

Resumen gráfico de la información sobre
contratos formativos del Servicio Público
de Empleo Estatal (SEPE)

Contratos para la Formación y Contratos en Prácticas

Principales datos

Febrero 2019

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	2
<u>CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS</u>	3
<u>PRINCIPALES RESULTADOS</u>	7
1. <u>Evolución del número de contratos</u>	11
2. <u>Contratos convertidos en indefinidos</u>	13
3. <u>Distribución por género</u>	13
4. <u>Distribución por edad</u>	14
5. <u>Distribución por nivel educativo</u>	15
6. <u>Distribución por tamaño de empresa</u>	17
7. <u>Distribución por comunidad autónoma</u>	18
8. <u>Distribución por sector de actividad</u>	19
9. <u>Distribución por ocupación</u>	21
<u>CONCLUSIONES</u>	25
<u>Anexo I: Ventajas económicas del contrato para la formación y el aprendizaje</u>	27
<u>Anexo II: Estimación del coste de las bonificaciones a la Seguridad Social de los contratos para la formación (2013-2017)</u>	28

INTRODUCCIÓN

La Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO ha realizado un análisis de los datos relativos a los contratos para la formación y el aprendizaje y los contratos en prácticas que se han celebrado durante el periodo 2007 a 2018.

La actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje forma parte de la formación profesional dual.

CCOO apuesta por una formación dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje que garantice la cualificación y reduzca el abandono educativo. Debe mejorar también el acceso al empleo. El contrato para la formación y el aprendizaje no puede ser una herramienta de precarización del empleo y de vulneración de derechos.

Según el informe de “Propuestas sobre Formación Profesional Dual” elaborado por la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO, se constata que *la formación dual en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje no está siendo eficaz ni en la reducción del abandono escolar entre los más jóvenes, ni en la mejora de su cualificación, ni en la inserción posterior*. El abuso de muchas empresas de estos contratos, unido a una red insuficiente y en muchos casos deficiente de centros, lo han abocado a su fracaso.

Los contratos formativos y en particular el contrato para la formación y el aprendizaje están pensados para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas más jóvenes y con menores niveles bajo de cualificación. Nace con un doble propósito: formar y capacitar a jóvenes con bajos niveles de cualificación y favorecer su inserción en el mercado laboral de forma estable.

CCOO reclama al Gobierno una reforma del contrato para la formación y una apuesta clara por la formación dual. El marco debe ser el diálogo, la negociación y el acuerdo con las organizaciones sindicales y las empresariales. **Voluntad, compromiso, transparencia y negociación** son premisas necesarias para que la formación dual no se convierta en una falacia.

La formación dual debe permitir a la población más joven aumentar de manera real y efectiva las oportunidades de empleo y también de formación. Debe combinar la práctica laboral con la formación que ha de estar estructurada, y conducir a la obtención de una acreditación oficial e incentivar la formación a lo largo de la vida. La práctica profesional debe contribuir y facilitar el empleo estable, de calidad. Debe servir para erradicar las altas tasas de desempleo juvenil y el abandono formativo temprano. Llevamos más de una década de retraso, sin logros en esta materia y con un alto coste económico y social.

Es necesario una regulación clara que ordene el conjunto de prácticas profesionales laborales y no laborales. Se debe disponer de información sobre los contenidos formativos ligados a estos contratos para la formación.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS

Los contratos para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas se regulan en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, corresponden a la categoría de contratos formativos. El contrato en prácticas se dirige a quienes tienen un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Permiten la práctica profesional, facilitando la transición del ámbito educativo al mercado laboral.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	
DIRIGIDO A	Jóvenes mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional, reconocida por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo o por el Sistema Educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite de edad no se aplica en los siguientes casos: personas con discapacidad, personas consideradas en situación de riesgo o exclusión social y que sean contratadas por empresas de inserción y personas que participen en proyectos de empleo y formación.
OBJETO DEL CONTRATO	Adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo. La actividad laboral desempeñada por el trabajador y la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con la actividad formativa.
DURACIÓN	Entre 1 y 3 años El tiempo de trabajo debe ser compatible con la actividad formativa y no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima anual durante el primer año y del 85% durante el segundo y tercer año.
ACTIVIDAD FORMATIVA	Títulos de Formación Profesional de grado medio o superior, en modalidad presencial o a distancia, Certificados de Profesionalidad de nivel 1, 2 y 3 de cualificación, en modalidad presencial o mediante teleformación. Podrá incluir formación complementaria recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS	
DIRIGIDO A	Quienes tengan título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.
OBJETO DEL CONTRATO	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados
DURACIÓN	Entre 6 meses y 2 años
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Reducciones 50% en las cotizaciones si la persona contratada es menor de 30 años o tiene discapacidad. Si la persona previamente estuviera realizando prácticas no laborales, la reducción será del 75% Bonificación de 500 euros anuales, 700 euros al año si se trata de mujeres por conversión del contrato en indefinido

Se han analizado las principales características de los contratos para la formación y el aprendizaje que se han suscrito en este periodo para conocer su incidencia en el empleo y en el nivel de cualificación de las personas más jóvenes. Este documento contiene un resumen gráfico de la información sobre contratos para la formación y contratos en prácticas que publica mensualmente el área de estadística de la web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Las variables analizadas son:

- Número de contratos realizados y número de contratos convertidos en indefinidos.
- Características sociodemográficas de las personas contratadas: género, edad y nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación.
- Características de los contratos: ocupaciones para las que se realiza.
- Características de las empresas contratantes: tamaño, sector, CNAE y comunidad autónoma.

Los años analizados son 2007, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018. La información sobre 2007 permite comparar los datos actuales con los de antes de la crisis y la reforma de la regulación del contrato para la formación de finales de 2012.

No se dispone de ningún dato sobre la formación asociada a los contratos para la formación y el aprendizaje, ni sobre el área de conocimiento de las titulaciones de las personas en prácticas, si bien es posible extraer algunas conclusiones a partir de la información sobre las ocupaciones para las que se llevan a cabo las contrataciones.

Al final del documento se realiza una estimación de la cuantía que ha supuesto al presupuesto público la bonificación de los contratos para la formación y al aprendizaje.

Durante 2018 se han producido cambios legislativos que afectan a la financiación pública de estos contratos. A fecha de hoy, no disponemos de la información necesaria para conocer su impacto económico, por lo que no ha sido posible incorporarlos.

La Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado incorporó dos medidas:

- Una ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ).

Su cuantía es de 430,27 euros mensuales (80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples -IPREM- de 2018). La ayuda se limita a un periodo máximo de 18 meses y en el caso de personas con discapacidad puede tener una duración máxima de 36 mensualidades. Esta ayuda estaba dirigida a jóvenes procedentes del SNGJ sin título de Bachiller, título de Técnico de Grado medio, superior o equivalentes. Para poder percibirla, la persona debía comprometerse, además, a iniciar y realizar una actividad formativa. Se trataba de un complemento “extrasalarial” de 430 euros mensuales durante 18 meses para jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- Una bonificación de 3.000 euros anuales -250 euros mensuales- por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento. La bonificación se puede aplicar durante un periodo de 3 años desde la fecha de conversión en indefinido.

Estas medidas entraron en vigor el día 4 de agosto de 2018 y 5 meses después han sido derogadas por el 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 al *“no haber resultado eficaz, tanto por el número de solicitudes presentadas como por la tergiversación que ha introducido en el marco de la relaciones laborales”*, según el preámbulo de este texto normativo.

No sabemos cuántos y cuántas jóvenes han formalizado un contrato de formación desde el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y cuántos de estos se han convertido en indefinidos. Este dato permitiría cuantificar el coste económico que ha supuesto al presupuesto público la ayuda de acompañamiento y también estimar el de las bonificaciones empresariales para los próximos años.

A finales de 2018 se publicó el Real Decreto-ley 28/2018 que incluye dos disposiciones relativas al contrato para la formación:

- Extiende la cotización y protección por desempleo a los programas públicos de empleo y formación, incluyendo los programas de escuelas taller, casa de oficios y talleres de empleo.
- Deja sin efecto la ampliación del límite de edad a los 30 años. La Ley 30/2012 estableció que mientras la tasa de paro no se situara por debajo del 15%, el límite de edad se ampliaba de los 25 a los 30 años. A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley los contratos para la formación solo pueden celebrarse con jóvenes menores de 25 años, salvo en el caso que se trate de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social.

La ampliación de la cobertura por desempleo no tendrá efecto en las bonificaciones. La Ley 3/2012 excluye a los contratos de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo de este tipo de reducciones.

Sin embargo, no podemos aventurar qué repercusión tendrá la reducción del límite de edad. Los contratos para la formación a mayores de 24 años han supuesto una parte creciente en el total de contratos. En el año 2018, el 54% de las personas contratadas bajo esta modalidad tenían 25 o más años. Lo previsible será que sean relevados por personas más jóvenes, y que el número de contrataciones al menos no descienda.

PRINCIPALES RESULTADOS

1. Evolución del número de contratos

Los contratos para la formación y los contratos en prácticas apenas suman el 1% en el total de contratos que se celebran. En el año 2018 se celebraron 52.803 contratos para la formación y 107.312 contratos en prácticas, representando un 0,2% y 0,5% respectivamente sobre el total de 22.294.681 contratos formalizados en este periodo.

