



PRINCIPALES DATOS DE EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

ACTUALIZADO CON DATOS
DE 2019 Y 2020

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Montaje ilustraciones Freepik y Pixabay

Madrid. Junio 2021

PRESENTACIÓN

En los últimos tiempos ha vuelto a surgir el debate sobre los contratos de formación, como si fueran la panacea para acabar con el desempleo juvenil. Sin embargo, si analizamos su uso por parte de las empresas y el comportamiento que tienen en el mercado laboral, se comprueba que no deja de ser más que un instrumento para intentar precarizar las condiciones laborales de las personas jóvenes.

En este análisis de los datos de los contratos de formación y aprendizaje y de los de prácticas llegamos a la conclusión de que el contrato de formación solo ha sido utilizado mayoritariamente cuando proporcionaba rédito económico a las empresas.

Una vez revertidos los cambios que se introdujeron en la reforma laboral de 2012, en la que se ampliaba la edad límite hasta los 30 años y se desvinculaban los certificados de profesionalidad, se ve claramente como se desvirtúa este contrato, aunque realmente no tiene interés. En los resultados de este informe comprobamos que, mayoritariamente, este tipo de contratos se suscriben en la hostelería y en el comercio, es decir, en sectores y ocupaciones absolutamente precarizadas y con bajas condiciones laborales; al mismo tiempo son contratos con insuficiente vinculación formativa y con una escasa incidencia sobre las cualificaciones y su posterior inserción laboral y conversión a una contratación indefinida.

Se debe abrir un debate en serio sobre este tipo de contrato, pero sin engaños: el objetivo principal del contrato no puede ser beneficiar económicamente a las empresas y la vinculación a la formación debe ser el elemento central. Si las empresas no lo utilizan porque no es útil por las razones expuestas, se debería dejar de sobrevalorar y de considerarlo como si fuera la solución correcta al desempleo juvenil.

Este país lo que necesita es una apuesta clara por una regulación de la contratación digna, con condiciones laborales justas y con empleos de calidad y no seguir haciendo malabarismos de todo tipo para abaratar los empleos. Por otra parte, no se pueden generar expectativas poniendo todos los esfuerzos en el desarrollo de la formación profesional dual, como si fuera la solución a los problemas de la juventud y de la formación profesional, si no contamos con un claro compromiso de las empresas que no se centre en el mero interés económico y la cada vez mayor precarización de las condiciones laborales.

CCOO hace una apuesta por una formación dual basada, necesariamente, en el contrato de formación, con la presencia de tutorías tanto en el centro de formación como en la empresa durante todo el proceso, con un proyecto formativo específico y la garantía de una evaluación continua.

Lola Santillana Vallejo

Secretaria confederal de Empleo
y Cualificación Profesional de CCOO

ÍNDICE

Introducción.....	7
Conclusiones.....	11
1. Perfil de la población joven.....	13
2. Evolución del número de contratos.....	15
3. Inserción laboral en los contratos formativos.....	19
4. Distribución de los contratos formativos por:	
● Género	21
● Edad.....	22
● Nivel formativo	26
● Tamaño de empresa	28
● Comunidad autónoma.....	29
● Ocupaciones	30
● Sectores de actividad económica	33
<u>Cuadros resumen:</u>	
Características de los contratos para la formación y el aprendizaje.....	35
Características de los contratos en prácticas.....	36
Características de los contratos para la formación dual universitaria.....	37

INTRODUCCIÓN

Los contratos formativos se regulan en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta 2020, se recogían dos modalidades: el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 ha dado una nueva redacción al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, **introduciendo el contrato para la formación dual universitaria, una modalidad nueva instaurada sin consulta previa a los agentes sociales.**

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 las 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. Está dirigido a personas que carecen de la cualificación profesional requerida para celebrar un contrato en prácticas (título universitario, de formación profesional de grado medio, superior o equivalentes).

La ley de PGE para el año 2021 nos sorprendió con la incorporación al Estatuto de los Trabajadores de una nueva modalidad de contrato formativo: El contrato para la formación dual universitaria. Aún está pendiente el desarrollo de las características de la formación y las condiciones de la contratación. Una modalidad no anunciada ni discutida en ningún marco del diálogo social y sin más detalle que el contemplado en el artículo 11 del ET, a saber: la cualificación profesional de estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de la actividad laboral en una empresa con la actividad formativa. Por su novedad, la falta de regulación y de puesta en práctica, esta figura no se aborda en este trabajo.

El contrato en prácticas está diseñado para proporcionar una primera experiencia laboral, mientras que el contrato para la formación y el aprendizaje pretende favorecer la inserción laboral de jóvenes que carecen de cualificación, alternando la práctica laboral con una formación que es obligatoria y que ha de corresponderse con el puesto de trabajo.

El artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, el contrato para la formación ha sido modificado en múltiples ocasiones en la última década. Con la pretensión de facilitar la inserción laboral y de reducir el desempleo juvenil, los sucesivos cambios lo han convertido en un elemento más al servicio de la precarización laboral: aumentando la edad laboral, permitiendo la encadenación de contratos cambiando de formación, regulando bonificaciones para las empresas en las cotizaciones y reduciendo y relajando las exigencias formativas. Estos cambios, rentables para empresas y centros de formación, han desvirtuado la finalidad formativa y de fomento del empleo joven de su diseño inicial.

La formación es una de las políticas estratégicas fundamentales de un país. Sus objetivos deben estar alineados con el cambio de modelo productivo, el bienestar, la sostenibilidad, la igualdad y la equidad en su acceso. Combinar la formación con la práctica profesional es una herramienta de aprendizaje que brinda enormes oportunidades para el desarrollo profesional y personal, facilitando las transiciones laborales de las personas.

Cualificación, oportunidades de empleo e inserción laboral de jóvenes son los objetivos del contrato para la formación y el aprendizaje que nos debe situar en la senda y el objetivo del trabajo decente y de calidad. Plasmar los datos que nos permitan comprobar en qué medida la formación en alternancia con el empleo responde a dicha finalidad, es el propósito de este trabajo.

Para **CCOO** la FP dual se sitúa en el marco de los derechos a la cualificación y al acceso a un empleo de calidad. Es la formación en alternancia entre un centro de formación y un centro de trabajo, que se realiza a lo largo del programa formativo y en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje, en la que el reconocimiento del aprendizaje y el trabajo realizados en la empresa conduce a la obtención de un título de formación profesional del sistema educativo o un certificado de profesionalidad de la formación para el empleo.

Desde el año 2015, **CCOO** ha venido denunciando el deterioro de las condiciones de formación de estos contratos y las ventajas económicas que han supuesto para empresas y centros de formación, que han abocado el contrato para la formación y el aprendizaje a su fracaso: no ha cumplido las expectativas de participación, ni de formación y mucho menos de inserción laboral de jóvenes.

La elevada tasa de paro juvenil, la excesiva temporalidad y de rotación de contratos, la baja tasa de ocupación y la persistencia de la brecha de género, son los principales problemas en el empleo de la población española más joven.

El Gobierno ha puesto sobre la mesa la reforma de los contratos. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia enviado a Bruselas incluye una reforma que reduce a tres los tipos de contratos. Entre ellos, se recoge la promoción de un **“verdadero contrato de formación que garantice la inversión en capital humano”**.

CCOO viene reclamando al Gobierno una reforma del contrato para la formación y una apuesta clara por la formación dual que permita a la población más joven aumentar sus oportunidades de empleo y formación. El objetivo es facilitar las transiciones laborales de jóvenes, evitando un uso indiscriminado, como el que se produjo durante los años 2013 a 2015, con la **reforma laboral del gobierno del Partido Popular, donde el aumento de los contratos para la formación sucedió al amparo de una mayor precariedad laboral.**

Para **CCOO**, la formación dual debe permitir a la población más joven aumentar de manera real y efectiva las oportunidades de empleo y también de formación, con la mirada puesta en 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.

“ CCOO viene reclamando al Gobierno una reforma del contrato para la formación y una apuesta clara por la formación dual que permita a la población más joven aumentar sus oportunidades de empleo y formación”

La regulación de la formación profesional dual en el año 2012, que estableció distintas modalidades y criterios según la formación se desarrollara en el ámbito educativo o laboral, no ha cumplido los objetivos. En la formación dual con contrato, y a partir del 2012, se observó un incremento en la edad y el nivel de estudios de quienes accedieron al mismo. La vuelta al límite de edad de los 24 años a partir del 2019 debe acompañarse de otras modificaciones:

- a) Garantizar su finalidad formativa, dirigiéndolo a jóvenes sin titulación y eliminando la posibilidad de encadenamiento.
- b) Mejorar las condiciones de los contratos suscritos con el alumnado de los programas de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo, en los programas de formación dual y programas de garantía juvenil.
- c) Regulación de los requisitos a cumplir por las empresas, desde la cualificación de tutores-as, pasando por la política laboral (calidad del empleo y respeto a los derechos laborales), con el fin de evitar el abuso y la sustitución de trabajadores/as.
- d) Regular la intervención de los órganos bipartitos creados al amparo de la negociación colectiva en el desarrollo y seguimiento de la formación dual.

Resulta, por tanto, necesario establecer un **marco normativo estatal de carácter básico** que garantice un único modelo de formación profesional dual, que evite la elevada dispersión y complejidad normativa existente en la actualidad, con el fin de promover la relación de los centros de formación con su entorno productivo, garantizar la cualificación de los y las jóvenes, facilitar a las empresas la mejora de los recursos humanos, e impulsar el desarrollo productivo con empleo de calidad. Debe revisarse el contrato para la formación y el aprendizaje para adaptarlo a esta modalidad y **formalizar la relación laboral** durante la actividad formativa desarrollada en la empresa.



En los años 2017 y 2018 **CCOO** publicó sendos informes con los datos más destacados y disponibles de los contratos formativos donde se analizaba su dimensión. Este trabajo completa los dos anteriores recogiendo las características y el comportamiento que han seguido durante los años 2019 y 2020, analizando su evolución y el perfil de las personas contratadas -sexo, edad y nivel de formación-, así como los aspectos más relevantes de la contratación como son: inserción laboral, tamaño de las empresas, las ocupaciones y los sectores donde tienen lugar estas modalidades contractuales. Para ello, se ha utilizado la **Estadística de contratos que publica el Servicio Público de Empleo Estatal**.

Las variables que definen estos contratos están ligadas a tres conceptos: **jóvenes, cualificación e inserción laboral**. Una valoración de estos contratos, especialmente el contrato para la formación y el aprendizaje exigiría conocer la actividad formativa inherente a los mismos.

