acuerdo con las reglas establecidas, las enseñanzas y títulos que han de impartir y expedir; flexibiliza la organización de las enseñanzas universitarias, promoviendo la diversificación curricular y permitiendo que las universidades aprovechen su capacidad de innovación, sus fortalezas y oportunidades; impulsa un cambio en las metodologías docentes; y, además, contempla la posibilidad de introducir prácticas externas; de manera que los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán, por tanto, tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes; lo que incrementará la empleabilidad de los titulados (Real Decreto 1393/2007).

Al poco tiempo de la aprobación de dicha Ley y del citado Real Decreto se desencadenó una de las mayores crisis económico-financiera conocidas, cuyos efectos se han alargado en el tiempo y algunos de los cuales aún perduran. Así, por ejemplo, en el contexto de este trabajo, merece destacarse que la tasa de paro en España se encuentra en estos momentos en torno al 14,5% y en el colectivo de menores de 30 años es superior al 25%, y en 2012 la tasa de paro en España se situaba en el 22,85% y entre los menores de 25 años alcanzaba casi el 50%.

La crisis puso en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español, cuyos problemas lejos de ser coyunturales eran estructurales, lo que requería una reforma de envergadura que recogiera un conjunto coherente de medidas que pretendían fomentar la empleabilidad de los trabajadores; fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes; incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo; favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral (Ley 3/2012); apoyar la iniciativa emprendedora, el desarrollo empresarial y la creación de empleo (Ley 11/2013); favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, particularmente mediante el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de trabajo en prácticas (Real Decreto-ley 16/2013); y fomentar la empleabilidad y la ocupación mediante la implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y otras medidas (Ley 18/2014).

Esta legislación dio lugar a la introducción de nuevas modalidades de acceso al mercado laboral dirigidas a los jóvenes, en general, y universitarios, en particular, y a la mejora de las condiciones de otras dirigidas a los mismos o de las que se pueden

beneficiar estos. La vigencia de algunas de estas modalidades y medidas estaba condicionada a que la tasa de desempleo se mantuviera por encima del 15 por ciento.

Pues bien, según la última encuesta de población activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al tercer trimestre de 2018, por primera vez desde 2008 la tasa de desempleo ha descendido por debajo del 15 por ciento, lo que ha llevado al Gobierno a actuar sobre las medidas laborales, aspectos vinculados a la contratación laboral y otras iniciativas de ámbito laboral que en nuestro marco normativo condicionan su aplicación a la disminución de la tasa de paro por debajo del referido 15 por ciento; de manera que, para garantizar la seguridad jurídica y evitar la incertidumbre de empresarios y trabajadores sobre la vigencia de dichas medidas, ha incluido en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, recientemente aprobado, las necesarias modificaciones normativas para suprimir los tipos de contrato de trabajo o aquellos aspectos de su regulación que se han visto afectados por el descenso de la tasa de desempleo por debajo del 15 por ciento<sup>1</sup>.

Por otra parte, en los últimos años se han implantado en el sistema universitario español algunas iniciativas de formación dual, otra modalidad de acceso al mercado laboral de los universitarios, lo que ha llevado a alguna Agencia de Calidad a regularla y al Gobierno a estudiar la implantación de la Mención Dual en los estudios de Grado y Máster.

En el presente trabajo, por medio de una revisión de la legislación vigente, presentamos las diferentes modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 28/2018; describimos sus principales características y establecemos diferentes criterios de clasificación; y mostramos las particularidades de la modalidad Dual. Este estudio puede ser una buena guía para las autoridades académicas responsables de la empleabilidad de su alumnado y de los egresados/as de la institución a la que pertenecen y también para orientar a los propios universitarios en su acceso al mercado laboral.

El artículo se divide en seis apartados, además de la introducción. El segundo apartado identifica las modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios y los incentivos dirigidos a los mismos o de los que se pueden beneficiar estos existentes hasta fechas recientes. El tercero muestra las principales características de las modalidades e incentivos derogados recientemente. El cuarto analiza, con mayor profundidad, las modalidades e incentivos vigentes actualmente. El quinto establece diversas tipologías de dichas modalidades. El sexto explica una nueva modalidad de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios: la formación dual. En el séptimo y último, a modo de síntesis, se presentan las principales conclusiones del trabajo.

## **2. MODALIDADES E INCENTIVOS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS**

La revisión de la legislación vigente, antes de la aprobación del Real Decreto-ley 28/2018, ha permitido identificar diferentes modalidades e incentivos de acceso al

---

<sup>1</sup> Esto no significa que el Gobierno considere que han desaparecido los problemas importantes y comunes que afectan al colectivo de personas jóvenes. De hecho, el pasado 7 de diciembre se aprobó por el Consejo de Ministros el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, uno de cuyos objetivos es establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo, que contempla, entre otros, la evaluación y revisión del actual marco de incentivos y ayudas a la contratación, y la elaboración del estatuto de las prácticas no laborales.

mercado laboral de los jóvenes universitarios, en algunos casos dirigidas exclusivamente a este colectivo y en otros casos abiertas a colectivos más amplios, entre los que se incluyen a los jóvenes universitarios. Estas modalidades son las siguientes: el convenio de prácticas, las prácticas no laborales y el contrato de trabajo en prácticas. Por su parte, los incentivos son los siguientes: incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (indefinido o temporal), el primer empleo joven (temporal), el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos y determinados incentivos a los contratos de prácticas.

De las modalidades e incentivos mencionados, el Real Decreto-ley 28/2018 ha derogado los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, el primer empleo joven, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y determinados incentivos a los contratos en prácticas, ya que estaba previsto que estuvieran en vigor, tal como se ha comentado anteriormente, hasta que la tasa de desempleo se situase por debajo del 15%

A continuación, se analizan, en primer lugar, de manera somera, las modalidades e incentivos derogados y, en segundo lugar, con mayor grado de detalle, las características principales de las modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios vigentes, tras la aprobación del Real Decreto-ley citado.