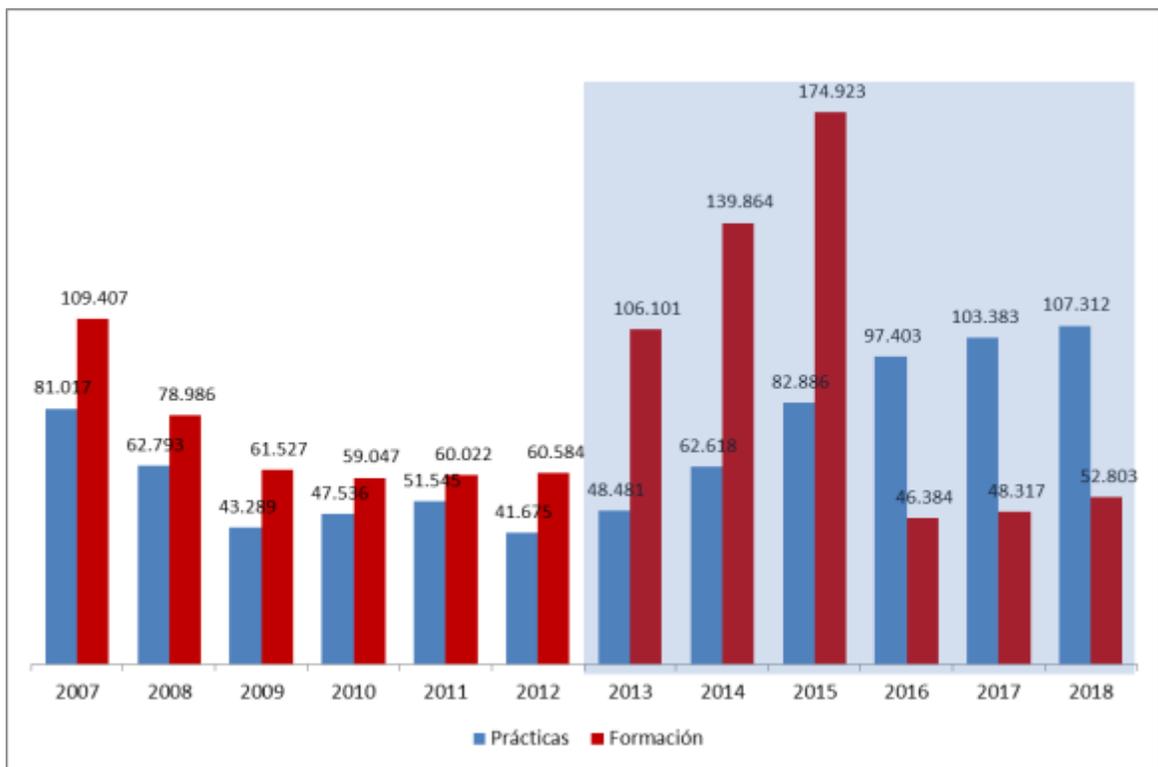


Gráfico 1: Evolución del número de contratos en prácticas y para la formación. 2007-2018

Contratos para la formación. Podemos distinguir tres etapas:

- **Años 2007-2012:** El número de contratos para la formación se sitúa en torno a los 70.000 anuales. Como veremos más adelante, los contratos se realizan principalmente en el sector de construcción y las personas contratadas son jóvenes (el grupo más numeroso tiene menos de 19 años) sin titulación académica oficial.
- **Años 2013-2015:** El número de contratos crece hasta alcanzar un máximo de 174.923 en 2015. En su mayoría se realizan en los sectores de comercio y hostelería y aumentan tanto la edad como el nivel académico de las personas contratadas.

Este incremento está directamente relacionado con la aprobación del *Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje* y se establecen las bases de la formación profesional dual, que introdujo las siguientes modificaciones:

- a) Supresión de los requisitos exigibles a la formación asociada al contrato: mediante una disposición transitoria que se fue renovando cada seis meses hasta enero de 2016, se permitió la impartición de **cursos no acreditables en modalidad a distancia tradicional** que eran subvencionados, cuando se *realizaban* en centros privados, con 220¹ euros al mes durante el primer año.
- b) Supresión de requisitos exigibles a la persona contratada y a la empresa contratante: se permite la firma de contratos con personas jóvenes (hasta 30 años) de cualquier nivel académico, la bonificación al 100% (el 75% para empresas de más de 250) de las cotizaciones a la Seguridad Social (incluso cuando se contrata a familiares) y el encadenamiento de contratos.

Además, a principios de 2015,² se establecieron bonificaciones adicionales:

- Los costes de “tutoría” de las empresas (80 euros mensuales para las de menos de cinco trabajadores y de 60 euros mensuales para el resto) que, hasta donde sabemos, no es necesario justificar en forma alguna.
- Un incremento en las horas de formación bonificables cuando el contrato se realiza con jóvenes beneficiarios de Garantía Juvenil (50% el primer año y el 25% el segundo y tercer año). El primer año, por tanto, el importe que se paga al centro de formación asciende a 440 euros al mes en modalidad de teleformación y 704 euros en modalidad presencial.

A raíz de estos cambios, los contratos se convirtieron en una nueva y floreciente línea negocio para las consultoras de formación, con nulos efectos en términos de mejora de la cualificación y, como veremos en el Gráfico 3, con efectos negativos en la inserción laboral de las personas más jóvenes³.

- **Años 2016-2018:** El número de contratos desciende bruscamente (un 73% en 2016) respecto a 2015, aunque se mantienen las características básicas del periodo anterior en cuanto al perfil de los contratados y el sector de las empresas contratantes. Durante 2018 el

¹ Cálculo realizado sobre 40 horas de trabajo semanal, un mes de cuatro semanas y dos días y el módulo económico permitido de 5€ hora/alumno. La formación presencial se financia con 8€ hora/alumno.

² Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

³ La situación se analiza en detalle en el informe “El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje”.

número de contratos para la formación creció un 9% respecto a 2017, muy por encima de los contratos en prácticas (4%) y también del total de contrataciones realizadas (3%).

El descenso se debió a que, a finales de 2015, tras las quejas de CCOO y el aumento de las denuncias recibidas por la Inspección de Trabajo sobre el carácter fraudulento de estas contrataciones, el Gobierno decidió no prorrogar la mencionada disposición transitoria y suprimir la financiación de la formación a distancia tradicional y la formación no acreditable (aunque hay excepciones).

Muchas de las consultoras más dinámicas en la “gestión” de formación a distancia no estaban acreditadas para impartir certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación, por lo que debieron interrumpir su actividad, con el consiguiente recorte de las contrataciones. En estos momentos, tratan de adaptarse a la nueva situación e impartir certificados mediante teleformación porque el contrato sigue siendo un *chollo* (ver Anexo I: Ventajas del contrato para la formación).

Sólo hay 73 certificados de profesionalidad que se puedan impartir mediante teleformación, concentrados en las familias de Hostelería y Turismo (14), Informática y Comunicaciones (13), Comercio (10) Servicios Sociales y a la Comunidad (10) y Administración y Gestión (9). No hay ningún certificado disponible para 13 de las 26 familias profesionales existentes. En cuanto a los niveles de cualificación, 10 son de nivel 1, 25 de nivel 2 y 32 de nivel 3.

Los contratos en prácticas presentan una evolución creciente, pero mucho más estable y sostenida en el tiempo. Suponen entre un 0,3% y un 0,5% del total de contratos. Al contrario que sucede en los contratos para la formación, la regulación también ha sido más estable y parece que sí sirven para el objetivo de facilitar la primera práctica profesional y favorecer la inserción en el mercado de trabajo.

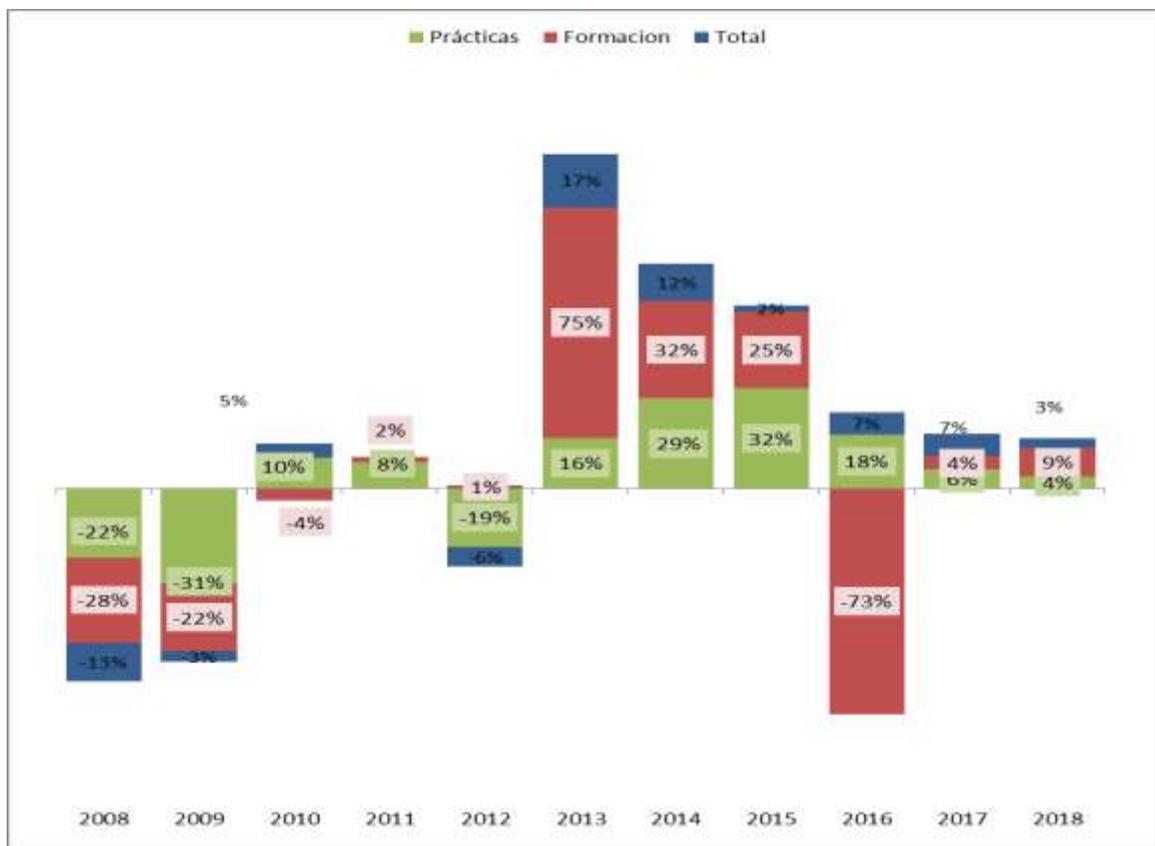


Gráfico 2: Variación porcentual del número de contratos en prácticas y para la formación. 2008-2018