Sorprende y preocupa que no exista información, ni datos relacionados con las características de la formación asociadas al contrato. **Evaluar la importancia e impacto de los contratos para la formación exige conocer esta segunda dimensión, la formativa, que incide directamente en la capacitación profesional y en las oportunidades reales de jóvenes de acceder a un trabajo decente, estable y de calidad**. El informe por tanto está incompleto, sin información disponible que permita valorar el impacto en la mejora de las competencias profesionales.

CONCLUSIONES

El comportamiento de estos dos últimos años corrobora, una vez más, la valoración que **CCOO** ha venido plasmando en informes anteriores.

La figura del contrato para la formación y el aprendizaje es utilizada fundamentalmente por microempresas o empresas que no alcanzan las 25 personas trabajadoras en plantilla. Se dan en el sector de comercio y hostelería, en ocupaciones elementales, con escasas posibilidades de convertirse en contratos fijos o indefinidos y con una contratación elevada de jóvenes que han terminado la ESO y el Bachillerato. En términos de empleo y cualificación resalta:

- ▶ La escasa incidencia sobre la competencia profesional, el nivel de formación y la inserción laboral.
- ▶ La utilización de esta modalidad contractual por parte de las empresas de menor tamaño para encubrir una relación laboral en ocupaciones de escasa especialización profesional, con jóvenes que en muchos casos tenían niveles de formación por encima de las exigencias del puesto, pero que han resultado rentables en términos económicos para las empresas.

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. Su evolución no ha estado condicionada por cambios normativos, ha facilitado una primera experiencia o primer rodaje laboral y a las empresas les ha servido, en muchos casos, como periodo de prueba y formación previo a su incorporación a la plantilla.

Puesto que es en el contrato para la formación y el aprendizaje donde más disfunciones se observan, las principales conclusiones que aquí se exponen resaltan sobre todo el comportamiento de esta modalidad.

- ✓ Los contratos para la formación y el aprendizaje presentan una tendencia decreciente durante los últimos 13 años. Frente a las 109.407 contrataciones en 2007, en 2020 solo ha habido 24.637. Los contratos en prácticas, sin embargo, presentan un comportamiento más estable a lo largo del tiempo.

La reforma laboral de 2012 produjo un incremento del 75% de los contratos a costa de una rebaja importante en sus pretensiones formativas, la generación de atractivos económicos a las empresas y la elevación del límite de edad. En 2016, cuando pierden vigencia las disposiciones que flexibilizaban los requisitos asociados a la formación, las contrataciones cayeron un 73%.

- ✓ A partir de 2019, se ha restablecido en menores de 25 años el límite de edad para celebrar contratos para la formación, lo que ha provocado un descenso de la contratación equivalente a la cifra que representaba la contratación de jóvenes

CONCLUSIONES

de entre 25 y 30 años, edad que por lo general presenta niveles de cualificación más elevados. Cabría esperar un aumento en la contratación del tramo de edad entre 16 y 24 años, probablemente con menor experiencia laboral y niveles de formación y cualificación inferiores. Sin embargo, el volumen de contratación global ha bajado, lo que **muestra el interés de las empresas por la parte laboral y no la formativa en este tipo de contratación.**

✓ **El alcance de los contratos formativos es muy bajo con relación a la población desempleada:** un 4,5% en los contratos para la formación y aprendizaje, y de algo más de un 5% para los contratos en prácticas.

✓ **La tasa de empleabilidad de los contratos para la formación es desconocida.** No se dispone de información sobre la incidencia en la competencia profesional y la cualificación del contrato para la formación, solo el 35% de jóvenes que han accedido a esta modalidad contractual tenían niveles bajos de formación (hasta primaria). El contrato para la formación se ha concentrado en jóvenes con educación secundaria (ESO y Bachillerato).

✓ **La tasa de inserción de los contratos para la formación es residual,** durante el periodo 2007 a 2020 solo 7 de cada 100 contratos celebrados se convirtieron en indefinidos.

Los estímulos económicos y la relajación de las exigencias formativas -a partir de 2012- no redundaron en una mayor inserción laboral ni animaron a la contratación en puestos u ocupaciones con niveles de especialización mayores. **Los años 2013 a 2015 de mayor flexibilización de las condiciones formativas, tuvieron las tasas más bajas de inserción laboral de todo el periodo (en torno al 2%).**

✓ En los contratos para la formación predominan las contrataciones en ocupaciones elementales (peones y servicio de limpieza), con una importancia creciente durante el periodo 2007 a 2020, el 96% de los contratos se formalizan en el sector servicios (comercio y hostelería) y solo un 3% se realizan en el sector de la industria.

✓ Comparando las características de estos dos tipos de contratos, asistimos una vez más a la constatación de la **segregación que sufre la mujer en el mercado de trabajo y de la feminización de la precariedad laboral:** las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres en los contratos en prácticas.

✓ **El tamaño de empresa es uno de los elementos más relevantes para determinar las competencias requeridas por las empresas.** Las grandes incorporan personal de alta cualificación a través del contrato en prácticas, mientras que el contrato para la formación se concentra en las pequeñas empresas, que contratan personal con menor cualificación en ocupaciones elementales.

1

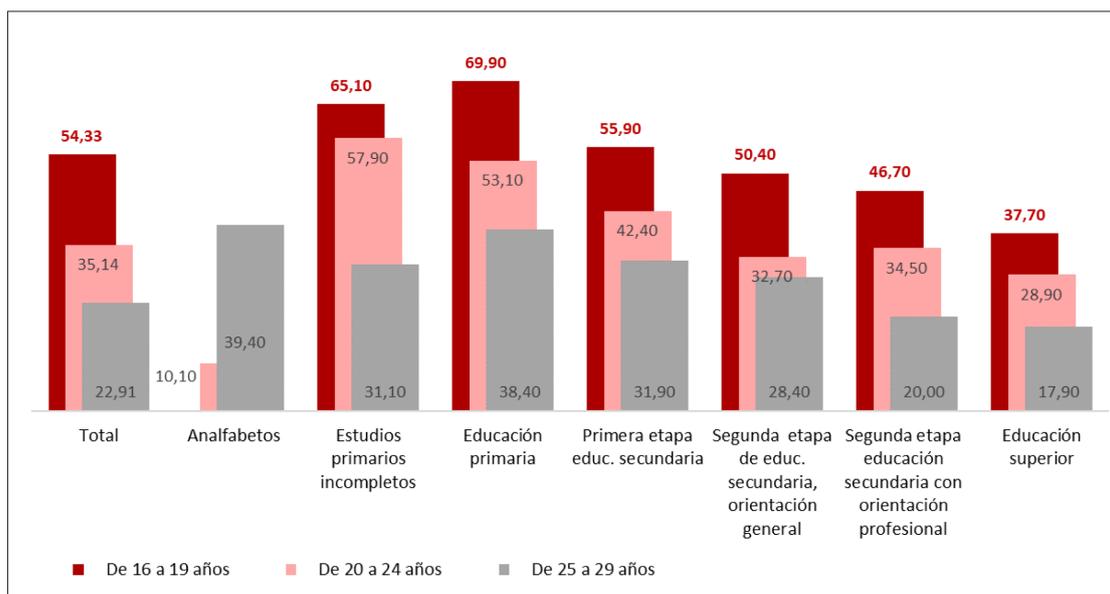
PERFIL DE LA POBLACIÓN JOVEN

En el año 2020, en nuestro país había 6.800.600 jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 29 años; solo el 36,5% -2.478.400- tenían un empleo. **El 63,5% de las personas jóvenes menores de 30 años (4.322.200) estaban buscando trabajo, estudiando o pertenecían a esa población desanimada que ni estudia, ni busca trabajo.**

Las tasas de desempleo juvenil aumentan cuando los niveles de formación son más bajos. Frente a una tasa global de paro en el año 2020 en torno al 15%, las cifras de desempleo de la población joven en España son alarmantes, tremendamente elevadas cuando los niveles de formación son más bajos y angustiosas si quien está en desempleo es una mujer.

En el gráfico 1 se pueden apreciar las tasas de paro según intervalos de edad y nivel de formación alcanzado. El 54,33% de los menores de 19 años activos no encuentran trabajo, porcentaje que desciende al 35,14% en la franja de edad entre los 19 y 24 años. Estas tasas se reducen cuando las y los jóvenes poseen algún tipo de formación con orientación profesional (títulos y certificados de formación profesional o formación universitaria).

Gráfico 1: Tasa de paro (%) por nivel de formación alcanzado y grupo de edad. Ejercicio 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa 2020, INE.

EMPLEABILIDAD O PRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

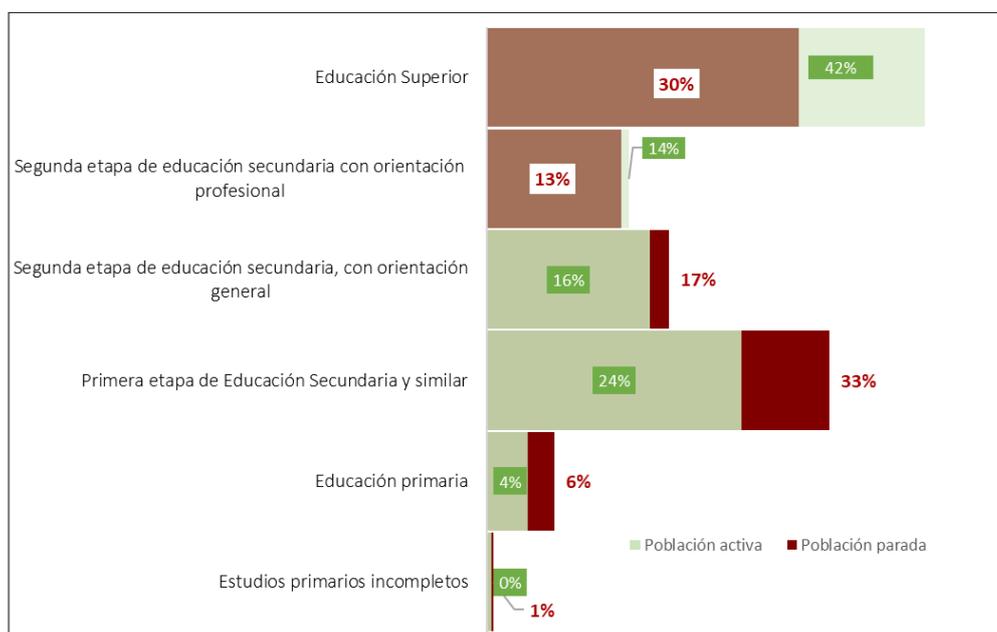
↑
ÍNDICE



En el año 2020, 1.021.600 personas entre 16 y 29 años buscaban un trabajo, el 48,2% eran mujeres. **Estas y estos jóvenes, representaban el 29% del total de personas en situación de desempleo:** el 57% de ellos no tenían formación u orientación profesional en su nivel de formación (sin estudios, estudios primarios o educación secundaria); esta cifra sube al 65% si solo incluimos el grupo entre 16 y 24 años. Como se aprecia en el gráfico, solo un 13% dispone de formación secundaria con orientación profesional.