### **3. MODALIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS DEROGADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 28/2018**

#### **3.1. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa**

La Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo incluyó entre otros, determinados incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, en el artículo 9 de la citada Ley. Conforme a dicho artículo, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebrasen contratos a tiempo parcial con vinculación formativa, por tiempo indefinido o por duración determinada, con jóvenes desempleados menores de treinta años, que cumplieran ciertos requisitos<sup>2</sup>, tenían derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscribiese por empresas cuya plantilla fuera inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tuviera una plantilla igual o superior a esa

---

<sup>2</sup>Los trabajadores debían cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a. No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- b. Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
- c. Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- d. Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- e. Ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España.

cifra. Este incentivo podía ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continuase compatibilizando el empleo con la formación, o la hubiese cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

Los trabajadores debían compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. Esta formación no tenía que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato.

### **3.2. Primer empleo joven**

La Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, antes mencionada, incluyó, entre otros, unos incentivos a la adquisición de una primera experiencia profesional a las empresas que celebrasen contratos temporales, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada fuera superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tuvieran experiencia laboral o si ésta fuera inferior a tres meses, en el artículo 12 de la citada Ley. Estos contratos se regían por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup> y sus normas de desarrollo, con la salvedad de que la duración mínima del contrato debía de ser de tres meses y la duración máxima de seis meses o, bajo ciertas condiciones, doce meses. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformasen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tenían derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada fuera al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación sería de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

### **3.3. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incluyó, entre otras, diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, tratando de favorecer especialmente a quienes estaban sufriendo en aquel momento con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES. Para ello se facilitó la contratación de trabajadores por parte de las empresas de cincuenta o menos trabajadores mediante la creación de una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido, según lo

---

<sup>3</sup>Dicho artículo 15, sobre la duración del contrato, establece en el punto 1.b) que podrán celebrarse contratos de duración determinada, entre otros, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

establecido en el artículo 4 de la citada Ley. Este contrato tenía algunas particularidades como que la duración del periodo de prueba fuera de un año; gozaba de unos incentivos fiscales en el Impuesto sobre Sociedades cuando se contrataba a su primer trabajador a través de este contrato que fuera menor de 30 años, y en el caso de tratarse de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva podían deducir de la cuota íntegra un determinado porcentaje de la misma; y, además, en el caso de tratarse de desempleados inscritos en la oficina de empleo de entre 16 y 30 años, ambos inclusive, daban derecho a la empresa a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía era de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año, que en el caso de ser mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementaban en 8,33 euros/mes (100 euros/año), si bien en el supuesto de que el contrato se celebrase a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutaban de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. Para la aplicación de estos incentivos, la empresa debía mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

### **3.4. Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos**

Igualmente, la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo contiene, entre otras, una serie de medidas destinadas a la creación de empleo, y en particular a la contratación de jóvenes en situación de desempleo. Entre estas últimas destacaba la contratación indefinida, a tiempo completo o parcial, de un joven desempleado menor de 30 años por microempresas<sup>4</sup> y empresarios autónomos con el que no hubieran tenido ningún vínculo laboral anterior y siempre que no se hubiera celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a esta modalidad, recogida en el artículo 10 de la citada Ley. Las empresas tenían derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato. Para la aplicación de estos beneficios la empresa debía mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral.

### **3.5. Incentivos a los contratos en prácticas**

Igualmente, La Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, antes mencionada, extendió la aplicación del contrato en prácticas e introdujo unos incentivos a la utilización de esta modalidad contractual, según lo recogido en el artículo 13 de la citada Ley. Así, estableció, por un lado, que podrían celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hubieran transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios; y, por otro, que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concertaran un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tenían derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato, que era del 75% en el caso

---

<sup>4</sup> Con una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.

de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas.

A modo de resumen, se presentan en la tabla 1 las principales características de los incentivos de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios derogados recientemente.

**Tabla 1. Incentivos de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios derogados por el real decreto-ley 28/2018**

INCENTIVOS DE ACCESO	Objeto	Dirigido a	Organizaciones a las que va dirigido	Tipo de relación	Duración	Jornada	Remuneración	Seguridad Social	Incentivos fiscales
<b>Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa</b>	Mejorar la empleabilidad compatibilizando el empleo con la formación, que no tiene que estar vinculada al puesto de trabajo	Desempleados menores de 30 años que cumplan determinados requisitos	Empresas, incluidos los trabajadores autónomos	Relación laboral. El contrato deberá formalizarse por escrito en modelo establecido por el SPEE	Por tiempo indefinido o por duración determinada	No podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del SNGJ que podrá alcanzar el 75 por cien de la jornada	La misma remuneración que a tiempo completo, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.	Cumpliendo ciertos requisitos, durante un máximo de doce meses, una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100%, en el caso de empresas con <250 personas, o del 75%, en empresas con ≥250 personas. Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses bajo ciertas condiciones	No
<b>Primer empleo joven</b>	Adquisición de una primera experiencia laboral	Desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o sea inferior a tres meses	Empresas, incluidos trabajadores autónomos, que en los seis meses anteriores no hayan adoptado decisiones extintivas improcedentes	Relación laboral. El contrato deberá formalizarse por escrito en modelo establecido por el SPEE	Entre tres y seis meses y hasta doce meses si se establece por convenio. Temporal	Completa o parcial, en cuyo caso será superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable	Tendrán la misma remuneración que los trabajadores con contratos de duración indefinida, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, en el caso de tiempo parcial	Cumpliendo ciertos requisitos, transformación en indefinidos: bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes, durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la de un trabajador a tiempo completo. En el caso de mujeres, 58,33 euros/mes	No
<b>Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores</b>	Facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial	Desempleados o desempleados menores de 30 años según el tipo de bonificación o incentivo.	Empresas que tengan menos de 50 trabajadores	Relación laboral. El contrato deberá formalizarse por escrito	Indefinido	Completa o parcial.	Tendrán la misma remuneración que los trabajadores con contratos de duración indefinida, de manera proporcional, en función del tiempo	Cumpliendo ciertos requisitos, con desempleados entre 16 y 30 años derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la SS durante tres años, de 83,33 euros/mes, en el primer año; de 91,67	Cumpliendo ciertos requisitos: Primer trabajador y que sea menor de 30 años da derecho a deducir de la cuota íntegra del IS la cantidad de 3.000 euros.



MODALIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

							trabajado, en el caso de tiempo parcial	en el segundo, y de 100 en el tercer año. Con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes. A tiempo parcial de modo proporcional.	Desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo dan derecho a deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del menor de los siguientes importes: El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación o el importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida. A tiempo parcial de modo proporcional.
<b>Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos</b>	Facilitar el empleo estable joven	Desempleado < 30 años	Empresas, incluidos trabajadores autónomos, con ≤ 9 trabajadores	Relación laboral. El contrato deberá formalizarse por escrito en modelo establecido por el SPEE	Indefinido	Completa o parcial	Tendrán la misma remuneración que los trabajadores con contratos de duración indefinida, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, en el caso de tiempo parcial	Cumpliendo ciertos requisitos, derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año de contrato. Estos beneficios solo se aplicarán respecto a un contrato.	

Fuente: Elaboración propia.

#### **4. MODALIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS VIGENTES TRAS LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 28/2018**

Una vez presentados los incentivos derogados, a continuación, se van a analizar las características principales de las modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios vigentes, tras la aprobación del Real Decreto-ley citado: el convenio de prácticas, las prácticas no laborales y el contrato de trabajo en prácticas.

##### **4.1. El convenio de prácticas**

En nuestro ordenamiento, la primera regulación de las prácticas de los estudiantes universitarios se abordó en el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa. En líneas generales, el objetivo fundamental de esta norma era conseguir una formación integral del alumno universitario a través de programas de cooperación educativa con las empresas para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria concreta o para un grupo de estos centros con características comunes. El programa no establecía relación contractual alguna sobre el estudiante y la empresa, toda vez que, por su naturaleza, dicha relación era estrictamente académica y no laboral.

Con posterioridad, con la finalidad de adecuar el período durante el cual los alumnos podían realizar prácticas en empresas al sistema de créditos introducido por el Real Decreto 1497/1987, de 17 de noviembre, se aprobó el Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre, que modificó el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, disponiendo que los programas de cooperación educativa se podrían establecer con las empresas para la formación de los alumnos que hubieran superado el 50 por ciento de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando.

En la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, a la que se ha hecho referencia en la Introducción, se ha puesto un especial énfasis en la realización de prácticas externas por los estudiantes universitarios, previendo que los planes de estudios de Grado contendrán «toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir», entre la que se mencionan «las prácticas externas» (artículo 12.2), y que «si se programan prácticas externas, estas tendrán una extensión máxima del 25 por ciento del total de los créditos del título y deberán ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios» (artículo 12.6).

Ello ha hecho necesaria una nueva regulación más acorde con lo establecido en la legislación vigente y que desarrolle, precise y aclare algunos de los aspectos previstos en la misma, tales como los objetivos de las prácticas, las entidades colaboradoras y los destinatarios, requisitos, tutorías y contenidos de los convenios de cooperación educativa; y, como consecuencia, se promulgó el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, actualmente vigente. Conforme a dicha ley:

1. Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias

que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

2. Podrán realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional.
3. Dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.
4. No obstante, los participantes en las prácticas académicas externas quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que conlleven una contraprestación económica para los mismos (apartado 1 del artículo 1 del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre)<sup>5</sup>.
5. Con la realización de las prácticas académicas externas se pretenden alcanzar los siguientes fines:
  - a. Contribuir a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y práctico.
  - b. Facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en que los estudiantes habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos.
  - c. Favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas.
  - d. Obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura.
  - e. Favorecer los valores de la innovación, la creatividad y el emprendimiento.
6. Las prácticas académicas externas serán curriculares y extracurriculares:
  - a. Las prácticas curriculares se configuran como actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de que se trate.
  - b. Las prácticas extracurriculares, son aquellas que los estudiantes podrán realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación y que, aun teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente Plan de Estudios. No obstante, serán contempladas en el Suplemento Europeo al Título conforme determine la normativa vigente.
7. La duración de las prácticas será la siguiente:
  - a. Las prácticas externas curriculares tendrán la duración que establezca el plan de estudios correspondiente en los términos establecidos por el artículo 12.6 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, antes citado.
  - b. Las prácticas externas extracurriculares tendrán una duración preferentemente no superior al cincuenta por ciento del curso académico, sin perjuicio de lo que

---

<sup>5</sup> No obstante, la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, que entrará en vigor a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo, que el Gobierno, en el plazo de 3 meses a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, procederá a desarrollar, establece que los participantes en prácticas académicas externas deberán ser incluidos en el sistema de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo, aunque no tengan carácter remunerado.

- fijen las universidades<sup>6</sup>, procurando el aseguramiento del correcto desarrollo y seguimiento de las actividades académicas del estudiante.
- c. Los horarios de realización de las prácticas se establecerán de acuerdo con las características de las mismas y las disponibilidades de la entidad colaboradora. Los horarios, en todo caso, se procurará que sean compatibles con la actividad académica, formativa y de representación y participación desarrollada por el estudiante en la universidad.
8. El proyecto formativo en que se concreta la realización de cada práctica académica externa deberá fijar los objetivos educativos y las actividades a desarrollar. Los objetivos se establecerán considerando las competencias básicas, genéricas y/o específicas que debe adquirir el estudiante. Asimismo, los contenidos de la práctica se definirán de forma que aseguren la relación directa de las competencias a adquirir con los estudios cursados.
  9. Para la realización de las prácticas externas, las universidades o, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, suscribirán Convenios de Cooperación Educativa con las entidades colaboradoras y fomentarán que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.
  10. Los convenios establecerán el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora, la universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última. En sus estipulaciones básicas o en los anexos que las desarrollen deberán integrar al menos:
    - a. El proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.
    - b. El régimen de permisos a que tenga derecho con arreglo a la normativa vigente.
    - c. Las condiciones de rescisión anticipada de la práctica en caso de incumplimiento de sus términos.
    - d. En su caso, el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil, o garantía financiera equivalente.
    - e. La existencia, en su caso, de una bolsa o ayuda de estudios para el estudiante y la forma de su satisfacción.
    - f. La protección de sus datos.
    - g. La regulación de los eventuales conflictos surgidos en su desarrollo.
    - h. Los términos del reconocimiento de la universidad a la labor realizada por los tutores de la entidad colaboradora.
  11. Podrán realizar prácticas académicas externas:
    - a. Los estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por la Universidad o por los Centros adscritos a la misma.
    - b. Los estudiantes de otras universidades españolas o extranjeras que, en virtud de programas de movilidad académica o de convenios establecidos entre las mismas, se encuentren cursando estudios en la Universidad o en los Centros adscritos a la misma.