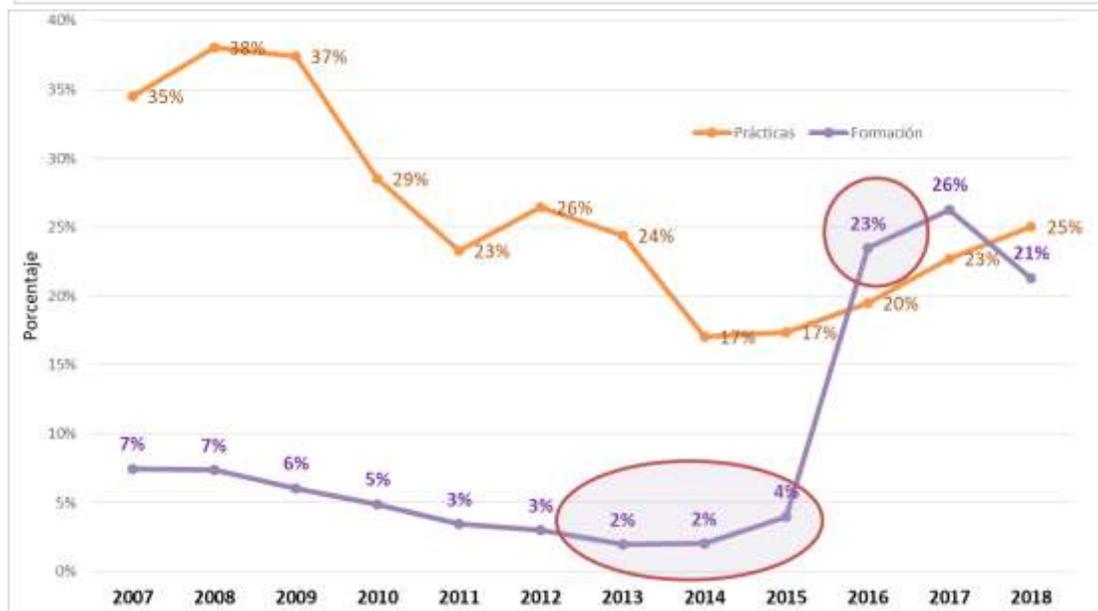
Podría presumirse que estos contratos son sensibles a la evolución del mercado de trabajo.

En épocas de crisis decrecieron con mayor intensidad que el conjunto de contratos y en épocas de bonanza aumentaron con más fuerza. En 2008, por ejemplo, el número total de contratos suscritos se redujo en un 13%, mientras que el descenso de los contratos en prácticas y los contratos para la formación fue del 22% y el 28% respectivamente. En sentido contrario, el crecimiento en 2015 fue del 2% y el de los contratos formativos del 32% (prácticas) y el 25% (formación). Durante los ejercicios 2008 y 2009, los primeros años de la crisis, sí resulta razonable pensar que el descenso del número de contratos se deba a la recesión.

Sin embargo, el incremento del periodo 2012 a 2015 se debe fundamentalmente al atractivo económico que supone la contratación bajo esta modalidad, en particular, el contrato para la formación. Este hecho lo corrobora el descenso que se produce en 2016, primer año en el que se delimita el tipo de formación asociada a ellos, convirtiéndose la formación no acreditable en complementaria a la formación ligada a la obtención de un certificado o de un título de formación profesional.

2. Contratos convertidos en indefinidos

Los estímulos a la contratación para la formación y el aprendizaje no revierten en un descenso de la temporalidad y, por ende, en la mejora de calidad y la estabilidad laboral.



Gráficos 3 y 4: Número de contratos convertidos en indefinidos. Datos absolutos y porcentajes

Como se observa en los gráficos 3 y 4, el número de contratos para la formación convertidos en indefinidos desciende con la crisis y toca fondo durante los años 2012 a 2014. En 2015 se

experimenta una notable recuperación. De hecho, el número de conversiones en indefinidos este año alcanza los 10.893 frente a los 6.955 del 2015, a pesar de la abrumadora diferencia en el número de contratos suscritos (46.384 contratos para la formación suscritos en 2016, frente a los 174.923 suscritos en 2015).

Aunque los datos sobre contratos convertidos en indefinidos deben tomarse con prudencia cuando se valoran año a año, sí muestran una tendencia. En este caso, sugieren que cuando se reducen los estímulos económicos para los contratos formativos, mejoran sus resultados en términos de inserción laboral de jóvenes, pues las empresas no tienen alicientes para utilizarlos como contrato precario, se utilizan menos y aumentan el porcentaje de los que se convierten en indefinidos. Resaltar que son precisamente los años 2012 a 2015 los que menos contratos para la formación se convirtieron en fijos (en torno a los 2.000 por año).

El brusco descenso de contratos para la formación en 2016 estuvo acompañado de una de las tasas más elevadas de inserción o de conversión del contrato en indefinido. El exceso de incentivos a la contratación, en este caso, tuvo un efecto llamada, lo que provocó una subida descontrolada del número de contrataciones y las tasas más baja de inserción (medida en términos de conversión en empleo fijo). La excesiva permisividad y flexibilidad en la formación y el aliciente económico, favorecieron la práctica de esta contratación que se desinfló cuando desaparecieron tales ventajas.

El contrato en prácticas tiene un nivel de inserción superior al contrato para la formación: el 25% de los contratos en prácticas pasaron a ser indefinidos (dos puntos más que en 2017). Sin embargo, en el año 2018 solo el 21% de los contratos para la formación se convirtieron en indefinidos (5 puntos porcentuales menos que en 2017).

Los contratos en prácticas presentan un comportamiento mucho más estable, tanto en el número total de contratos realizados como en el porcentaje de ellos que se convierte en indefinidos, aunque también se ven afectados por un decrecimiento durante la crisis.

3. Distribución por género

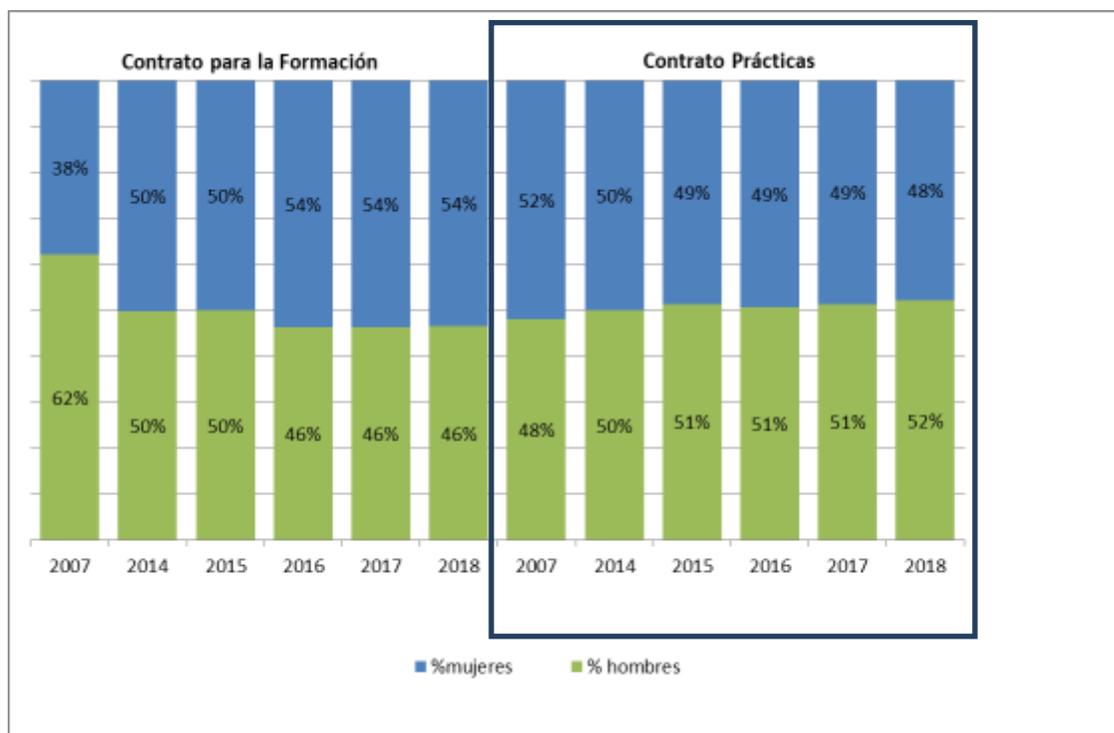


Gráfico 5: Distribución por género de las personas contratadas con contratos para la formación y contratos en prácticas. 2007- 2018

El porcentaje de mujeres contratadas mediante contratos para la formación y el aprendizaje ha crecido en la última década (del 38% al 54%) a causa, probablemente, de la sustitución del sector de construcción por el de servicios como rama económica en la que se concentra el mayor número de estos contratos.