El gráfico 2 compara la distribución de personas jóvenes activas (ocupadas y desempleadas) con la que está desempleada. En él se observa claramente cómo el nivel de estudios influye en las posibilidades de empleo. Así, las personas jóvenes menores de 30 años con estudios superiores o con formación profesional representan el 56% de la población activa y el 43% del total de las que buscan trabajo, una diferencia de 13 puntos que mejora su situación en el mercado de trabajo. Por el contrario, el 44% de la población joven activa no tiene una formación con orientación profesional y representa el 57% de la que está en paro. Esta brecha o diferencia distancia a las personas jóvenes del empleo que se agudiza con niveles de formación más bajos.

Gráfico 2: Distribución de Jóvenes menores de 30 según nivel de formación. Activos y en situación de desempleo



Fuente: Encuesta de Población Activa 2020, INE.

2

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS

El alcance o cobertura de los contratos formativos es muy bajo con relación a la población desempleada: un 4,5% en los contratos para la formación y aprendizaje, calculado sobre el número de personas desempleadas menores de 25 años y de algo más de un 5% para los contratos en prácticas, teniendo en cuenta a las y los jóvenes menores de 30 años con estudios superiores o formación secundaria con orientación profesional.

Los contratos para la formación y el aprendizaje presentan una tendencia descendente durante los últimos 13 años. Frente a las 109.407 contrataciones en 2007, en 2020 solo ha habido 24.637. Esta trayectoria únicamente se rompe durante los años 2013 a 2015, que registra desde 2007 máximos históricos.

Este empuje, motivado por la introducción en la reforma laboral de 2012 de medidas que flexibilizaron tanto las condiciones de contratación como las de formación, lo convirtieron en una modalidad atractiva y rentable para empresas y centros de formación. A su vez, desvirtuaron su objeto formativo y se produjo una mayor precarización laboral de jóvenes y también de las personas adultas.

Los contratos en prácticas, sin embargo, presentan un comportamiento más estable a lo largo del tiempo. En el año 2019 se celebraron 82.476 contratos; en 2020 solo han alcanzado la cifra de 51.387. Su evolución viene marcada por la propia tendencia del mercado laboral y de la situación económica.

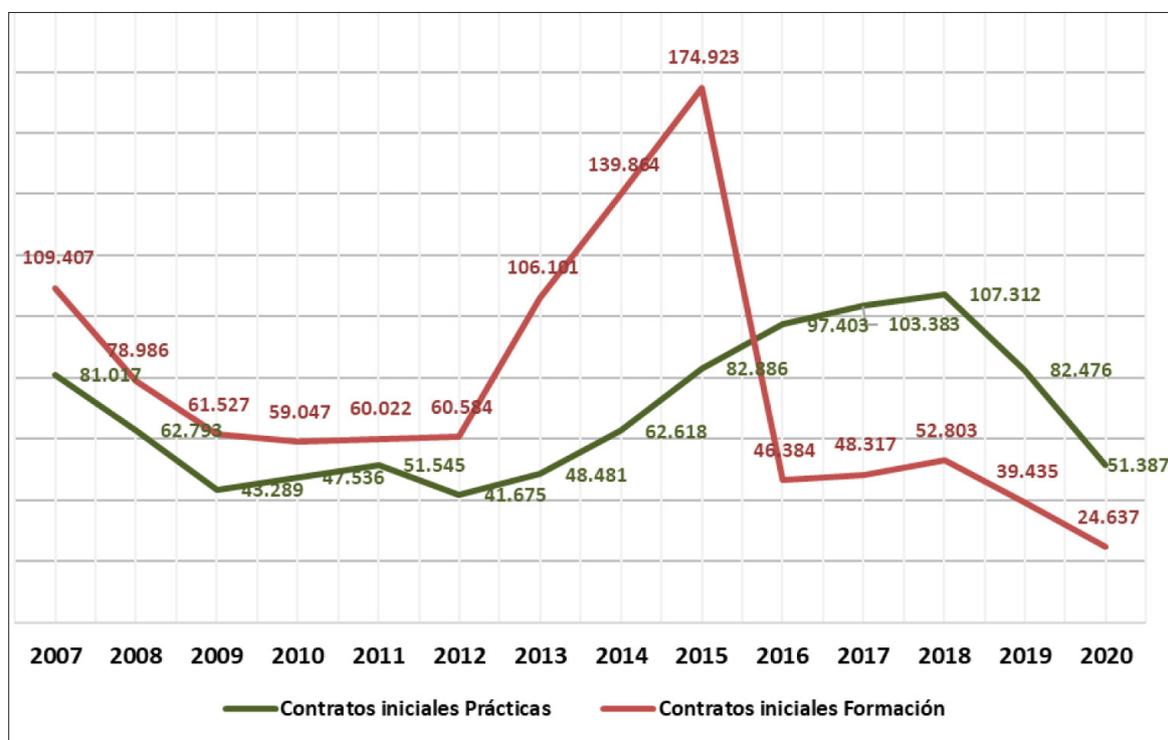
A partir de 2013, con la salida de la crisis, se inicia una recuperación sostenida y continuada durante cinco años. Desde 2016 el número de contratos en prácticas supera a los contratos para la formación y se mantiene por encima hasta la actualidad.

El gráfico 3 muestra el número de contratos formativos suscritos cada año desde 2007 hasta 2020, último del que se disponen datos y donde la irrupción de la pandemia ha supuesto una paralización de este tipo de contrataciones. Se observan cuatro etapas diferenciadas, influidas por los cambios normativos que tuvieron lugar:

De 2007 a 2012, coincide con la crisis económica y se caracteriza por una reducción de ambos tipos de contratos. Entre 2008 y 2009 descienden las contrataciones, los años 2010 y 2011 vienen marcados por una estabilidad de los contratos para la formación y un ligero ascenso de los contratos en prácticas.

De 2012 a 2015: El número de contratos para la formación crecen hasta alcanzar un máximo de 174.923 en 2015. En su mayoría se realizan en los sectores de comercio y hostelería; también aumenta la edad media de las personas contratadas. Los contratos en prácticas crecen, pero de una forma sostenida que se prolonga hasta el año 2018.

Gráfico 3: Evolución del número iniciales de contratos formativos según tipo de contrato



Fuente: Estadística de contratos, SEPE.

La ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo una serie de modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje con la pretensión de potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas -según reza su preámbulo-. Estas medidas derivaron en una perversión en las contrataciones y una precarización del empleo juvenil:

- ▶ Se eliminaron los requisitos exigibles a la formación asociada al contrato, permitiendo hasta el año 2015 la impartición de cursos subvencionados no asociados a títulos ni a certificados de profesionalidad, contemplando su impartición en modalidad a distancia tradicional.
- ▶ Se elevó el límite de edad hasta 30 años y para cualquier nivel académico.
- ▶ Se permitió la bonificación del 100% (el 75% para empresas de más de 250) de las cotizaciones a la Seguridad Social y el encadenamiento de contratos.

En el año 2016, el número de contratos para la formación descendió bruscamente, un 73% respecto al año anterior, aunque se mantienen las características básicas del periodo anterior en cuanto al perfil de las personas contratadas y el sector de las empresas contratantes. El año 2016 es el primer año en el que no se prorroga la disposición que permitía que la formación asociada a los contratos para la formación no estuviera ligada a un título o certificado de profesionalidad, con reconocimiento y acreditación oficial.

Durante 2017 y 2018 comenzó una leve recuperación, con tasas de crecimiento entre un 4% y un 9%. Por primera vez, durante estos dos años los contratos en prácticas superaron en número a los contratos para la formación y situándose por encima hasta la actualidad. **La supresión de los elementos de flexibilización de la formación hace caer bruscamente el número de contratos, lo que demuestra que el componente laboral prima sobre el formativo, a la vez que puede hacer pensar en la utilización de estos contratos como una relación laboral encubierta.**

A finales de 2018 se publicó el Real Decreto-ley 28/2018 que, entre otros, **dejó 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 de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social, previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. De igual forma, la contratación en los programas de Escuelas Taller dirigidos a menores de 25 años y los Talleres de Empleo para personas a partir de 25 años, también se formaliza a través de un contrato para la formación y el aprendizaje.

En los años 2019 y 2020 se han realizado 39.435 y 24.637 contratos para la formación respectivamente. Tras un ligero repunte durante los años 2017 y 2018, en 2019 **se produjo una reducción del 25% de contrataciones respecto al año anterior.**

En 2019 se firmaron 13.368 contratos para la formación menos, el 97% de esta reducción se da entre jóvenes a partir de 25 años. **Hay un rejuvenecimiento de los contratos para la formación:** el 61% tienen menos de 25 años, frente al 46% que representaban en el



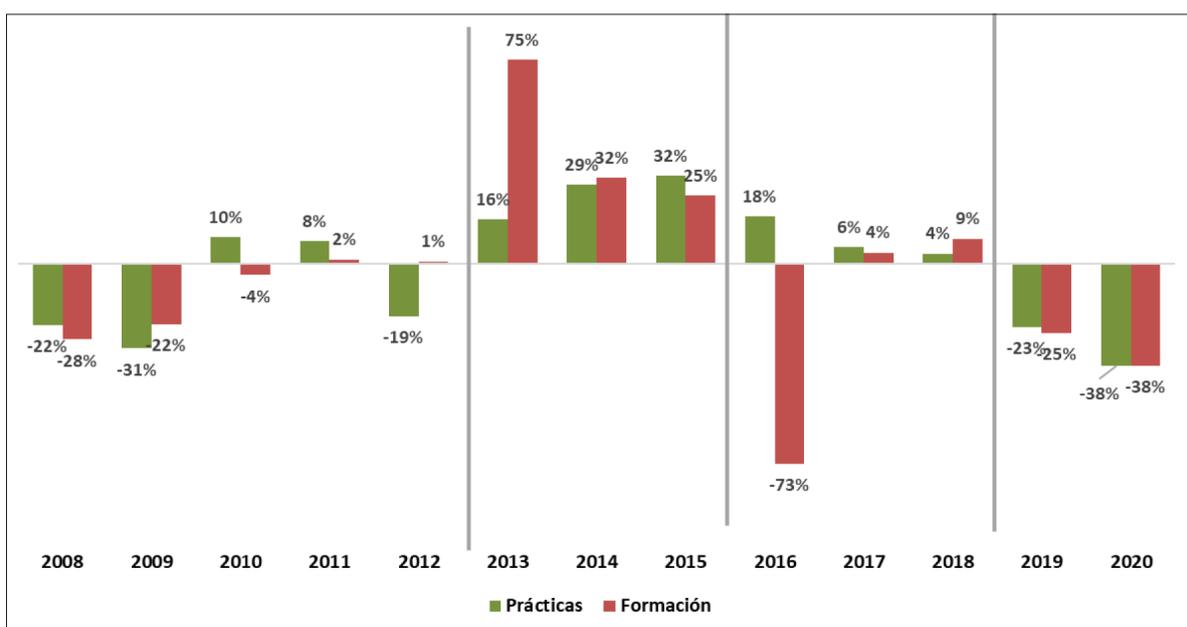
año anterior. Los contratos que se celebraban en el grupo etario entre los 25 y 30 años no han tenido como reflejo un incremento de la contratación de jóvenes menores de 25 años. No ha habido un efecto reemplazo, probablemente porque estos jóvenes de más edad poseían más cualificación e incluso contaban con experiencias laborales previas, lo que muestra que las empresas tienen más interés por el aspecto laboral que por el formativo, síntoma de una prestación íntegramente laboral con condiciones económicas muy ventajosas para las empresas y con costes elevados en términos de precariedad para la personas más jóvenes.