---

<sup>6</sup> En el caso de la UPV/EHU, para realizar prácticas externas extracurriculares de grado el alumno o alumna deberá haber superado 120 créditos de los necesarios para obtener su titulación.

12. Para la realización de las prácticas externas los estudiantes deberán cumplir, en su caso, los siguientes requisitos:
  - a. Estar matriculado en la enseñanza universitaria a la que se vinculan las competencias básicas, genéricas y/o específicas a adquirir por el estudiante en la realización de la práctica.
  - b. En el caso de prácticas externas curriculares, estar matriculado en la asignatura vinculada, según el Plan de Estudios de que se trate.
  - c. No mantener ninguna relación contractual con la empresa, institución o entidad pública o privada o la propia universidad en la que se van a realizar las prácticas, salvo autorización con arreglo a la normativa interna de cada Universidad<sup>7</sup>.
13. Para la realización de las prácticas externas los estudiantes contarán con un tutor de la entidad colaboradora y un tutor académico de la universidad. El tutor designado por la entidad colaboradora deberá ser una persona vinculada a la misma, con experiencia profesional y con los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva. No podrá coincidir con la persona que desempeña las funciones de tutor académico de la universidad. La designación de tutor académico de la universidad se hará de acuerdo con los procedimientos establecidos por la misma. Para las prácticas curriculares el tutor deberá ser un profesor de la universidad, con preferencia de la propia facultad, escuela o centro universitario en el que se encuentre matriculado el estudiante y, en todo caso, afín a la enseñanza a la que se vincula la práctica. En el caso de las prácticas extracurriculares, el tutor académico será preferentemente un profesor de la universidad que imparta docencia en la misma rama de conocimiento de la enseñanza cursada.
14. El reconocimiento académico de las prácticas externas se realizará de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la universidad<sup>8</sup>.

#### **4.2. Las prácticas no laborales**

El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, regula las prácticas no laborales en empresas. En su preámbulo se señala que, en el contexto de crisis económica existente, la especial gravedad del desempleo juvenil en nuestro mercado de trabajo, con una especial dificultad de inserción en el mercado laboral de aquellas personas jóvenes que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral, resulta urgente y necesario articular medidas que incrementen las oportunidades de empleo para este colectivo, que deben contribuir a facilitar su acceso al mercado de trabajo, a la ocupación y a la adquisición de práctica laboral en un entorno real. En este contexto, en línea con las reformas ya emprendidas para mejorar la competitividad de la economía española y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, así como los contenidos incorporados a la buena gobernanza de la responsabilidad social empresarial, se regula mediante este real decreto una nueva medida que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de las personas jóvenes, con problemas de empleabilidad,

---

<sup>7</sup> En el caso de la UPV/EHU, salvo autorización expresa de los órganos que determine el o la Vicerrectora de Ordenación Académica.

<sup>8</sup> En el caso del Grado en ADE de la UPV/EHU, se pueden reconocer hasta 18 créditos optativos por las prácticas extracurriculares realizadas con una equivalencia de 1 crédito ECTS por cada 25 horas de prácticas.

en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de Empleo. En concreto:

1. Las empresas o grupos empresariales, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, y en el marco de la responsabilidad social empresarial, podrán suscribir acuerdos con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral, al objeto de realizar prácticas de carácter no laboral, en sus centros de trabajo con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven.
2. Las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven.
3. Las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, 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. Asimismo, 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. 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<sup>9</sup>, de acuerdo 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.
4. Las prácticas se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. A la finalización de las prácticas no laborales, las empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, deberán entregar a las personas que hayan realizado las mismas un certificado en el que conste, al menos, la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de realización.
5. En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales, se definirá, al menos, el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas.
6. 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<sup>10</sup>.
7. A las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales, reguladas en este real decreto, les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad

---

<sup>9</sup>Menos de 30 cuando, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la tasa de desempleo de este colectivo sea igual o superior al 20 por ciento, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año

<sup>10</sup> En 2018 el IPREM era de 537,84 euros al mes.

Social contemplados en 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<sup>11</sup>.

8. Las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales contempladas en este capítulo, previamente a la suscripción del acuerdo con las personas beneficiarias de las mismas, celebrarán un convenio con el Servicio Público de Empleo competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo donde se desarrollarán aquellas.
9. La preselección de personas jóvenes para la realización de estas prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo.
10. En el citado convenio se incluirá, entre otros contenidos, una mención al proceso de preselección de las personas jóvenes candidatas por los Servicios Públicos de Empleo. En todo caso, el proceso de selección final de las personas que van a participar en el programa de prácticas no laborales corresponderá a la empresa.
11. La empresa presentará a los Servicios Públicos de Empleo un programa de prácticas no laborales donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de sistemas de evaluación y tutorías.
12. Las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento.
13. Los contratos de trabajo celebrados con las personas jóvenes que se suscriban tras la participación de éstas en el programa de prácticas no laborales, se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación, de acuerdo, en todo caso, con la normativa que resulte de aplicación.