Por el contrario, **se ha reducido ligeramente la proporción de mujeres con contrato en prácticas** (del 52% al 48%), lo que resulta chocante si tenemos en cuenta que en la actualidad son más las mujeres que los hombres con titulación superior en el mercado de trabajo; podría relacionarse con que, como veremos más adelante, las ocupaciones para las que se utiliza este contrato se vinculan con especialidades de ciencias, matemáticas, ingeniería, etc., en las que la presencia femenina es menor.

Desde la crisis, y coincidiendo con el declive del sector de la Construcción, los contratos para la formación se realizan mayoritariamente a mujeres, el 54% del total. Sin embargo, **solo el 48% (un punto menos que en 2017) de los contratos en prácticas son firmados por mujeres**, a pesar de que el número de las que han finalizado la segunda etapa secundaria o tienen estudios superiores es mayor. Según datos de la EPA del segundo trimestre de 2018, el número de mujeres que poseían un nivel de cualificación suficiente como para formalizar un contrato en prácticas superaba en un 1,6% al de hombres.

4. Distribución por edad

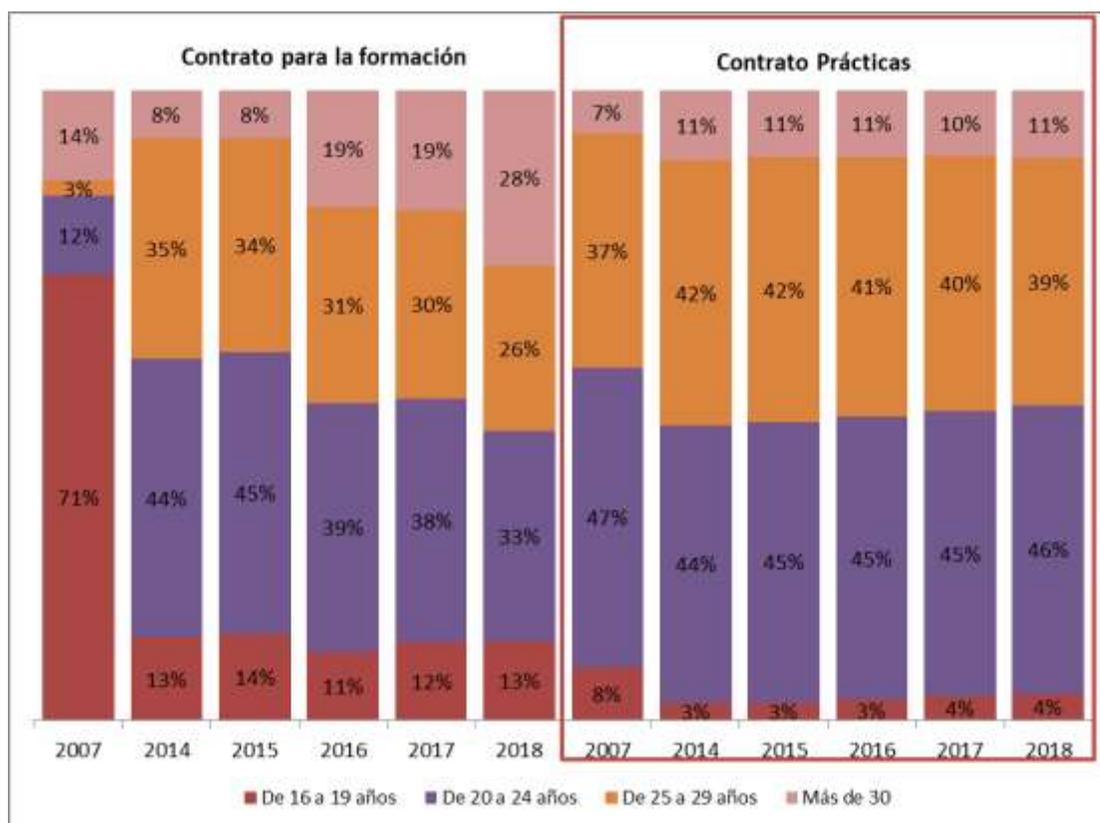


Gráfico 5: Distribución por edad de las personas contratadas con contratos para la formación y contratos en prácticas. 2007- 2018.

Contrato para la Formación: Aunque en su diseño original estos contratos se dirigían a jóvenes de menos de 25 años, en la actualidad el 54% de las personas contratadas supera esa edad. El efecto combinado del desempleo juvenil y la precarización incentivada del contrato hicieron que, entre 2007 y 2018, el porcentaje de personas menores de 19 años pasara del 71% al 13%.

En el año 2018, el 28% de los contratos para la formación y el aprendizaje se ha formalizado con personas con más de 30 años de edad. A partir de 2016 crece la presencia de mayores de 30 años (19%) y ha continuado creciendo hasta alcanzar el 28% este año, lo que con toda probabilidad se debe al aumento del peso relativo de los contratos realizados en el marco de iniciativas públicas de empleo-formación. Cuando son mayores de 30 años sólo pueden contratarse si se trata de *personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y otros Programas de Empleo-Formación*. Al descender bruscamente la contratación en el sector privado y mantenerse el alumnado de los programas de empleo formación, su peso en el conjunto de los contratados aumenta.

Los contratos a jóvenes entre 25 y 29 años han crecido muy por debajo del aumento que se ha producido en otros intervalos de edad, lo que ha supuesto que pase a representar un 26% del total de contratos, frente al 30% que representaban en el 2017. Este intervalo de edad se

corresponde con la edad en la que se alcanza un nivel de estudios superior que permite acceder a otras modalidades de contratación o con una presencia mayor en la contratación en prácticas.

El RD-Ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones y otras medidas ha dejado sin efecto la disposición de la Ley 3/2012 que extendía el límite de edad para la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje hasta los 30 años, mientras que la tasa de paro no se situara por debajo del 15%. Los efectos los podremos ir conociendo a lo largo del año 2019.

Contrato en prácticas: El envejecimiento de las personas que han suscrito contratos en prácticas es menos notable: el grupo de los menores de 25 años ha pasado del 55% al 49% entre 2007 y 2017.

5. Distribución por nivel educativo

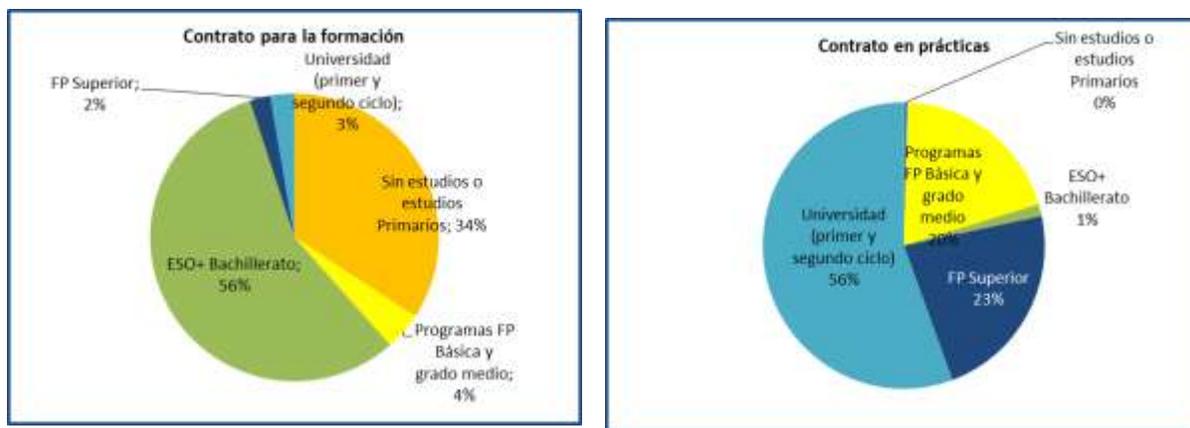


Gráfico 7. Personas contratadas en prácticas y para la formación por nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación. Porcentajes calculados sobre el total de personas contratadas de 2014 a 2018

El perfil académico de las personas contratadas en prácticas y el de las contratadas para la formación es, lógicamente, muy distinto. Casi 8 de cada 10 personas con contratos en prácticas tienen formación superior: 6 tienen formación universitaria y 2 han completado un ciclo superior de Formación Profesional.

Por el contrario, el 62% de las personas contratadas para la formación ha finalizado la ESO o el Bachillerato⁴, el 34% no tiene estudios o solo alcanza un nivel educativo máximo de Estudios

⁴ Sería deseable distinguir entre personas que han acabado el Bachiller y personas que han acabado la ESO, pero la estructura de los datos de la estadística de contratos no lo permite. Ver pág. 21 de las “fuentes de información” de Estadísticas de contratos.

Primarios y apenas el 4% ha cursado Formación Profesional de grado básico o medio. Las titulaciones superiores suponen el 5%.