Además del factor legislativo, la coyuntura económica y laboral también repercute. Así, **2019 fue un año de ralentización económica** respecto a etapas anteriores, que podría explicar también el descenso de las dos modalidades de contratos formativos. Durante 2020 ha continuado esta trayectoria, con un descenso más acusado, del 38%, probablemente por la situación vivida con la pandemia, que ha impedido un funcionamiento normal de la actividad laboral.

En el gráfico 4 se aprecian claramente los efectos de los cambios legislativos en los contratos para la formación:

- 1 La reforma laboral de 2012: un vertiginoso ascenso del 75% cuando entra en vigor en el año 2013 y un brusco descenso del 73% cuando pierden vigencia a partir del año 2016.
- 2 La recuperación del límite de edad de 24 años en 2019, que ya se ha apuntado.

Gráfico 4: Tasas anuales de variación del número de contratos en prácticas y de formación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

3

INSERCIÓN LABORAL EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS

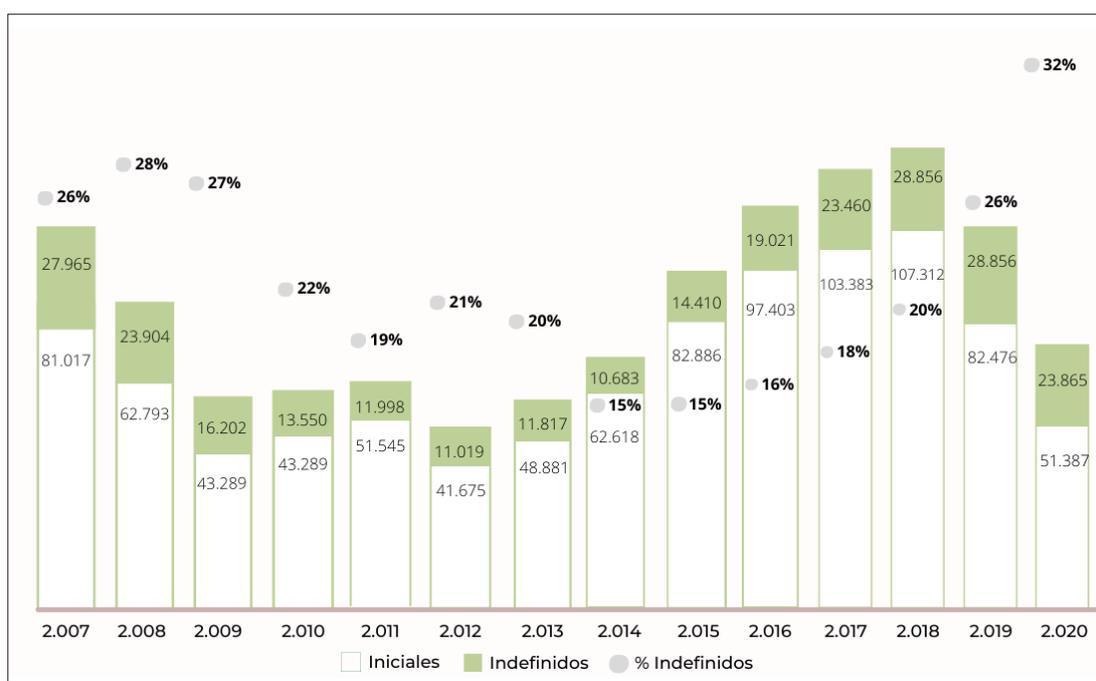
El porcentaje de contratos en prácticas que pasan a ser indefinidos está muy por encima del que presenta el contrato para la formación y el aprendizaje.

A falta de información sobre la trayectoria o vida laboral de las personas que acceden a estas modalidades contractuales, se ha considerado como indicador del grado de inserción laboral la relación entre el volumen de contratos que pasaron a ser indefinidos con el global de contrataciones realizadas cada año (iniciales más la conversión en indefinidos).

Como media, en torno al 25% de los contratos en prácticas se convierten en indefinidos.

En el año 2019 se alcanza el máximo histórico, 28.856 contratos pasan a ser fijos, aunque el porcentaje más elevado se da en 2020 con un 32% de inserción, con solo 23.865 contratos que se convirtieron en indefinidos. Este pico que se produce en 2020 se explica por las circunstancias derivadas de la pandemia: una reducción de más de 30.000 contratos (un 37,6% menos), acompañado de un descenso menor en el número de los que se convertían en fijos, lo que hace que la tasa de conversión en indefinidos aumente.

Gráfico 5. Evolución de los contratos en prácticas según tipo y porcentaje que representan los indefinidos sobre los suscritos en el año



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

EMPLEABILIDAD O PRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

↑
ÍNDICE



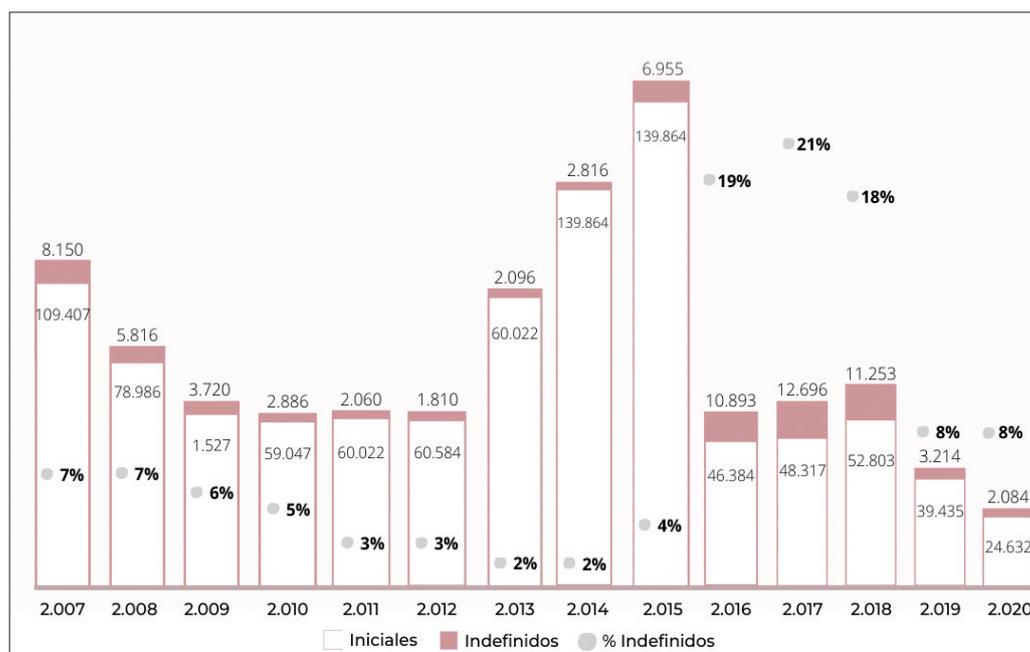
En cambio, la tasa de inserción de los contratos para la formación está muy por debajo de la del contrato en prácticas: con una tendencia decreciente desde el 7% del año 2007 hasta el año 2014, donde solo el 2% de los contratos pasaron a ser fijos.

Su comportamiento ha sido irregular y no ha ido acompañado con la tendencia de las contrataciones que se realizaban: un aumento de la contratación durante los años 2013 a 2015, no tuvo como reflejo un incremento de la tasa de conversión en indefinidos, sino que, por el contrario, esta se redujo: el máximo número de contratos anuales indefinidos fue de 12.696 en 2017.

Como ya se ha indicado, la Ley 3/2012 introdujo medidas flexibilizadoras en la formación asociada a estos contratos, apetecibles tanto para empresas como para centros de formación, lo que hizo aumentar la contratación, pero sin revertir en mayores tasas de inserción. **El contrato para la formación no parece estar contribuyendo a resolver el problema de desempleo juvenil.**

A partir de 2016, en un contexto más estable, sin edulcorantes ni pseudoestímulos a la contratación de jóvenes, comienza una tendencia de recuperación de la contratación con tasas de inserción aceptables, que se aproximan al 20%. Durante los años 2016 y 2018 el gran descenso del número de contratos junto a un aumento del número que se convertían en indefinidos ocasionaron una elevación de las tasas de inserción, que rozaron el 20%. En 2019 y 2020 (3.214 y 2.084 contratos fijos respectivamente) vuelve a descender esta ratio hasta el 8% por una reducción generalizada de esta modalidad, que parece presentar signos de agotamiento.