### **4.3. El contrato de trabajo en prácticas**

El artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula los contratos formativos. En este artículo se distinguen dos tipos de contratos formativos: el contrato de trabajo en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. A continuación, haremos referencia únicamente al primero, ya que el segundo no es aplicable a universitarios.

Según el apartado 1 del artículo 11, el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se

---

<sup>11</sup>Según el artículo 3 del citado Real Decreto, la acción protectora será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo.

concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
3. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. Los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
4. 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. No podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.
5. Deberá formalizarse por escrito, en los modelos oficiales que se facilitarán por las Oficinas de Empleo, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
6. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
7. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
8. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (apartado 2 del artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal).
9. Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año). Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades



laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido (artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

A modo de resumen, se presentan en la tabla 2 las principales características de las modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios vigentes.

**Tabla2. Modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios vigentes tras la aprobación del real decreto-ley 28/2018**

MODALIDADES DE ACCESO	Objeto	Dirigido a	Organizaciones a las que va dirigido	Tipo de relación	Duración	Jornada	Remuneración	Seguridad Social	Incentivos fiscales
<b>Convenio de prácticas extracurriculares</b>	Naturaleza formativa que permite aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica	Estudiantes universitarios con carácter voluntario	Propia universidad, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas.	Relación no laboral. Suscripción de un convenio entre la universidad y la entidad colaboradora	Preferentemente no superior al 50% del curso académico, sin perjuicio de lo que fijen las universidades. Temporal	Se procurará que sean compatibles con la actividad desarrollada en la universidad	En su caso, bolsa o ayuda de estudios para el estudiante	Obligatoriedad de alta en SS <sup>a</sup> .	No
<b>Convenio de prácticas curriculares</b>	Naturaleza formativa que permite aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica	Estudiantes universitarios con carácter obligatorio	Propia universidad, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas.	Relación no laboral. Suscripción de un convenio entre la universidad y la entidad colaboradora	La que establezca el plan de estudios. Temporal.	Se procurará que sean compatibles con la actividad desarrollada en la universidad	En su caso, bolsa o ayuda de estudios para el estudiante	Obligatoriedad de alta en SS <sup>a</sup> .	No
<b>Prácticas laborales no</b>	Mejorar la empleabilidad, ofrecer un primer contacto con la realidad laboral y contribuir a completar la formación	Desempleados entre 18 y 25 años, con titulación universitaria o de formación profesional, sin experiencia superior a 3 meses en la misma actividad	Empresas o grupos empresariales en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo	Relación no laboral. Suscripción previa de un convenio de la empresa con el SPE y de un acuerdo entre la empresa y el joven	Entre tres y nueve meses. Temporal	Completa o parcial.	Beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento	Obligatoriedad de alta en SS. Los contratos de trabajo que se suscriban tras la participación en las prácticas no laborales se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan	Los contratos de trabajo que se suscriban tras la participación en las prácticas no laborales se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan
<b>Contrato de trabajo en prácticas</b>	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados	Titulado universitario o de formación profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los estudios, o, si el trabajador	Las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios	Relación laboral. El contrato deberá formalizarse por escrito en modelo establecido por el SPEE	Entre seis meses y dos años. Temporal	Completa o parcial.	No podrá ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente,	Transformación en indefinidos: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes, durante tres años. En el caso de mujeres, 58,33 euros/mes	No

MODALIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

		es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios					del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo		
--	--	------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<sup>3</sup>Leer nota al pie número 4.

Fuente: Elaboración propia.

## 5. TIPOLOGÍAS DE MODALIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

A partir de la caracterización realizada en el apartado anterior sobre las distintas modalidades de acceso al mercado laboral, a continuación, se van a clasificar las mismas en función de una serie de variables: objeto, colectivo al que va dirigido, organizaciones a las que va dirigido, tipo de relación, duración, jornada, remuneración, obligatoriedad de alta en la Seguridad Social, existencia de bonificaciones a la seguridad social o posibles incentivos fiscales.

En función del objeto podemos distinguir entre modalidades de acceso cuyo objeto es:

1. Mejorar o favorecer la formación. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Convenio de prácticas extracurriculares.
  - b. Convenio de prácticas curriculares.
  - c. Prácticas no laborales.
2. Adquirir experiencia. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Prácticas no laborales.
  - b. Contrato de trabajo en prácticas.
3. Facilitar el empleo estable. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Contrato de trabajo en prácticas.

En función del colectivo al que va dirigido podemos distinguir entre modalidades de acceso dirigidas a:

1. Estudiantes universitarios. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Convenio de prácticas extracurriculares.
  - b. Convenio de prácticas curriculares.
2. Titulados universitarios. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Prácticas no laborales.
  - b. Contrato de trabajo en prácticas.
3. Jóvenes desempleados. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Prácticas no laborales.

En función de las organizaciones a las que va dirigido podemos distinguir entre modalidades de acceso dirigidas a los siguientes tipos de organizaciones:

1. A todo tipo de organizaciones. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Convenio de prácticas extracurriculares.
  - b. Convenio de prácticas curriculares.
  - c. Contrato de trabajo en prácticas.
2. A empresas. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Prácticas no laborales.

En función del tipo de relación podemos distinguir entre modalidades de acceso:

1. Sin relación laboral. En esta tipología podemos incluir:
  - a. Convenio de prácticas extracurriculares.
  - b. Convenio de prácticas curriculares.

c. Prácticas no laborales.

2. Con relación laboral. En esta tipología podemos incluir:

a. Contrato de trabajo en prácticas.

En función de la jornada podemos distinguir entre modalidades de acceso a jornada:

1. Parcial. En esta tipología podemos incluir:

a. Convenio de prácticas extracurriculares.

b. Convenio de prácticas curriculares.

2. Completa o parcial. En esta tipología podemos incluir:

a. Prácticas no laborales.

b. Contrato de trabajo en prácticas.

En función de la remuneración podemos distinguir entre modalidades de acceso con remuneración:

1. Voluntaria. En esta tipología podemos incluir:

a. Convenio de prácticas extracurriculares.

b. Convenio de prácticas curriculares.