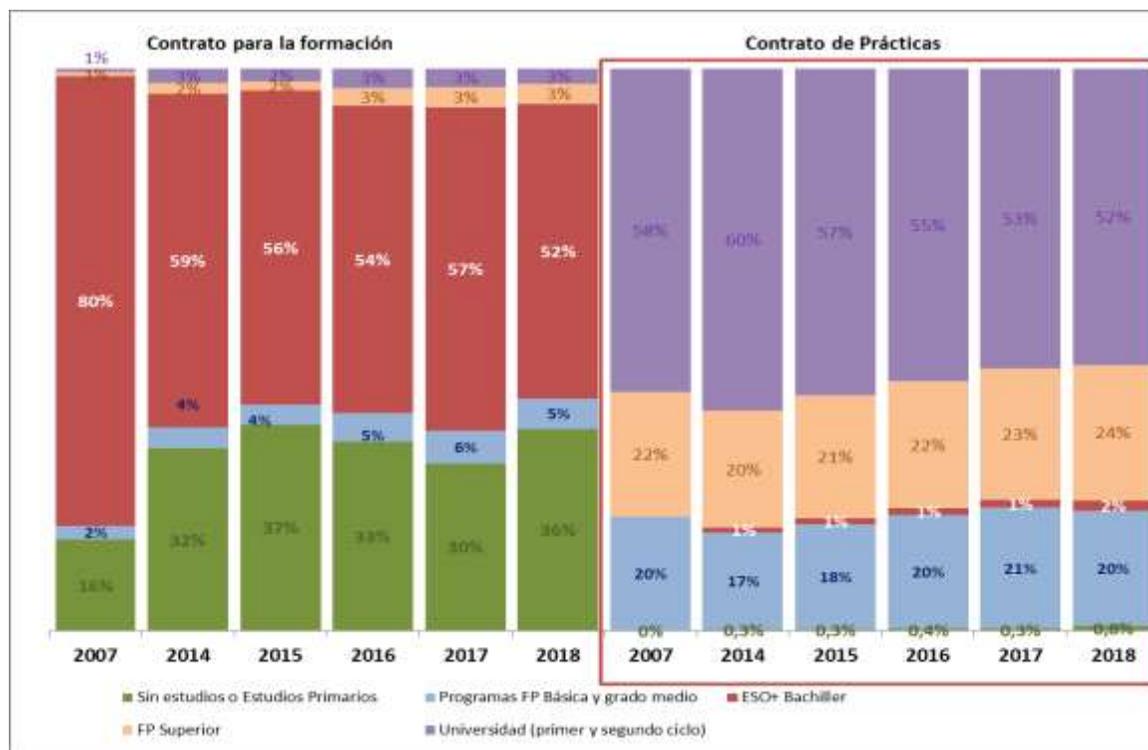


Gráfico 8. Distribución de los contratos en prácticas y para la formación por nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación. Cálculo anual para 2007-2018.

NOTA: Las personas contratadas en prácticas que tienen el título de ESO o Bachiller podrían disponer de un certificado de profesionalidad.

Con respecto a la evolución del nivel académico se observa, por una parte, **un crecimiento del 100% de quienes poseen un título de Formación Profesional superior o un grado universitario y que formalizan un contrato para la formación, lo que ha supuesto** que pase del 2% que representaba en 2007, al 6% en 2018.

Es una utilización perversa de este vínculo laboral y tal vez en fraude de ley de este tipo de contratos. El contrato para la formación según el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tiene por objeto la cualificación profesional en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida con la formación dirigida a **personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el Sistema de Formación Profesional para el empleo o por el Sistema Educativo. El pequeño detalle que lo permite es que no tienen titulación oficial reconocida para esa ocupación.** Una persona con un grado, por ejemplo, en la ingeniería de Telecomunicaciones, puede formalizar un contrato para la formación para atender mesas en un restaurante porque no tiene titulación reconocida para dicha profesión. Esto es una desvirtuación del objeto del contrato.

Y, por otra, la **escasa vinculación de este contrato con lo que podríamos llamar “trayectorias de formación profesional”**. Solo entre el 4% (2014) y el 5% (2018) de las personas contratadas habían finalizado estudios de formación profesional básica o de grado medio y, por lo tanto, podrían haber estado estudiando FP superior mediante la modalidad en alternancia. De hecho, las personas con un título de FP de grado medio son contratadas, cada vez con mayor mayor frecuencia, mediante contratos en prácticas.

6. Distribución por tamaño de empresa

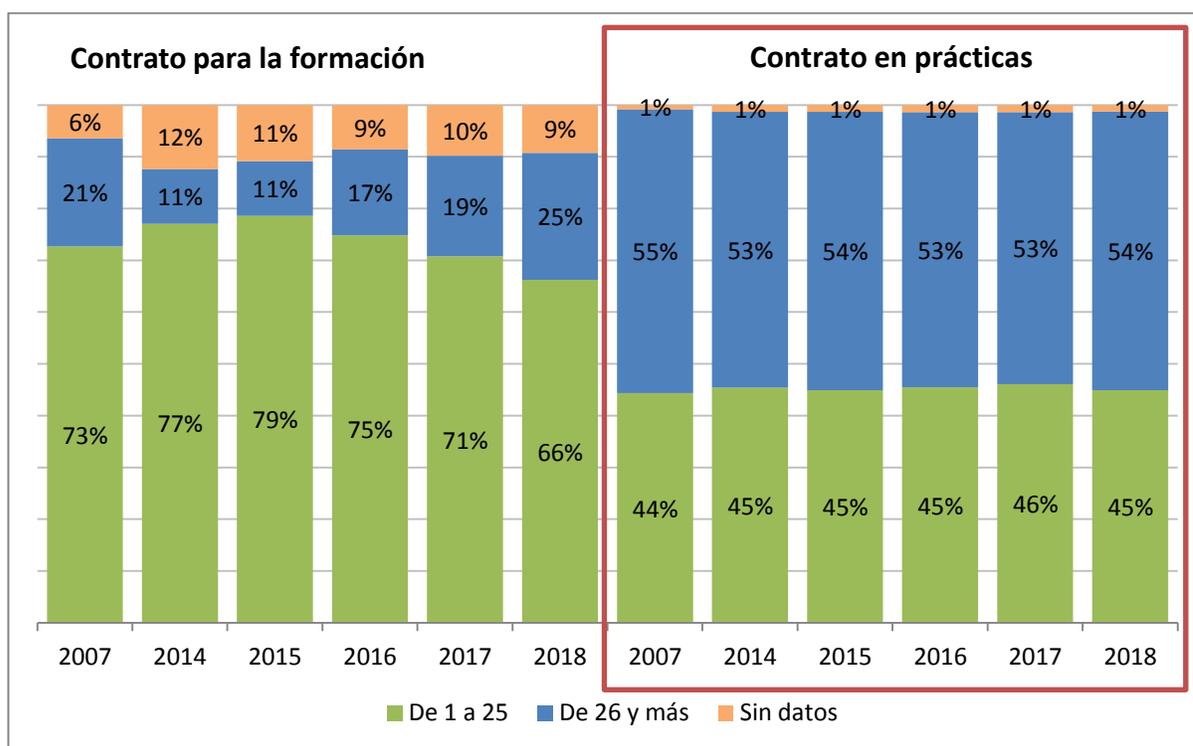


Gráfico 9: Contratos en prácticas y para la formación por tamaño de empresa. 2007-2018.

Nota: El epígrafe sin datos podría corresponder a autónomos que no tenían ningún asalariado en el momento de la contratación.

El uso de los contratos formativos está claramente segmentado por tamaño de empresa: las PYMES hasta 25 trabajadores/as realizan un 66% de los contratos para la formación, pero sólo el 45% de los contratos en prácticas.

Las empresas con una plantilla superior a 500, según los datos apenas han utilizado el contrato para la formación durante el periodo comprendido entre 2014 y 2018 (no llegan al 0,6% de la contratación), mientras que han hecho el 14% de los de prácticas, aunque este hecho no aparezca en el gráfico.

Esto sugiere que **el tamaño es uno de los elementos más relevantes para determinar las competencias requeridas por las empresas**. Las grandes incorporan personal de alta

cualificación, mientras que las pequeñas se inclinan por personal con menor cualificación o, simplemente, utilizan el contrato para la formación para reducir costes sin preocuparse demasiado de su dimensión cualificante.

7. Distribución por comunidad autónoma

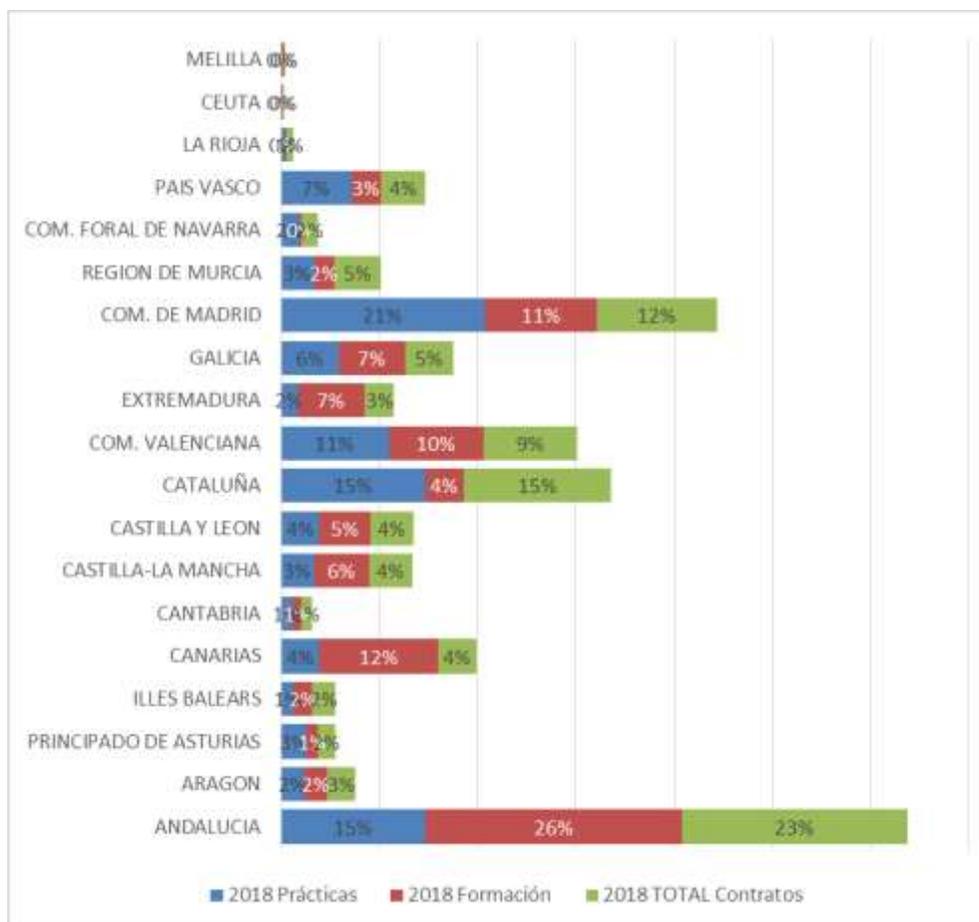


Gráfico 10: Distribución porcentual de los contratos para la formación, en prácticas y total de contratos celebrados en la comunidad (porcentaje que representa cada uno sobre el total nacional)

La distribución de los contratos por comunidad autónoma apenas ha experimentado cambios entre 2007 y 2018. **Las autonomías con fuerte presencia de la hostelería y el turismo en su estructura económica, como Canarias o Andalucía, concentran una mayor proporción de contratos para la formación.**

La utilización del contrato en prácticas es más frecuente en Madrid, Catalunya, Comunidad Valenciana y Euskadi, lo puede deberse a una mayor presencia de empresas del sector industrial.