Gráfico 6. Evolución de los contratos para la formación según tipo y porcentaje que representan los indefinidos sobre los suscritos en el año



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

4

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS



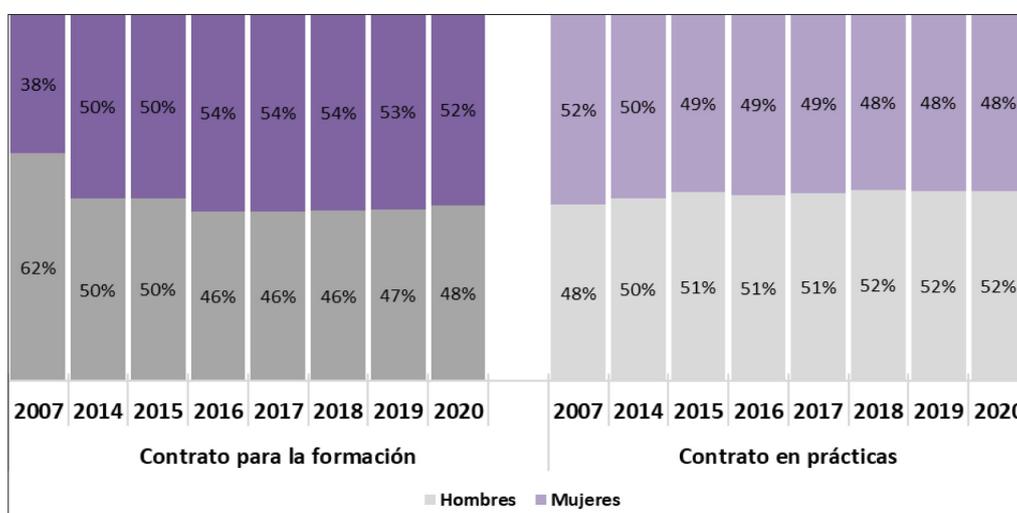
● DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

La mujer representa el 49% de la población entre 16 y 29 años. Las mujeres han llegado a representar el 54% en los contratos para la formación y el aprendizaje, y alrededor del 48% de los contratos en prácticas se realizan a mujeres. La mujer joven tiene un nivel de formación superior al del joven: el 49% de ellas tiene estudios superiores, frente al 35% de los hombres. Esta posición no le confiere ninguna ventaja en los contratos en prácticas, su participación en ellos (48%) es incluso inferior al porcentaje que representa la mujer en el total de jóvenes (49%).

Como se verá más adelante, las actividades económicas y las ocupaciones donde se concentran estos contratos pueden explicar estos datos. Sector servicios y ocupaciones elementales concentran el volumen de contratación donde hay una mayor presencia de la mujer. Sin embargo, en el contrato en prácticas, el peso de la mujer se sitúa por debajo de su peso en el segmento de población con mayor nivel de formación.

Comparando las características de estos dos tipos de contratos, asistimos una vez más a la constatación de la **segregación que sufre la mujer en el mercado de trabajo y de la feminización de la precariedad laboral**: las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres en los contratos en prácticas.

Gráfico 7. Evolución del número de contratos formativos según tipo y género. Porcentaje sobre el total



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

EMPLEABILIDAD O PRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

● DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Contrato para la formación

El gráfico 8 refleja claramente cómo han evolucionado los contratos para la formación según edad. Aunque en su diseño original estos contratos se dirigían a jóvenes de menos de 25 años, su evolución ha hecho que la participación del grupo más joven entre 16 y los 19 años sea escasa, frente a una presencia mayoritaria del tramo de edad entre los 20 y los 24 años y también entre los 24 y los 29 años.

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%.

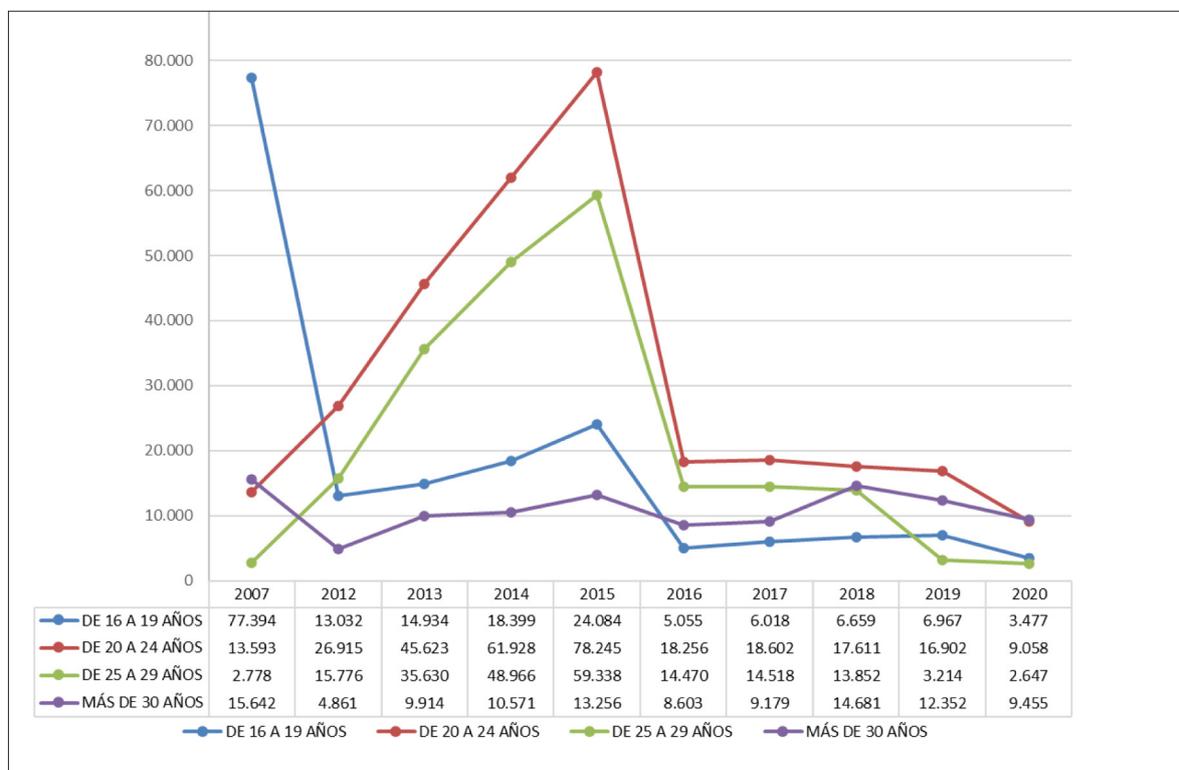
En el año 2012, los contratos a menores de 20 años se habían reducido en un 83% respecto a 2007, mientras que se había multiplicado por casi seis el número de jóvenes que tenían entre 25 a 29 años. **El incremento en la contratación que supusieron las medidas para incentivar y suavizar las exigencias de la formación en el 2012, no redundó en una contratación mayor de la población más joven, mientras que multiplicó por dos la contratación de los grupos de más edad.**

A partir de 2016 crecen los contratos a los más jóvenes, tendencia que se rompe en el año 2020 debido a los efectos de la Covid-19 en la actividad normal.

El año 2018 es un año de crecimiento especial para las personas con más de 30 años.



Gráfico 8. Número de contratos para la formación según tramo de edad y año



Fuente: Estadística de contratos, SEPE.

Los contratos para la formación a mayores de 29 años han supuesto una parte creciente en el total de contratos desde 2007. El número de contratos para la formación ha descendido un 25% en 2019, que se ha manifestado en todos los tramos de edad, excepto en el 16 a 19 años.

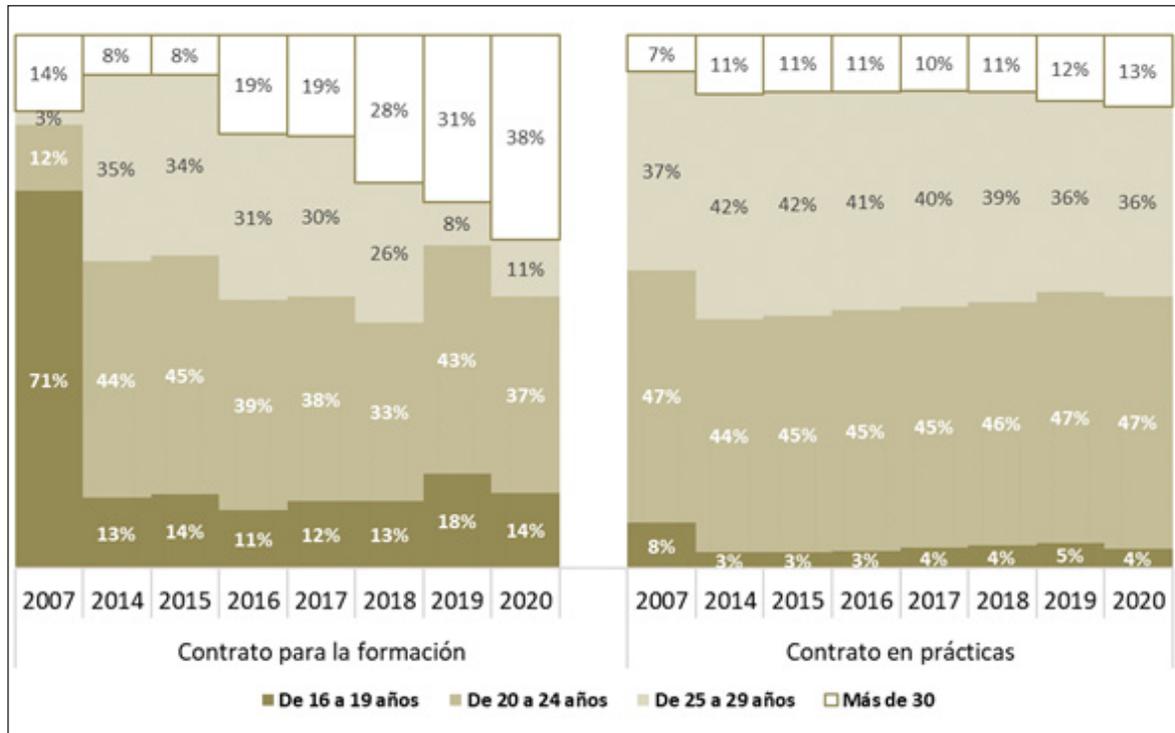
Los contratos a jóvenes entre 25 y 29 años han crecido muy por debajo del aumento que se ha producido en otros intervalos de edad, perdiendo sobre en el total: en 2014, el 35% de jóvenes contratados pertenecían a este grupo de edad; en 2018, aún vigente la ampliación de edad hasta los 30, su participación había caído al 26% y en 2019 apenas alcanza el 8%.

La serie muestra dos puntos de inflexión que hacen que caiga el número de contratos a jóvenes entre 25 y 29 años: el año 2016 -como consecuencia de la caída generalizada- y el año 2019, al restablecerse el límite de edad en los 24 años.

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.

EMPLEABILIDAD O PRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Gráfico 9. Evolución de la distribución de los contratos formativos según intervalo de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

Años 2019-2020

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%, lo que ha ocasionado que, a partir de 2019, la participación de jóvenes entre 25 y 30 se reduzca considerablemente.