2. Obligatoria. En esta tipología podemos incluir:

a. Prácticas no laborales.

b. Contrato de trabajo en prácticas.

En función de si da derecho a posibles bonificaciones en la Seguridad Social podemos distinguir entre modalidades de acceso:

1. Sin bonificación. En esta tipología podemos incluir:

a. Convenio de prácticas extracurriculares.

b. Convenio de prácticas curriculares.

c. Prácticas no laborales.

2. Pueden dar lugar a una bonificación. En esta tipología podemos incluir:

a. Contrato de trabajo en prácticas.

## **6. LA FORMACIÓN DUAL COMO MODALIDAD DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO**

Como ya se ha mencionado en la Introducción, el Real Decreto 1393/2007 impulsa un cambio en las metodologías docentes, que centra el objetivo en el proceso de aprendizaje del estudiante, en un contexto que se extiende ahora a lo largo de la vida, de manera que los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deben tener en el centro de sus objetivos, por un lado, la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas; y, por otro lado, hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias así como en los procedimientos para evaluar su adquisición.

La formación dual tiene cabida en este modelo, puesto que posibilita a los jóvenes la obtención de un título, a través de un proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera compartida en el centro de formación y en la empresa, que les permite desarrollar

competencias complementarias (trabajo en equipo, responsabilidad,...), descubrir el funcionamiento diario de la empresa y adquirir conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para ejercer una profesión y responder a las necesidades específicas de la empresa (Beraza y Azkue, 2018).

### **6.1. La formación dual**

La formación dual o en alternancia define la formación que se realiza en periodos de tiempo alternados entre el centro de formación y el centro de trabajo. Así, por ejemplo, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedecop) define la formación dual o el aprendizaje en alternancia como la educación o aprendizaje que alterna períodos en una institución educativa o en un taller de aprendizaje con el lugar de trabajo (Pin et al., 2015).

En el marco del sistema de formación para el empleo o el sistema educativo, la formación dual es definida como el conjunto de 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 (Real Decreto 1529/2012).

La formación dual se presenta como otra vía de formación para mejorar la empleabilidad y el desarrollo individual, incrementar la adecuación y la continuidad entre las exigencias del mundo profesional y la formación inicial de los estudiantes universitarios y conseguir una mayor eficiencia económica e integración social. Este tipo de enseñanza optimiza la profesionalización para un acceso directo al empleo.

### **6.2. Experiencias de formación dual universitaria en España**

La formación dual universitaria ha sido implementada en muchos países europeos desde hace ya algunos años, pero son dos países los que han liderado este sistema de formación: Alemania, conocido con el nombre de formación dual, y Francia, con el nombre de formación en alternancia (Badía, 2014). En cambio, en España esta formación es todavía prácticamente inexistente a nivel universitario.

En España existen algunas experiencias de formación universitaria dual, más allá del prácticum y las prácticas en empresas, que es una formación que se desarrolla en el entorno laboral, pero que no implica que lo que se esté desarrollando en todos ellos pueda ser necesariamente calificado como formación en alternancia (Rego et al., 2015).

Una de las más significativas es la del Grado en Ingeniería en Innovación de Procesos y Productos que imparte la Escuela Universitaria de Ingeniería Dual del IMH (Instituto de Máquina Herramienta), centro adscrito a la Universidad del País Vasco. En el área de la Administración y Dirección de Empresas cabe destacar la experiencia de la Europäische Wirtschaftsakademie (EWA), un centro adscrito a la Universidad de Alcalá que, en colaboración con la Duale Hochschule Baden-Wurtemberg, ofrece a buenos alumnos bilingües (español-alemán) una carrera de empresariales de tres años con una clara orientación hacia las prácticas y una doble titulación: el Bachelor of Arts con 210 ECTS de la Duale Hochschule Baden-Wurtemberg y el Grado en Management in Industry de la Universidad de Alcalá. A nivel de Máster se podrían mencionar el de Dirección de Producción en Empresas del Sector de Automoción, con un plan de estudios diseñado entre Volkswagen Navarra y la Universidad de Navarra, Tecnum, en el que el alumnado recibe parte de la formación teórica y práctica en las aulas de la Volkswagen Academy o

el Màster Dual en Direcció de Recursos Humans i Desenvolupament de Competències de la Universidad de Lleida.

En este contexto, bajo el impulso institucional de la Consejería de Educación del Gobierno Vasco, las universidades del Sistema Universitario Vasco han comenzado a diseñar titulaciones o itinerarios de Grado y Máster Duales. Esto ha llevado a la Agencia Vasca de Calidad, Unibasq, a aprobar un Protocolo, con el fin de establecer el procedimiento y los requisitos para el reconocimiento de la formación dual en las titulaciones oficiales de Grado y Máster del País Vasco. De acuerdo con dicho Protocolo (Resolución de 10 de octubre de 2017):