8. Distribución por sector de actividad

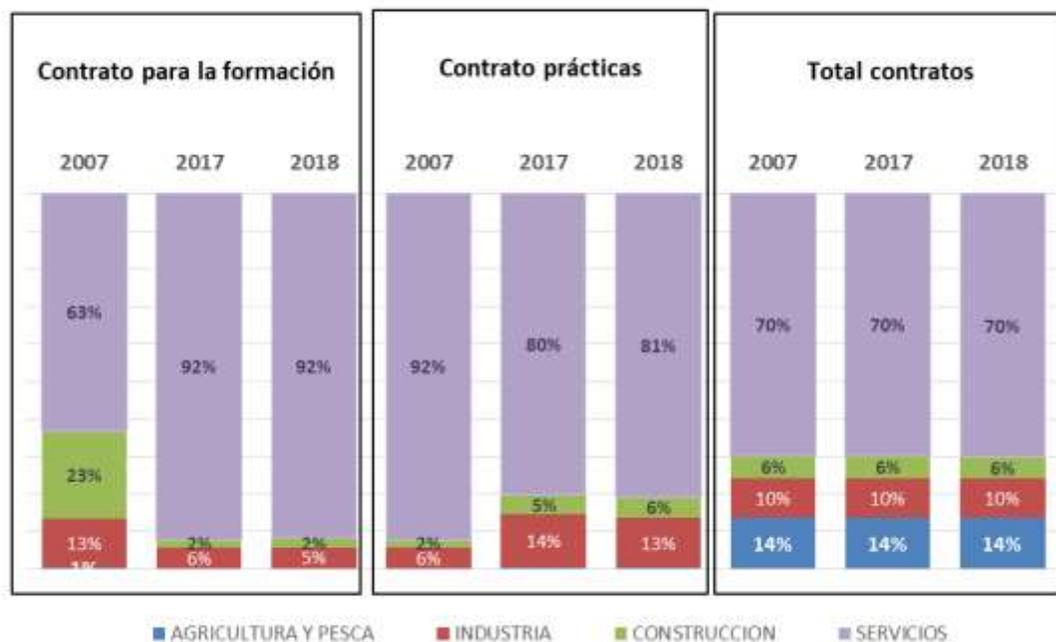


Gráfico 11: Distribución de los contratos para la formación, en prácticas y de todos los contratos por sector de actividad

Cuadro 1: Número y porcentaje de contratos para la formación y en prácticas por CNAE de la empresa contratante (sólo las 10 primeras). Año 2018

Contrato en prácticas		Contrato para la formación	
86 Actividades sanitarias	8.720 8%	84 Administración Pública y defensa	15.715 30%
85 Educación	7.715 7%	47 Comercio al por menor, excepto de vehículos	7.660 15%
62 Programación, consultoría y otras actividades	7.349 7%	56 Servicios de comidas y bebidas	6.961 13%
69 Actividades jurídica y de contabilidad	6.804 6%	85 Educación	6.680 13%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	6.719 6%	46 Comercio al por mayor e intermediarios de comercio	1.966 4%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos	5.679 5%	45 Venta y reparación de vehículos de motor	1.174 2%
84 Administración Pública y defensa	5.209 5%	96 Otros servicios personales	852 2%
45 Venta y reparación de vehículos de motor	4.965 5%	69 Actividades jurídica y de contabilidad	809 2%
43 Actividades de construcción especializada	4.232 4%	43 Actividades de construcción especializada	779 1%
46 Comercio al por mayor e intermediarios de comercio	3.923 4%	10 Industria de Alimentación	686 1%

La utilización de los contratos formativos en el sector primario es casi irrelevante, a pesar de que la rama agropecuaria absorbe el 14% del total de contratos firmados en 2018. Por el contrario, en servicios se “sobreutilizan” y su importancia va en aumento. En 2018 aglutina el 92% de los contratos para la formación y el 81% de los contratos en prácticas.

Si atendemos al desglose por los CNAE (Cuadro 1) observamos una fuerte concentración de los contratos para la formación en **Comercio al por menor y Servicios de comidas y bebidas** (28%), **Administración Pública** (22%) y **Educación** (10%). El porcentaje de la Administración Pública se puede deber a contrataciones llevadas a cabo en el marco de iniciativas de inserción. Por último, con respecto al CNAE de Educación, podría pensarse que las propias consultoras y centros de formación contratan a jóvenes a los que imparten el certificado de *“Docencia de la formación profesional para el empleo”*.

La distribución por CNAE de los contratos en prácticas es bastante más homogénea: encabezan el ranking Actividades Sanitarias (8%), Educación (7%), Actividades jurídicas y de contabilidad (6%) y Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería (6%).

9. Distribución por ocupación

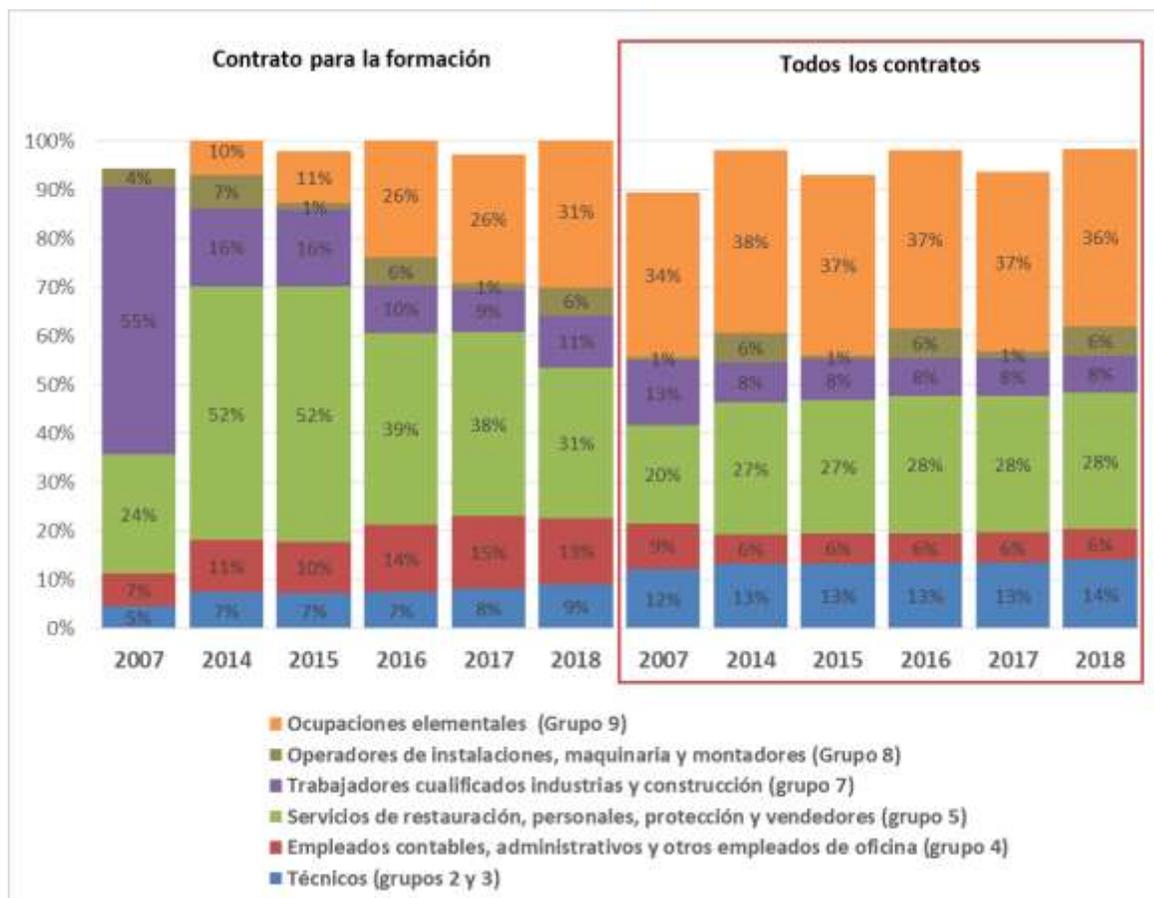


Gráfico 12: Porcentaje de contratos para la formación y total de contratos por ocupación. 2007-2018.

La Clasificación Nacional de Ocupaciones⁵ del año 2011 (CNO-11) establece 10 grandes grupos de ocupaciones, ordenados de mayor a menor nivel de responsabilidad y complejidad (con excepción de las ocupaciones militares).

- 1 Directores y gerentes
- 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3 Técnicos profesionales de apoyo
- 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
- 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 9 Ocupaciones elementales
- 10 Ocupaciones militares

⁵ Los grupos y subgrupos de ocupaciones no están adaptados al lenguaje inclusivo.