En el año 2018, el 26% de las personas contratadas bajo esta modalidad tenían **entre 24 y 29 años**. En 2019 se produjo un descenso del 77% en el número de contratos a este grupo etario, que pasaron a representar solo un 8% del total de la contratación. **Esto ha hecho que se inviertan los términos y más del 50% sean jóvenes menores de 25 años. Aun así, es significativo el peso de la población adulta en este tipo de contratación.**

En el año 2020, el 38% de los contratos para la formación y el aprendizaje se han formalizado con personas con más de 30 años de edad. Su reducción, un 16% en 2019 y un 23% en 2020, no ha sido tan acusada.

El Estatuto de los Trabajadores excepciona el límite edad para las personas con discapacidad o que se encuentren en riesgo de exclusión social y sean contratados a través de empresas de inserción; la contratación de personas de 25 o más años en los talleres de empleo también se realiza a través de un contrato para la formación y el aprendizaje, lo que puede explicar que las tasas no hayan variado tanto, y en el 2020 la reducción mayor incorpora los efectos que ha tenido la pandemia en la contratación.



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 pasó del 55% en 2007 al 47% en 2015.

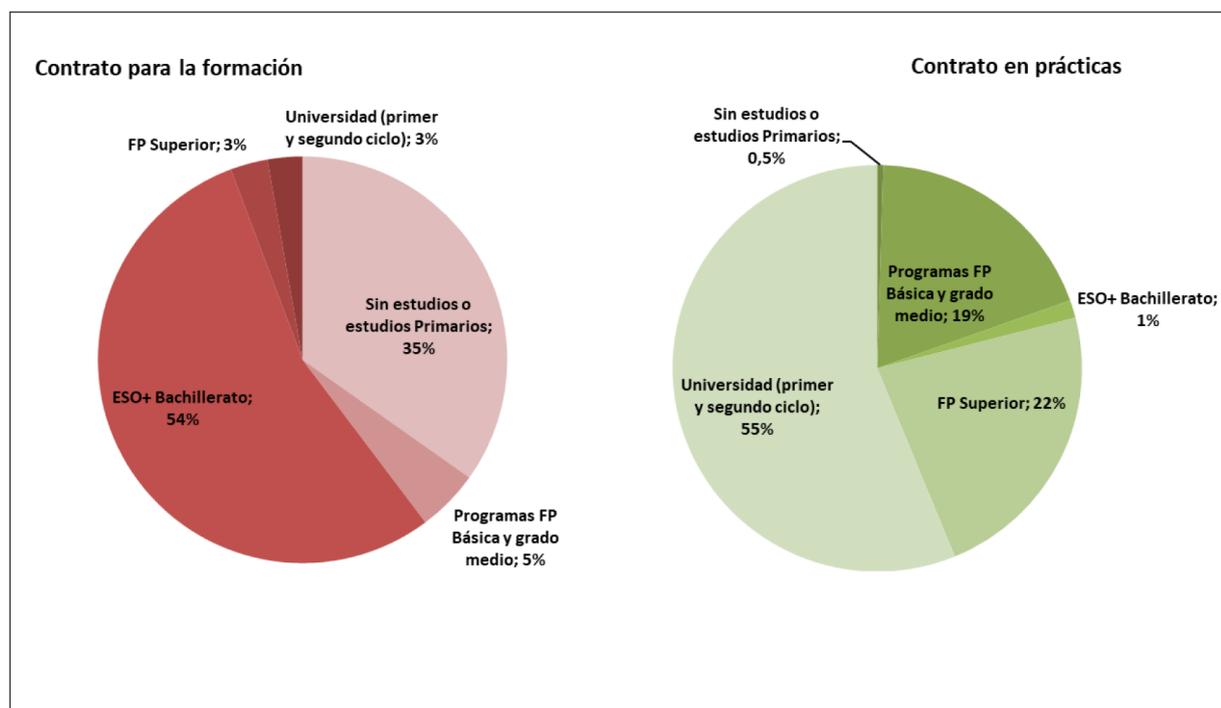
A partir de este año fue recuperándose progresivamente hasta representar, en los años 2019 y 2020, el 52% y 51% respectivamente.

Durante estos dos últimos años ha descendido el número de contratos en prácticas, fundamentalmente en la población entre 25 y 29 años; el descenso ha sido menos pronunciado entre la más adulta, lo que ha provocado que haya aumentado el porcentaje que representan.

● DISTRIBUCIÓN POR NIVEL FORMATIVO

El gráfico 10 muestra la media del nivel de estudios que han tenido las personas con contratos formativos durante el periodo 2014 a 2020. El gráfico 11, ofrece información de la distribución de los contratos según el nivel de estudios de las personas y en cada año.

Gráfico 10. Personas contratadas en prácticas y para la formación por nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación. Medias periodo 2014 a 2020

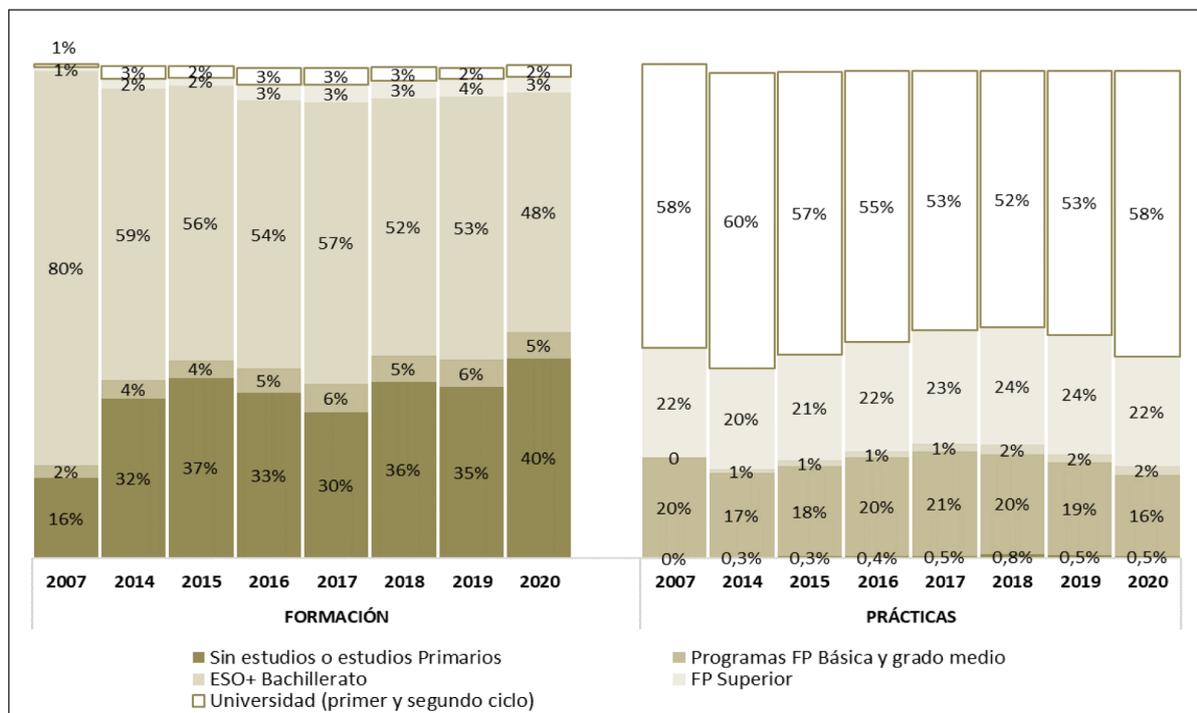


Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

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 con formación universitaria y 2 han completado un ciclo superior de Formación Profesional.

Por el contrario, 5 de cada 10 personas con contratos para la formación y el aprendizaje han finalizado la ESO o el Bachillerato, 3 no tienen estudios o solo alcanzan un nivel educativo máximo de Estudios Primarios y el resto han cursado Formación Profesional de grado básico o medio.

Gráfico 11. Distribución de los contratos en prácticas y para la formación por nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación. Cálculo anual para 2007-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

Aunque las titulaciones superiores solo suponen el 3% del total de contratos, **en el gráfico 11 se aprecia la presencia creciente de personas con niveles de formación superiores (FP superior y Universidad) en los contratos para la formación desde 2007, lo que contradice la finalidad y naturaleza de dicha contratación.**

Sería deseable distinguir entre personas que han acabado Bachillerato y personas que han acabado la ESO, pero la estructura de los datos de la Estadística de contratos no lo permite. De igual forma se aprecia la presencia (en torno al 1%-2%) en los contratos en prácticas de personas con niveles de formación de ESO o Bachillerato. En este caso, presumimos que se trata de personas que disponen de certificados de profesionalidad.



EMPLEABILIDAD O PRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

● DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

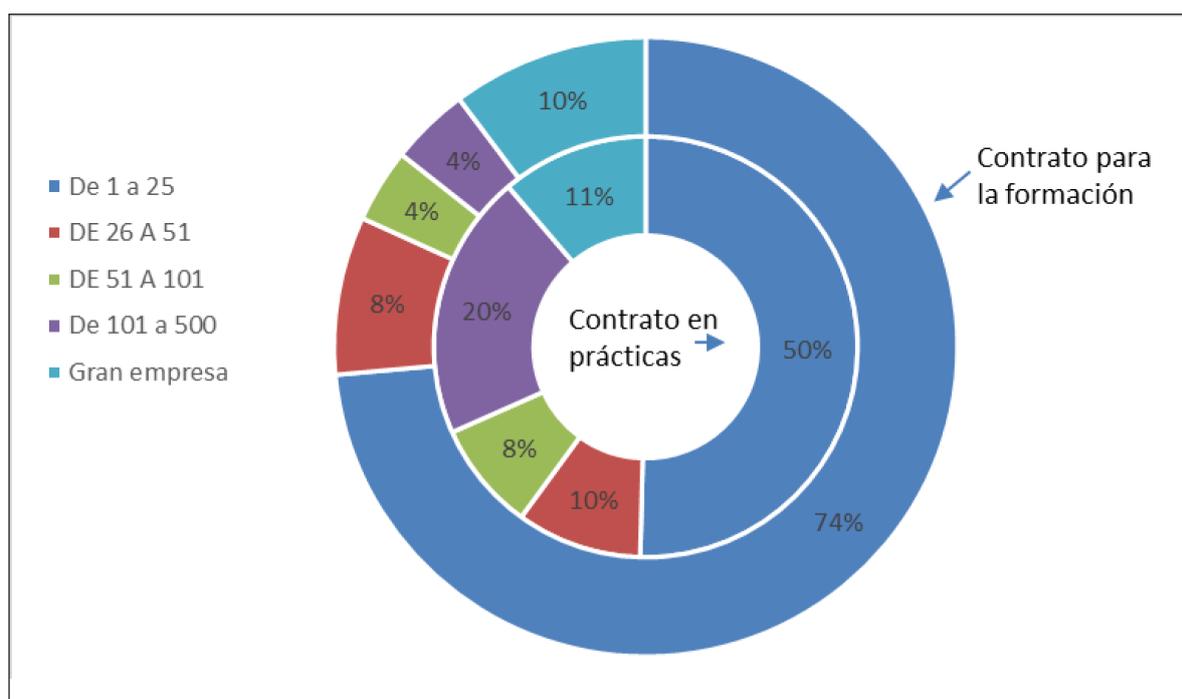
El uso de los contratos formativos está claramente segmentado por tamaño de empresa: las PYMES hasta 25 personas en plantilla realizan un 74% de los contratos para la formación, pero solo el 50% de los contratos en prácticas. A partir de 2015, con la eliminación de los elementos de flexibilización en las condiciones de formación, fueron las pequeñas empresas las que en mayor medida redujeron la contratación.