1. El reconocimiento de formación dual se podrá extender a toda la titulación o a un itinerario de la misma. En el primer caso, todo el alumnado que curse el título recibirá la formación dual. En el segundo, sólo el alumnado que curse el itinerario, pero no quienes cursando la misma titulación no se incluyan en el mismo.
2. La Universidad debe garantizar que cuenta con las entidades suficientes para acoger a todas las alumnas y alumnos.
3. El porcentaje de créditos totales del plan de estudios que se impartirán dentro de o en colaboración con la entidad debe oscilar para grado entre el 25% y 50% del total o para máster mínimo 40% o al menos 30 ECTS.
4. Las entidades o instituciones participantes deben participar tanto en el diseño como en la implantación del título o el itinerario dual, de manera que se demuestre la necesaria implicación de éstas en la vida cotidiana de la titulación o itinerario.
5. Se nombrará una Comisión mixta entre representantes de la Universidad y de las entidades, que garantizará la coordinación e integración de las actividades desarrolladas en la entidad/institución y las impartidas en el aula. En ellas deberá realizarse también un análisis de las incidencias detectadas y un seguimiento del alumnado.
6. Se explicará qué competencias de la titulación o itinerario se desarrollarán en la entidad y cuáles en el aula y cómo se desarrollarán (competencias generales en el caso de la titulación, competencias específicas en el caso de itinerarios). Si una competencia se trabaja en ambos ámbitos, deberá indicarse el diferente grado de desarrollo o forma de adquirir la misma en cada uno de los ámbitos.
7. Existirá un vínculo jurídico entre el alumno o alumna y la entidad / institución en la que desarrollará la actividad formativa, que implique remuneración al estudiante, así como un seguro asimilable al del resto de trabajadores y trabajadoras en la entidad salvo en lo que se refiere a la prestación por desempleo, que no es necesaria.
8. Se aportará la programación del título o itinerario, señalando las asignaturas, materias o módulos en las que se alternan actividades en el aula y en la entidad, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación y calificación. En concreto, en las asignaturas, materias o módulos duales se deberá indicar el cronograma, señalando la temporalidad con el que se van a ir alternando las actividades en el aula y en la entidad.
9. En la evaluación de asignaturas, materias o módulos duales o en alternancia participará tanto la persona que tutoriza la docencia en el aula como la que tutoriza la docencia en la entidad. Dada la relevancia de la evaluación continua y conjunta, se recomienda aportar evidencias de una tutorización intensiva conjunta entre entidad /institución y universidad. Por ejemplo, un portafolio del alumnado.

10. Se indicará el perfil del profesorado académico participante en la formación dual y la formación recibida sobre dicho modelo. Asimismo, se señalará el perfil del tutor o tutora de la entidad y la formación recibida sobre el modelo de formación dual.
11. Se señalarán las obligaciones que tanto el tutor o tutora de la entidad y el profesorado adquieren, y que deberán especificarse en el convenio con la entidad, o bien en un documento anexo firmado por quienes participan como docentes en la formación dual.
12. Se explicará que las entidades participantes acreditan las condiciones suficientes para desarrollar las competencias que el plan de estudios reserva para las actividades en la entidad. En concreto, que el objeto social de las entidades y las instalaciones e infraestructura de personal son adecuadas para el nivel de desarrollo que requiere la adquisición de tales competencias.
13. Se incluirán los convenios firmados con las entidades, o en su caso, el modelo tipo que han suscrito todas ellas por separado o a través de una asociación o clúster del que formen parte. En el convenio se especificará el tipo de formación que recibirán los tutores/as de las entidades.

### **6.3. Mención graduado o graduada dual**

El Gobierno Español también está planteándose incluir en el curriculum universitario la formación dual. Así, el borrador pre inicial para toma de conocimiento del proyecto de real decreto por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y otras normas en materia de enseñanzas universitarias (versión 13-7-2018), incorpora al mismo una disposición adicional decimoséptima que regula la Mención Graduado o Graduada Dual y Máster Dual. En la misma se establece que se otorgará la mención de Graduado o Graduada Dual y Máster Dual, siempre que en la titulación cursada concurren las siguientes circunstancias:

1. La existencia de un contrato laboral con el estudiante de Grado. El contrato se podrá celebrar por una empresa del sector privado o del sector público, así como por una Administración Pública. El contrato tendrá una duración igual, al menos, que los estudios universitarios oficiales de Grado o de Máster.
2. El contrato laboral tendrá por objeto la realización de cometidos que estén directamente relacionados con los estudios de Grado o Máster que esté realizando el estudiante.
3. La formación dual supondrá que entre el 25 y el 50 por ciento de los créditos, en títulos de Grado de 240 créditos ECTS y entre el 20 y el 40 por ciento de los créditos, en títulos de Grado de 180 créditos ECTS, tendrán que consistir en la ejecución del contrato laboral. En el caso del Máster, al menos el 40 por ciento de los créditos deberán cursarse bajo esta modalidad. Dentro de tales porcentajes deberán incluirse el Trabajo Fin de Grado/Máster.

En el caso de que el contrato laboral se ejecute en colaboración entre la Universidad y la empresa o Administración Pública en la que preste servicio el estudiante, se suscribirá un convenio de colaboración marco entre las partes. En este convenio se indicarán las obligaciones de la Universidad y las obligaciones de la empresa o Administración Pública, así como el procedimiento de selección de los estudiantes. El



estudiante tendrá un tutor designado por la Universidad y un responsable con formación adecuada designado por la empresa o Administración Pública.

Las universidades podrán adaptar a lo dispuesto en esta disposición adicional, los planes de estudios conducentes a la obtención del Título Universitario Oficial de Grado y Máster, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. En ningún caso, esta modificación de los planes de estudio podrá suponer un incremento del número de plazas inicialmente verificadas por el Consejo de Universidades.

## 7. CONCLUSIONES

El Real Decreto 1393/2007, que estructura las enseñanzas y títulos universitarios, flexibiliza la organización de las enseñanzas universitarias, promoviendo la diversificación curricular y permitiendo que las universidades aprovechen su capacidad de innovación, sus fortalezas y oportunidades; impulsa un cambio en las metodologías docentes; y contempla la posibilidad de introducir prácticas externas; de manera que los planes de estudios deben tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, lo que incrementará la empleabilidad de los titulados.

Al poco tiempo de la aprobación de dicha Ley y del citado Real Decreto se desencadenó una de las mayores crisis económico-financiera conocidas, que puso en evidencia la necesidad de un conjunto coherente de medidas para fomentar la empleabilidad de los trabajadores, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes, y favorecer la contratación estable, lo que dio lugar a la introducción de nuevas modalidades de acceso al mercado laboral dirigidas a los jóvenes, en general, y universitarios, en particular, y a la mejora de las condiciones de otras dirigidas a los mismos o de las que se podían beneficiar estos.

Hasta la reciente aprobación del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, las modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios eran las siguientes: el convenio de prácticas, las prácticas no laborales y el contrato de trabajo en prácticas. A su vez, los incentivos disponibles eran los siguientes: incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (indefinido o temporal), el primer empleo joven (temporal), el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos y determinados incentivos al contrato de trabajo en prácticas.