Para simplificar el gráfico, hemos suprimido los Grupos 1, 6 y 10, que no tienen apenas relevancia en la contratación formativa y hemos unido los grupos 2 y 3.

Se observa que, a partir de 2014, las ocupaciones que concentran el mayor número de contratos para la formación son del grupo 5 *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, lo que se corresponde con lo señalado en las notas precedentes de este informe. Sin embargo, esa concentración disminuye a lo largo del periodo, lo que indica que esta modalidad se está extendiendo a otros grupos de ocupaciones, muy particularmente al Grupo 4 *Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina* (del 7% en 2017 al 13% en 2018) y al grupo 9 *Ocupaciones elementales* (del 0% al 36% en 2018).

Los datos sobre el total de contratos del periodo son también elocuentes: la contratación que genera la economía española se corresponde masivamente con el Grupo 9 (el 36% en 2018) en torno a ocupaciones elementales: peones, empleados/as de limpieza, dependientes de comercio no cualificados etc. Aun suponiendo que la precariedad sea mayor en este grupo que en el resto y que, por ello, se realicen más contratos para un mismo puesto de trabajo, el porcentaje es abrumador.

El Cuadro 2 simplemente confirma el uso masivo de jóvenes con contrato para la formación en puestos de dependientes de comercio o camareros de bar (el 23%), así como el peso de las ocupaciones elementales y nos obliga a preguntarnos si en verdad estas contrataciones tienen una finalidad formativa.

Cuadro 2: Número y porcentaje de contratos para la formación por subgrupo principal de ocupación. Año 2018

Subgrupo de ocupación	Contratos	Porcentaje
52 DEPENDIENTES EN TIENDAS Y ALMACENES	6.922	13%
51 TRABAJ. ASALARIADOS SERVIC. RESTAURACIÓN	5.166	10%
95 PEONES AGRARIOS, FORESTALES Y DE PESCA	5.112	10%
92 OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA	3.075	6%
96 PEONES DE LA CONSTRUC. Y DE LA MINERÍA	2.961	6%
71 TRABAJ. OBRAS ESTRUCT. CONSTRUCCIÓN Y AFINES	2.201	4%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	2.075	4%
44 EMP. AGEN. VIAJES/RECEP/TELEF/VENTANILLA Y AFINES (EXCEPTO TAQUILLEROS)	2.052	4%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	2.046	4%
98 PEONES TRANSPORTE, DESCARG. Y REPONEDORES	1.548	3%
94 RECOG. RESIDUOS URBANOS, VENDED. CALLEJ. Y OTRAS OCUPAC. ELEMENT EN SERV.	1.380	3%

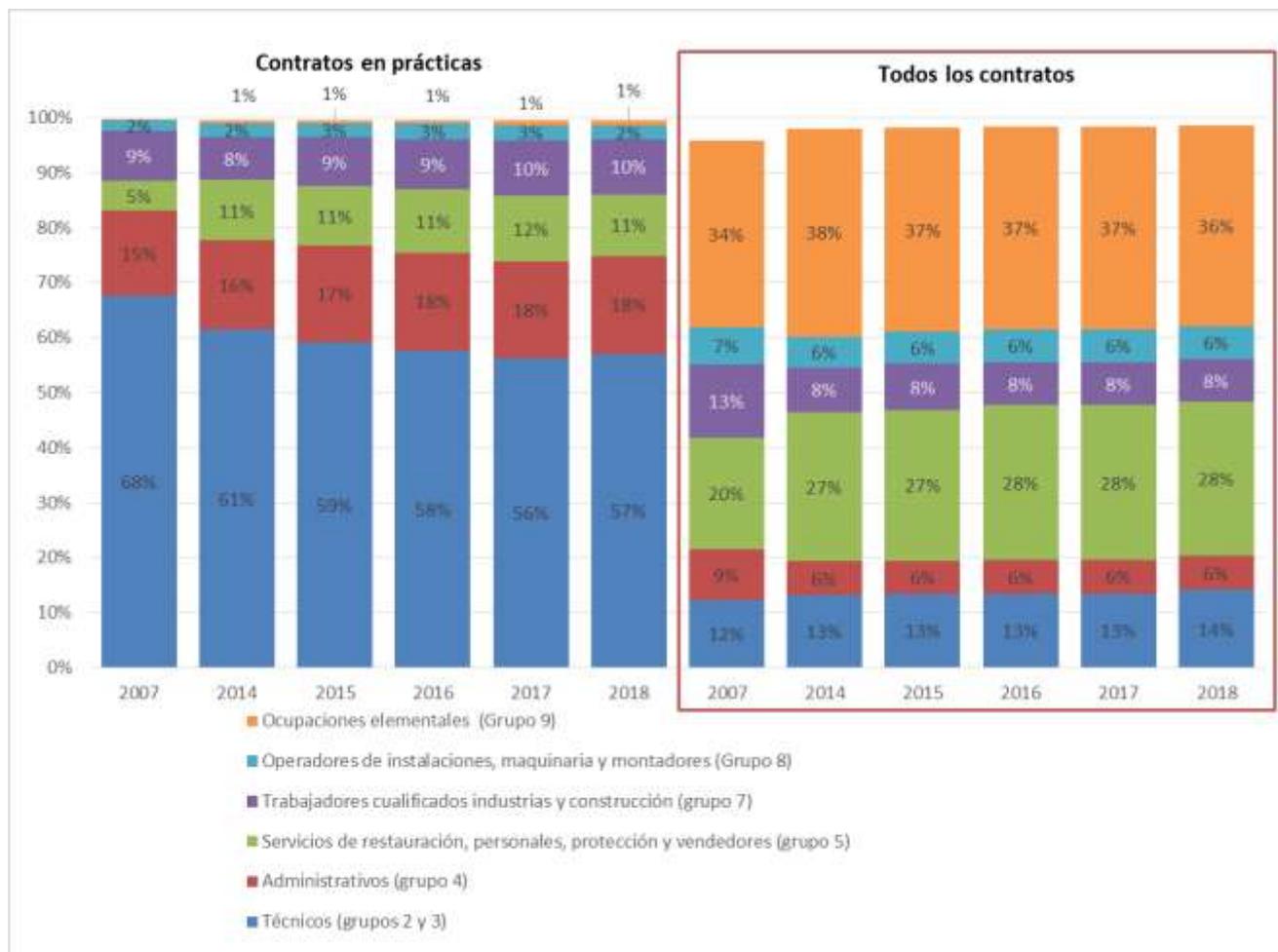


Gráfico 13: Porcentaje de contratos para la formación y total de contratos por grupo de ocupación. 2007-2018.

La distribución por grupos de ocupación de los contratos en prácticas es bastante estable y coherente con el diseño de esta modalidad contractual. **Se suscriben, principalmente, para ocupaciones de los grupos 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y 3 Técnicos y profesionales de apoyo aunque**, entre 2007 y 2018, y el peso de ambos grupos desciende, pasando de representar conjuntamente el 68% al 57%. Gana relevancia el grupo 5, *Trabajadores de servicios personales de restauración, profesionales y servicios*.

En cuanto a los subgrupos de ocupaciones (Cuadro 2) los contratos en prácticas **se utilizan principalmente para titulados en ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas, las llamadas “STEM”**. Casi el 20% corresponden a profesionales de ciencias, matemáticas y física e ingeniería (ocupaciones 24 y 31) y un 7% para profesionales de la salud (ocupación 21).

Cuadro 3: Número y porcentaje de contratos en prácticas por subgrupo principal de ocupación (sólo las diez primeras). Año 2018

Subgrupo de ocupación	Contratos	Porcentaje
24 PROF. FÍSICAS, QUÍMI. MATEMAT. E INGENIERÍAS	13.244	12%
38 TÉC. TECNOLOG. INFORMAC. Y COMUNICACIONES (TIC)	7.616	7%
31 TÉC. DE LAS CIENCIAS Y DE LAS INGENIERÍAS	7.565	7%
21 PROFESIONALES DE LA SALUD	6.746	6%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	6.531	6%
56 TRABAJ. CUIDADOS PERSONAS EN SERV. SALUD	5.488	5%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	5.453	5%
26 ESPEC. ORG. ADMON Y EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN	5.236	5%
41 EMP. SERV. CONT. FINANC. Y SERV. DE APOYO A LA PRODUCCIÓN Y AL TRANSPORTE	4.951	5%
22 PROF. ENSEÑ. INFANTIL, PRIM. SEC. Y POSTSECUNDARIA	4.008	4%

CONCLUSIONES

El contrato en prácticas presenta un comportamiento más estable a lo largo del periodo analizado. Sus características en cuanto a colectivos, sectores, ocupaciones y tasas de inserción están mucho más relacionadas con su objeto. Los beneficios económicos son menores y más acotados. Es en el contrato para la formación y el aprendizaje donde más disfunciones se observan. Las principales conclusiones que aquí se exponen resaltan el comportamiento del contrato para la formación y el aprendizaje.

De acuerdo a la coyuntura laboral y económica de este periodo, hemos asistido a modificaciones legislativas y disposiciones transitorias renovadas cada año que han flexibilizado los requisitos de estos contratos, han incrementado los beneficios económicos para dicha contratación y, en definitiva, han desvirtuado su finalidad. Se han dado palos de ciego, probando medidas que alejaban cada vez más este contrato de ser una verdadera apuesta por la empleabilidad y el empleo de las y los más jóvenes sin cualificación, convirtiéndolo en instrumento de precarización e inestabilidad laboral.