Las empresas con una plantilla superior a 500 apenas han utilizado el contrato para la formación durante el periodo 2014 a 2020 (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.

El tamaño de empresa 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 menos cualificación o, simplemente, utilizan el contrato para la formación para reducir costes sin preocuparse demasiado de su dimensión “cualificante” o formativa.

Durante el periodo 2014 a 2020, esta distribución, en términos generales, resulta homogénea.

Gráfico 12. Distribución de los contratos formativos según número de personas trabajadoras en plantilla (media del periodo 2014 a 2020)

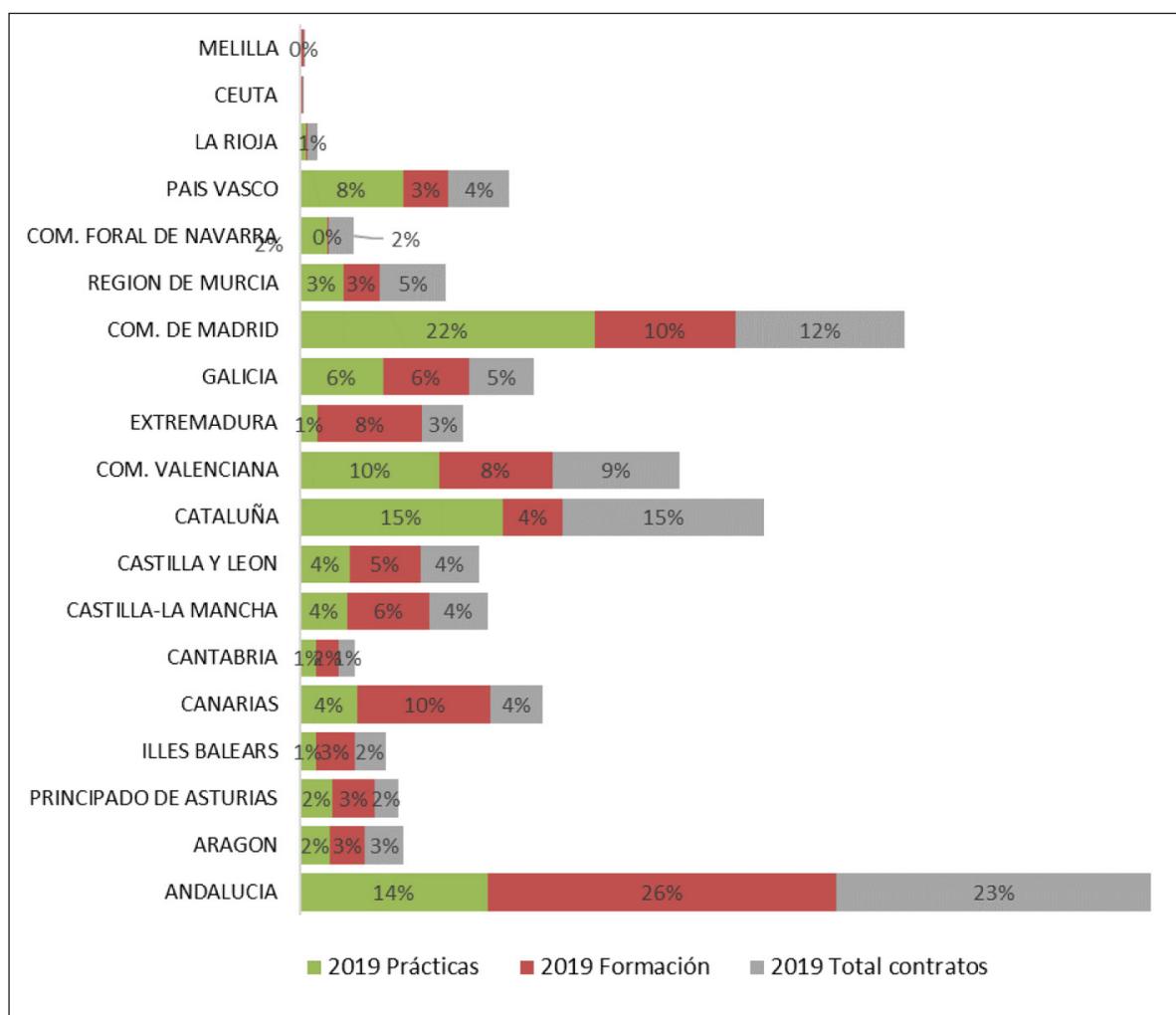


Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

● DISTRIBUCIÓN SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA

El gráfico 13 muestra la distribución de los contratos formativos y del conjunto de la contratación por comunidades autónomas. Esta distribución es similar durante los últimos años.

Gráfico 13. 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)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

En comunidades autónomas como Andalucía, Canarias, Madrid y Extremadura, que se caracterizan por una mayor presencia del sector de hostelería y turismo, se concentra una mayor proporción de contratos para la formación, en comparación con el global de

EMPLEABILIDAD OPRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

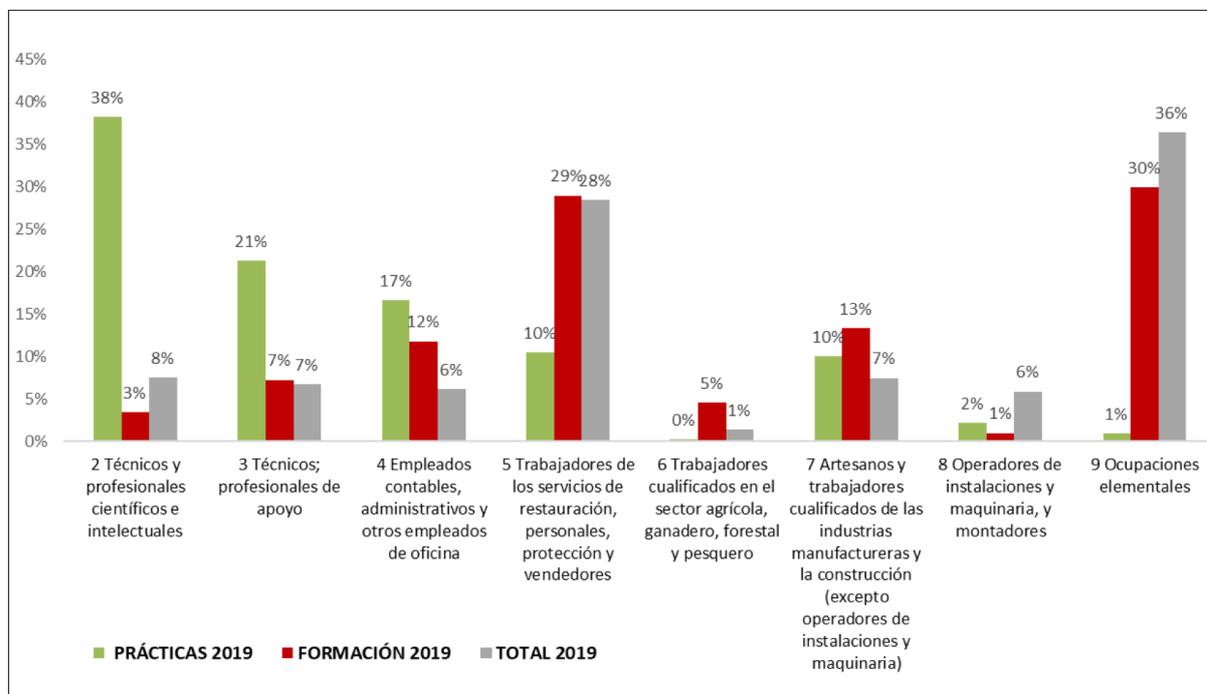
contratación que aglutinan. En Canarias, por ejemplo, se formaliza el 4% del total de la contratación, pero absorbe el 10% de los contratos para la formación.

Los contratos en prácticas se concentran en la Comunidad de Madrid, Cataluña y también Andalucía, aunque su peso es menor al conjunto de la contratación (un 14% frente al 23% del total de contratos). Destacan también Galicia, la Comunidad Valenciana y País Vasco, ya que absorben un porcentaje de contratos en prácticas superior al porcentaje de contratos totales.

Los contratos para la formación tienen un peso relativo mayor en aquellas zonas donde el sector servicios y concretamente el ligado a hostelería y comercio tienen mayor importancia, con tasas de paro más elevadas. Por el contrario, los contratos en prácticas tienen una presencia mayor con relación a la contratación global en sectores con más industria, menores tasas de paro y mayor renta per cápita, como puede ser el caso del País Vasco, Cataluña o Madrid.

● DISTRIBUCIÓN POR OCUPACIONES

Gráfico 14. Porcentaje de contratos para la formación y total de contratos por ocupación. Año 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Estadística de contratos, SEPE.