De las modalidades e incentivos mencionados, el Real Decreto-ley 28/2018 ha derogado los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, el primer empleo joven, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y determinados incentivos a los contratos en prácticas, ya que estaba previsto que estuvieran en vigor, tal como se ha comentado anteriormente, hasta que la tasa de desempleo se situase por debajo del 15%. Llama la atención que el legislador no haya optado por derogar también las prácticas no laborales, en la medida en la que la justificación para su introducción era la especial gravedad del desempleo juvenil en nuestro mercado de trabajo, en el contexto de crisis económica existente en ese momento.

Por tanto, en la actualidad quedan vigentes únicamente: el convenio de prácticas, las prácticas no laborales y el contrato de trabajo en prácticas.

Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento; de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral; no obstante, los estudiantes quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social; se suscribirán Convenios de Cooperación Educativa con las entidades colaboradoras; podrá haber una bolsa o ayuda de estudios para el estudiante; y contarán con un tutor de la entidad colaboradora y un tutor académico de la universidad.

Las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive<sup>12</sup>, 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, que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad; se desarrollarán bajo la dirección y supervisión de un tutor; tendrán una duración entre tres y nueve meses; los participantes recibirán una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento y quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios; el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados; la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; 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.

La formación dual posibilita a los jóvenes estudiantes la obtención de un título, a través de un proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera compartida en el centro de formación y en la empresa, que tiene cabida en el modelo de aprendizaje basado en competencias.

La formación dual universitaria ha sido implementada en muchos países europeos desde hace ya algunos años. En cambio, en España esta formación es todavía prácticamente inexistente a nivel universitario.

En este contexto, recientemente las universidades del Sistema Universitario Vasco han comenzado a diseñar titulaciones o itinerarios de Grado y Máster Duales, y el

---

<sup>12</sup> Ver nota al pie número 8.

Gobierno Español también está planteándose incluir en el curriculum universitario la formación dual.

En la formación dual, las entidades o instituciones implicadas participan tanto en el diseño como en la implantación del título o el itinerario dual, de manera que se demuestre la necesaria implicación de éstas en la vida cotidiana de la titulación o itinerario; se explicita qué competencias de la titulación o itinerario se desarrollarán en la entidad y cuáles en el aula y cómo se desarrollarán; existirá un vínculo jurídico entre el alumno o alumna y la entidad / institución en la que desarrollará la actividad formativa; implicará remuneración al estudiante; y en la evaluación de asignaturas, materias o módulos duales o en alternancia participará tanto la persona que tutoriza la docencia en el aula como la que tutoriza la docencia en la entidad.

En el contexto de este trabajo, la implantación de la formación dual plantea algunas interrogantes. Así, por ejemplo, en el Protocolo establecido por la Agencia Vasca de Calidad no se concreta el tipo de vínculo jurídico entre el estudiante y la entidad o institución, lo que hace pensar que el mismo podrá tener carácter laboral o no laboral, que se podrá formalizar mediante un convenio de prácticas o un contrato laboral, en cada caso. Mientras, en el caso del Gobierno Español, se explicita que el vínculo jurídico tiene que ser un contrato laboral, sin especificar la modalidad a utilizar. Dadas las modalidades existentes, parece razonable pensar que el contrato laboral a aplicar sea el contrato de formación y aprendizaje, al que en la actualidad pueden acceder los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, pero no los que cursen estudios universitarios, por lo que sería necesaria la inclusión de este colectivo como destinatario de esta modalidad de acceso al mercado de trabajo.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Badia, F. (Coord.) (2014). *Promoció i desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari català*. Barcelona: Associació Catalana d'Universitats Públiques.
- Beraza, J.M. y Azkue, I. (2018). “Diseño de un itinerario de formación dual: universidad-empresa en GADE”. *Journal of Management and Business Education*, 1(1), 53-68.
- Pin, J.R.; Roig, M.; Susaeta, L. & Apascaritei, P.(2015).*La formación profesional dual como reto nacional*. IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Rego, L.; Rial, A.F. & Barreira, E.M. (2015). “La formación en alternancia en la universidad y en los ciclos formativos: aportaciones desde dos investigaciones realizadas en Galicia”. *Educar*, 51(2), 349-371.
- 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 9-11-2012).
- Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa (BOE 23-7-1981).
- Real Decreto 1497/1987, de 17 de noviembre, por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (BOE 14-12-1987).

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE 2-6-1994).
- Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre, por el que se actualiza el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre programas de cooperación educativa (BOE 18-10-1994).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (derogada) (BOE 29-6-1994).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-3-1995).
- RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE 29-4-1998).
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 24-12-2001).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20-6-2002).
- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (derogada) (BOE 11-3-2004).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006).
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 13-4-2007).
- Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009) (BOE 28-4-2007).
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE 30-10-2007).
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE 14-12-2007).
- 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 27-10-2011).
- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (BOE 18-11-2011).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (7-7-2012).
- Resolución de 16 de octubre de 2012, del Vicerrector de Ordenación Académica de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se procede a la publicación de la Normativa Reguladora de las Prácticas Académicas Externas del Alumnado, aprobada en el Consejo de Gobierno de 27 de septiembre de 2012 (BOPV 12-11-2012).

- 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.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE 27-7-2013).
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE 21-12-2013).
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (BOE 28-11-2014).
- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (BOE 30-7-2014).
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (BOE 17-10-2014).
- 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 (24-10-2015).
- Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Directora de Unibasq - Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, por la que se da publicidad al Protocolo para la obtención del reconocimiento de formación dual para títulos universitarios oficiales de Grado y Máster, aprobado por la Comisión Asesora de Unibasq, el 9 de octubre de 2017.
- Borrador pre inicial para toma de conocimiento del proyecto de real decreto por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y otras normas en materia de enseñanzas universitarias (versión 13-7-2018).
- Jornada sobre Contrataciones para jóvenes organizada por la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (ADEGI) el 14 de mayo de 2018.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE 29-12-2018).
- Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (BOE 8-12-2018).