Así, desde prácticamente la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral, se eximió en determinados casos la obligación de que la formación estuviera ligada al Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional, a través de títulos o de certificados de profesionalidad. Permitió la formación en acciones formativas sin reconocimiento ni acreditación oficial y abrió las puertas a los centros privados. Provocó un crecimiento elevado en el número de contrataciones y un pujante negocio para las entidades de formación que eran mantenidas con financiación pública, poniendo en riesgo o renunciando a uno de los objetivos fundamentales: aumentar el nivel de cualificación y empleabilidad. Las empresas pagaban las facturas a los centros de formación, los centros obtenían ingresos por los servicios de formación y el Estado sufragaba los gastos de formación a las empresas a través de las bonificaciones que estas practicaban en las cotizaciones sociales.

La reforma laboral de 2012 redujo el tiempo de formación y aumentó el dedicado al trabajo. Eliminó los límites al número de contratos: hizo posible realizar diferentes contratos a una misma persona en la misma o distinta empresa para ocupaciones diferentes. Se eliminó el requisito de que una empresa, para poder aplicarse las reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, debía aumentar la plantilla.

Las diferentes Administraciones han ido a tontas, creando y derogando incentivos económicos que han demostrado ser ineficaces para el empleo y muy jugosos para empresas y entidades de formación. La formación ha sido la excusa de la *precarización incentivada del trabajo*⁶. Ha supuesto un coste público, político y social muy elevado.

El contrato para la formación nació para formar e insertar en el mercado laboral a personas muy jóvenes sin unos niveles de cualificación adecuados para conseguir un empleo. Si atendemos a estas

⁶ Miñarro Yanini. Jornada Universitaria de Granada, 2013

tres variables: **juventud, inserción y cualificación**, los datos muestran unos resultados que se alejan y difieren mucho de lo esperado, con un alto coste de ineficacia e ineficiencia en la utilización de recursos públicos.

Se ha producido un envejecimiento progresivo de las personas con contrato para la formación: en 2018 han crecido en un 60% las personas con más de 30 años contratadas bajo esta modalidad. El 54% son mayores de 25 años. De estos, el 28% superan los 30 años. Se ha convertido en un **contrato dirigido de forma minoritaria a las personas más jóvenes**, ha crecido la presencia de población adulta de más de 30 años. Teniendo en cuenta que el salario medio de estos convenios es el Salario Mínimo Interprofesional, se han precarizado las condiciones de trabajo de una parte de la población adulta a través de esta contratación.

El nivel de inserción o de conversión en indefinidos de los contratos formativos ha sido muy bajo durante el periodo 2007-2015: 4 de cada 100 se convertían en indefinidos. A partir de 2016 aumenta significativamente este porcentaje, en torno al 21% de los contratos pasan a ser indefinidos. Este aumento se debe a un descenso en el total de contratos celebrados y no al incremento del número de los que se convierten en indefinidos.

Aumenta el nivel de formación que tienen las personas que acceden a un contrato para la formación. El contrato para la formación lo han suscrito fundamentalmente personas sin cualificación necesaria para acceder a un contrato en prácticas (personas sin estudios, con estudios primarios o título de ESO o Bachillerato). Sin embargo, crece el número de personas con formación profesional superior que trabaja bajo la modalidad de un contrato para la formación, lo que supone una alteración del verdadero objeto de este tipo de contratos. Si en el año 2007 apenas suponía el 2% de los contratos, a partir de 2014, el 6% de quienes accedían a un contrato para la formación tienen estudios universitarios o formación profesional de grado superior. Se trata de personas con niveles de estudios altos, pero sin cualificación para el puesto de trabajo a desempeñar. **La crisis y las elevadas tasas de desempleo juvenil han alterado la naturaleza del contrato para la formación y, en muchos casos, han regalado a las empresas una mano de obra altamente cualificada con un coste muy bajo. La flexibilidad de estos contratos ha generado precariedad laboral y despido de las arcas públicas.**

Hay una presencia elevada de las contrataciones destinadas a las ocupaciones más elementales. El sector servicios y en concreto la contratación de dependientes en tiendas y en servicios de restauración, seguido de peones y personal de la limpieza son las ocupaciones más comunes. La formación asociada a ellas no parece que mejoren mucho la empleabilidad y las oportunidades de acceso a un trabajo digno y estable. La contratación en ocupaciones más cualificadas en los sectores de la Industria y Construcción, apenas supera el 10% del total de contrataciones.

El número de contratos para la formación y el aprendizaje ha crecido de forma sostenida. En el año 2018 se firmaron 52.803, un 9% más que en 2017. Este crecimiento es superior al del total de contratos, que lo ha hecho en un 3%.

Es necesario buscar un equilibrio en los incentivos públicos al sector privado, evitando las distorsiones que produce el exceso de beneficios económicos. Demasiados incentivos pueden generar ineficiencias. En este caso, no se ha propiciado un marco que impulse la estabilidad laboral de los más jóvenes y sí, por el contrario, la ingente cantidad de bonificaciones a la Seguridad Social

ha ayudado a mantener a entidades de formación, pagando sus costes de actividad. También ha rebajado los costes laborales de las empresas sin generar puestos de trabajo fijos, manteniendo la temporalidad y precariedad de los y las más jóvenes.

Estimamos que el coste para las arcas públicas de estos contratos entre 2013 y 2018 asciende a más de 2.144 millones de euros considerando que la formación se realiza bajo la modalidad de teleformación (Ver Anexo II: Estimación del coste para la Seguridad Social de los contratos para la formación). El coste público se incrementa en más de un 37%, alcanzando casi los 3.000 millones de euros si se considera que la formación se realiza en modalidad presencial. El módulo económico de la modalidad presencial es 8 euros por hora y participante, frente a los 5 euros de la teleformación.

ANEXO I: Ventajas económicas del contrato para la formación y el aprendizaje.

Reducción de las cuotas empresariales	100% para empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.
Financiación de la formación	Bonificaciones 100% cotización Seguridad Social de los costes formación. % jornada laboral (mínimo) <ul style="list-style-type: none">- Primer año25%- Segundo y tercer año.....15% <p>(En el caso del SNGJ 50% de la jornada el primer año y 25% el segundo año)</p> Importe por hora y participante <ul style="list-style-type: none">- Presencial 8 euros- Teleformación 5 euros
Bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa	<ul style="list-style-type: none">- Empresas de 5 y más trabajadores/as: 1,5 euros por alumno/a y hora de tutoría- En empresas de menos de 5 trabajadores/as: 2 euros por alumno y hora de tutoría.- Máximo de 40 horas por mes y alumno/a.
Si se transforma en indefinido	Reducción en las cotizaciones por importe de 1.500 € anuales o 1.800 € en el caso de mujeres durante tres años (bonificación total: de 4.500 5.400 euros, si se trata de mujeres)

ANEXO II: Estimación del coste de las bonificaciones a la Seguridad Social de los contratos para la formación (2013-2017)

Coste mensual y diario por contrato

Coste por contrato primer año (2013, 2014)	Plantilla de la Empresa		
	menos de 5	menos de 250	más de 250
Bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social (mes). Dato 2017	107 €	107 €	80 €
Formación (distancia tradicional / mes)	220 €	220 €	220 €
Total Mensual	327 €	327 €	300 €
Coste diario	10,9 €	10,9 €	10 €

Coste por contrato primer año; persona no beneficiaria de Garantía Juvenil; (2015, 2016, 2017)	Plantilla empresa		
	menos de 5	menos de 250	más de 250
Bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social (mes). Dato 2017	107 €	107 €	80 €
Formación (distancia tradicional/ mes)	220 €	220 €	220 €
Tutoría (1,5/2 euros*40 horas)	80 €	60 €	60 €
Total Mensual	407 €	387€	360 €
Coste diario	13,56 €	12,9 €	12 €

Coste por contrato primer año; persona no beneficiaria de Garantía Juvenil; (2018)	Plantilla empresa		
	menos de 5	menos de 250	más de 250
Bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social (mes).	114 €	114 €	85 €
Formación (distancia tradicional/ mes)	220 €	220 €	220 €
Tutoría (1,5/2 euros*40 horas)	80 €	60 €	60 €
Total Mensual	414 €	394 €	365 €
Coste diario	13,8 €	13,13 €	12,16 €

Estimación del coste total

El cálculo se realiza suponiendo que todas las empresas contratantes tienen entre 5 y 250 trabajadores/as, que la formación que “realizan” es teleformación y que nadie procede del Sistema Nacional de Garantía Juvenil o de un programa público de empleo y formación. El tiempo de formación es el 25% de una jornada de 40 horas semanales con 22 días laborales al mes.

TELEFORMACIÓN

Año	Número de contratos	Duración Media (días)	Coste diario	Coste para la Administración
2013	106.101	317,42	10,90 €	367.096.515,68 €
2014	139.864	317,42	10,90 €	483.912.376,59 €
2015	174.923	309,17	12,90 €	697.644.176,44 €
2016	46.384	299,94	12,90 €	179.470.178,78 €
2017	48.317	316,41	12,90 €	197.214.967,41 €
2018	52.803	316,02	13,13 €	219.097.737,31 €
TOTAL				2.144.435.952,21 €

Si la formación en vez de considerarse que se hace mediante teleformación, estimamos que se realiza en modalidad presencial, con un coste de 8 euros la hora por trabajador o trabajadora (352 euros mensuales) la cuantía aumenta considerablemente.

FORMACIÓN PRESENCIAL

Año	Número de contratos	Duración Media (días)	Coste diario	Coste para la Administración
2013	106.101	317,42	15,30 €	515.282.265,13 €
2014	139.864	317,42	15,30 €	679.253.152,46 €
2015	174.923	309,17	17,30 €	935.600.329,64 €
2016	46.384	299,94	17,30 €	240.684.813,41 €
2017	48.317	316,41	17,30 €	264.482.088,08 €
2018	52.803	316,02	17,50 €	292.019.071,05 €
TOTAL				2.927.321.719,77 €