Contratos para la formación

En el año 2007, el 55% de la contratación se dirigía al grupo 7. *Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción*. Con la crisis del sector de la construcción, estos contratos -del grupo 7- fueron reemplazados por la contratación de trabajadores y trabajadoras del grupo 5. *Servicios de restauración, personales, protección y vendedores*. En los años 2014 y 2015, la mitad de los contratos se formalizaron en esta ocupación. **A partir del 2016 comienza a crecer la contratación en ocupaciones elementales, que ha pasado de ser inexistente en 2007 hasta alcanzar en 2019 el 30% y el 38% en el 2020.**

En el gráfico se ha escogido el año 2019 para eliminar el efecto que la pandemia haya podido tener sobre estos contratos. **Sorprende y preocupa la concentración de los contratos para la formación en ocupaciones elementales (peones y personal de limpieza fundamentalmente) con menores exigencias de cualificación para su desempeño, lo que resta o empobrece su carácter formativo, su incidencia en la cualificación y en la competencia profesional, añadiendo dosis de precariedad a esta figura.**

Cuadro 1. Contratos para la formación por subgrupo principal de ocupación. Número y porcentaje sobre el total. Año 2019

Contratos para la formación y el aprendizaje		
Ocupación	Número	%
52 DEPENDIENTES EN TIENDAS Y ALMACENES	4.391	11%
51 TRABAJ. ASALARIADOS SERVIC. RESTAURACIÓN	3.454	9%
95 PEONES AGRARIOS, FORESTALES Y DE PESCA	3.453	9%
92 OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA	2.124	5%
96 PEONES DE LA CONSTRUC. Y DE LA MINERÍA	2.062	5%
71 TRABAJ. OBRAS ESTRUCT. CONSTRUCCIÓN Y AFINES	1.950	5%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	1.714	4%
61 TRABAJ. CUALIF. ACTIVIDADES AGRICOLAS	1.488	4%
72 TRABAJ. ACABADO DE CONSTRUC. E INSTALAC. (EXCEP. ELECT.), PINTORE	1.315	3%
37 PROF. APOYO SERV. JUR. SOC. CULT. DEPORTIVOS Y AFINES	1.290	3%
56 TRABAJ. CUIDADOS PERSONAS EN SERV. SALUD	1.278	3%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	1.185	3%
44 EMP. AGEN. VIAJES/RECEP/TELEF/VENTANILLA Y AFINES (EXCEPTO TAQL	1.183	3%
94 RECOG. RESIDUOS URBANOS, VENDED. CALLEJ. Y OTRAS OCUPAC. ELEM	1.147	3%
97 PEONES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1.141	3%
98 PEONES TRANSPORTE, DESCARG. Y REPONEDORES	1.045	3%
Suma		65%

Contratos en prácticas

La distribución por grupos de ocupación de los contratos en prácticas resulta más coherente a la vez que estable con la naturaleza y el objeto de esta modalidad. Se formalizan principalmente para las ocupaciones del *grupos 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* y del *grupo 3. Técnicos y profesionales de apoyo*.

A pesar de ello, la importancia o presencia de estas ocupaciones ha ido descendiendo de forma progresiva: **en el año 2007, el 83% de los contratos se dirigían a estos dos grupos de nivel más técnico, en 2019 solo suman el 59% del total de este tipo de contratos, concentrándose el 38% restante entre otras ocupaciones de nivel cualificado (hasta el nivel 7, fundamentalmente)**. Los contratos en prácticas en ocupaciones elementales y en el grupo de operadores, aun así, representan un 3%.

Cuadro 2. Contratos en prácticas por subgrupo principal de ocupación. Número y porcentaje sobre el total. Año 2019

Contratos en prácticas		
Ocupación	Número	%
24 PROF. FÍSICAS, QUÍMI. MATEMAT. E INGENIERÍAS	10.980	13%
31 TÉC. DE LAS CIENCIAS Y DE LAS INGENIERÍAS	6.030	7%
21 PROFESIONALES DE LA SALUD	5.635	7%
38 TÉC. TECNOLOG. INFORMAC. Y COMUNICACIONES (TIC)	5.321	6%
26 ESPEC. ORG. ADMON Y EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN	4.542	6%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	4.534	5%
56 TRABAJ. CUIDADOS PERSONAS EN SERV. SALUD	4.430	5%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	4.054	5%
41 EMP. SERV. CONT. FINANC. Y SERV. DE APOYO A LA PRODUCCIÓN Y AL TRANSPORTE	3.550	4%
22 PROF. ENSEÑ. INFANTIL, PRIM. SEC. Y POSTSECUNDARIA	3.199	4%
74 MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA	2.932	4%
33 TÉC. SANIT. Y PROF. TERAPIAS ALTERNATIVAS	2.161	3%
58 TRABAJ. DE LOS SERVICIOS PERSONALES	2.154	3%
25 PROFESIONALES EN DERECHO	1.908	2%
27 PROF. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1.865	2%
Suma		77%

España se enfrenta a un desempleo juvenil que ronda el 40%. Además, la primera experiencia laboral significativa está lastrando a una gran parte de jóvenes, con una acusada tendencia a la temporalidad e inestabilidad, obligando a muchas personas jóvenes a aceptar trabajos de baja cualificación.

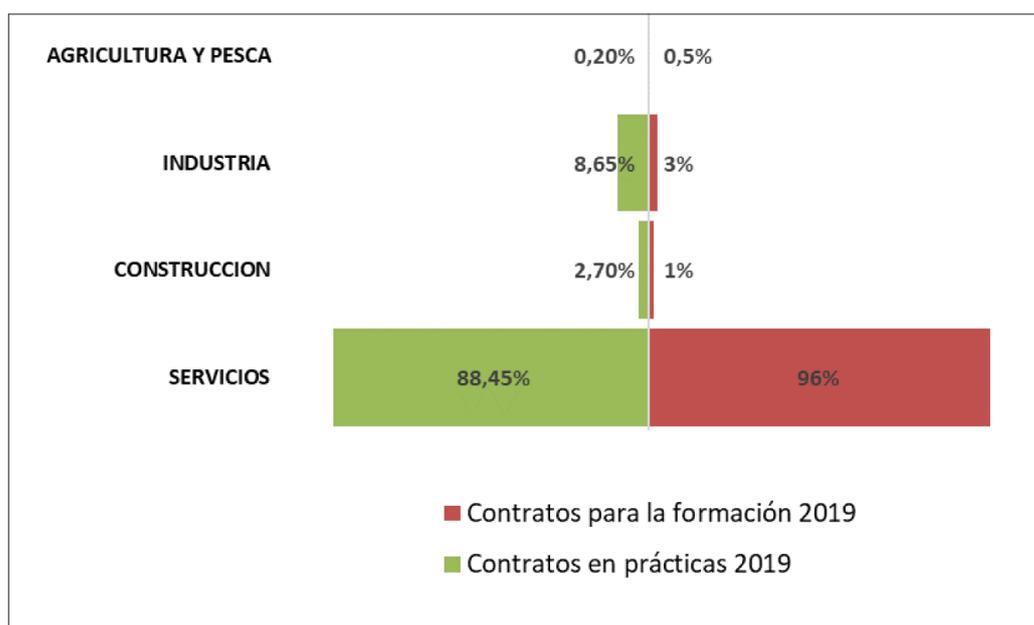
El cuadro 1 confirma el uso masivo de contrato para la formación a jóvenes en puestos de muy baja cualificación: un 20% como dependientes de comercio o camareros de bar y un 19% en ocupaciones elementales como peones y personal de limpieza, lo que obliga a cuestionarse si en verdad estas contrataciones tienen una finalidad formativa.

Los contratos en prácticas, sin embargo, se concentran en ocupaciones de nivel técnico, situándose en las primeras posiciones aquellas que tienen que ver con las ciencias, las matemáticas, la ingeniería y también la sanidad.

● DISTRIBUCIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD

La utilización de los contratos formativos en el sector agrario es residual. Por el contrario, en el sector servicios hay una sobreutilización de estos contratos y su importancia ha ido en aumento: en 2019 aglutinó el 96% de los contratos para la formación y el 88% de los contratos en prácticas.

Gráfico 15. Contratos para la formación según sector de actividad. Porcentaje sobre el total



Si atendemos al desglose por CNAE (Cuadro 2), observamos una fuerte concentración de los contratos para la formación en **Comercio al por menor y Servicios de comidas y bebidas (28%)**, **Administración Pública (36%)** y **Educación (15%)**. El porcentaje de la Administración Pública se puede deber a contrataciones llevadas a cabo en el marco de iniciativas de inserción.

La distribución por CNAE de los contratos en prácticas es bastante más homogénea: encabezan el ranking Actividades sanitarias (13%), Educación (9%), Actividades jurídicas y de contabilidad (8%), Comercio al por menor (8%) y Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería (5%).

Cuadro 3. Porcentaje de contratos para la formación y en prácticas por CNAE de la empresa contratante. Año 2019

CONTRATO EN PRÁCTICAS 2019		CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN 2019	
86 ACTIVIDADES SANITARIAS	13%	84 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA. SEGUR	36%
85 EDUCACIÓN	9%	47 COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO DE VEHÍCULO	16%
69 ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	8%	85 EDUCACIÓN	15%
47 COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO DE VEHÍCULO	7%	56 SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS	12%
84 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA. SEGUR	6%	96 OTROS SERVICIOS PERSONALES	2%
71 SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E ING	5%		suma 80%
87 ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENC	4%		
46 COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS C	3%		
62 PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIV	3%		
96 OTROS SERVICIOS PERSONALES	3%		
72 INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	3%		
suma	64%		



CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

<p>DIRIGIDO A</p>	<p>Jóvenes entre 16 y menores de 25 años 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.</p> <p>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.</p>
<p>OBJETO DEL CONTRATO</p>	<p>Adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo.</p> <p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador y la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con la actividad formativa.</p>
<p>DURACIÓN</p>	<p>Entre 1 y 3 años.</p> <p>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.</p>
<p>ACTIVIDAD FORMATIVA</p>	<p>Títulos de Formación Profesional de grado medio o superior, Certificados de Profesionalidad de nivel 1, 2 y 3 de cualificación, en modalidad presencial o mediante tele formación.</p> <p>Podrá incluir formación complementaria recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas.</p>
<p>BENEFICIOS ECONÓMICOS</p>	<p>Reducción de las cuotas empresariales al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores/as y del 75% para empresas de más de 250 personas en plantilla.</p> <p>Financiación de la formación y del tiempo de formación a través de bonificaciones en las cuotas empresariales.</p> <p>Bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno/alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno/a. En empresas de menos de 5 personas trabajadoras la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno/a y hora de tutoría.</p> <p>Bonificaciones adicionales durante tres años si se transforman en indefinidos de 1500 euros en el caso de hombres y de 1800 euros si se trata de mujeres.</p>

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

DIRIGIDO A	<p>Quienes tengan título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.</p> <p>Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad, desde la terminación de los estudios.</p>
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	<p>Reducciones 50% en las cotizaciones.</p> <p>Bonificación de 500 euros anuales, 700 euros al año si se trata de mujeres por conversión del contrato en indefinido.</p>



CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

DIRIGIDO A	<p>Quienes tengan título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.</p> <p>Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad, desde la terminación de los estudios.</p>
OBJETO DEL CONTRATO	<p>Cualificación profesional de estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia laboral con la formación universitaria.</p> <p>Se desarrollarán mediante convenios de colaboración.</p>
DURACIÓN	Pendiente de desarrollo reglamentario.
ACTIVIDAD FORMATIVA	Pendiente de desarrollo reglamentario.



EMPLEABILIDAD O PRECARIEDAD LABORAL. LAS DOS CARAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

**PRINCIPALES DATOS
DE EVOLUCIÓN
DE LOS CONTRATOS
FORMATIVOS**

