

9. ANÁLISIS ECONÓMICO Y ESTADÍSTICO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS Y EL EMPLEO EN ESPAÑA

Mari Luz de la Cal (Euskal Herriko Unibertsitatea)

Albert Recio (Universitat Autònoma de Barcelona)

Jon Bernat Zubiri (Euskal Herriko Unibertsitatea)¹

¹ Agradecemos a Luís Miguel Barcenilla su valiosa contribución a este bloque, realizando una exhaustiva compilación de los datos disponibles y su puesta a disposición para el análisis que aquí se expone.

Índice

Introducción.....	3
9.1 – Degradación legislativa de las condiciones de empleo en las reformas laborales.....	5
Tabla 1. Contratos de puesta a disposición desde ETT totales y de formación, aprendizaje y prácticas.....	9
Gráfico 1. Población con contratos temporales.....	11
Gráfico 2. Tasas de paro juvenil y trabajo retribuido durante los estudios.....	12
Gráfico 3. Tasa de empleo de las personas recién graduadas.....	13
Tabla 2. Personas asalariadas por tipo de contrato y sexo.....	13
9.2 – Inserción laboral temporal y poca incidencia de los contratos de formación y en prácticas.....	15
Tabla 3. Contratos anuales registrados de 2007 a 2019.....	15
Gráfico 4 : Contratación anual de los contratos formativos y de prácticas de 2007 a 2019.....	16
Gráfico 5. Contratación indefinida y temporal en julio de 2021.....	17
Tabla 4. Contratos iniciales por tipo de contrato temporal y convertidos en indefinidos.....	18
Gráfico 6. Contratos iniciales y convertidos en indefinido, Totales.....	19
Tabla 5. Convertidos en indefinidos por contrato de origen en Julio de 2021.....	20
9.3 – Contratos iniciales en julio de 2021 por territorios, empresas, sectores y CSP.....	22
Tabla 6a. Contratos de trabajo iniciales en julio de 2021 por CCAA y Provincia.....	22
Tabla 6b. Contratos indefinidos y Contratos de Formación y Prácticas respecto del total.....	24
Tabla 7. Contratos según modalidad por tamaño de la empresa contratante.....	25
Tabla 8. Contratos temporales según modalidad, sexo y sector de actividad en julio de 2021.....	26
Tabla 9. Contratos de prácticas, de formación y predoctorales por sub-sector de actividad.....	27
Tabla 10. Contratos en prácticas, formación y predoctorales por CSP.....	28
Tabla 11. Las 10 principales categorías socio-profesionales de los contratos en prácticas.....	29
Tabla 12. Las 10 principales categorías socio-profesionales de los contratos de formación.....	30
9.4 – La edad y el sexo como factores estructurantes de los contratos de formación y en prácticas.....	31
Tabla 13. Contratación temporal según edad y tipo de contrato en julio de 2021.....	31
Gráfico 7. Contratos de formación de 2010 a 2019 por edad.....	32
Tabla 14. Contratación según sexo y tipo de contrato en julio de 2021.....	34
Tabla 15a. Distribución de las mujeres jóvenes por tipo de contrato.....	35
Tabla 15b. Distribución de los hombres jóvenes por tipo de contrato.....	35
Gráfico 8. Asalariadas por sexo y grupo de edad, de 2006 a 2020.....	36
Gráfico 9. Evolución de Contratos de formación y en prácticas por sexo y edad.....	36
9.5 – Una aproximación dinámica sobre las transiciones y los problemas cronificados en la juventud española.....	37
Tabla 16. Situación laboral en 2019 de los titulados en Grado Medio por sexo y edad.....	38
Gráfico 10. Proporción de contrato indefinido, por periodo y sexo. Tituladas en Grado Medio.....	39
Tabla 17. Situación laboral en 2019 de los titulados en Grado Superior por sexo y edad.....	39
Gráfico 11. Situación profesional en 2019 de titulados en Grado Superior por sexo.....	40
Tabla 18. Situación laboral en 2019 de los graduados universitarios por sexo y edad.....	41
Gráfico 12. Prácticas en empresa de los titulados universitarios del curso 2013-2014.....	42
Gráfico 13. Tasa de Temporalidad, según nivel de estudios.....	42
Conclusiones.....	44
Bibliografía.....	48

Introducción

Los contratos formativos y en prácticas son un mecanismo poco utilizado en España, a pesar de su carácter estratégico y amplia utilización en muchos países para acometer la necesaria inserción de las nuevas generaciones de jóvenes al mundo del trabajo asalariado. Siendo más bien este uso poco significativo, consecuencia de un modelo económico incapaz de emplear a partes crecientes de la población joven y no tan joven, la deficiente regulación de estos contratos, aparcada desde hace una década, es a su vez una de las causas de su escasa utilización, así como de que la misma se asocie a una cultura empresarial de reducción de costes y ajuste permanente del salario a la baja, sin duda el principal problema de las relaciones laborales en la economía española (Álvarez et al., 2013; 2014; 2019; Molero y Buendía, 2018; Villanueva et al., 2020).

El uso marginal de los contratos de formación y aprendizaje y, en menor medida, de los contratos en prácticas que vamos a analizar en este bloque es parte de un problema más amplio de inserción laboral de la población joven que, como explica Rosé (1998), “*es cada vez más tardía, desacompañada, asistida y discriminatoria*”. En un análisis más detallado, Lefresne (2002: 20-22) constata que “*los jóvenes son el vector de las transformaciones estructurales de las normas de empleo*”, siendo “*el empleo juvenil la punta de lanza esas transformaciones*” (Lefresne, 2006). Igualmente, Rosé (1998) constata que el empleo joven nos permite “*análisis las recomposiciones actuales de la sociedad salarial*”, que es acumulativa y se opera a escala sectorial, por tanto desde hace décadas con su terreno referencial de actuación en la economía de servicios (Albarracín, 2003).

Esta situación ha ido empeorando con la salida parcial de la anterior crisis, que fue incompleta para la clase trabajadora, sin además haber implementado mecanismos eficaces para arreglar los problemas graves del modelo de inserción laboral de los jóvenes en España. Por todo esto, urge revertir la actual situación de cronificación de los bajos salarios, la inestabilidad del empleo y la entrada caótica de una gran parte de la población joven en el mundo laboral. Ya entonces, Miranda y Mera (2010: 50) comprendieron “*el fenómeno juvenil como lugar social en el que podemos observar con mayor nitidez las consecuencias de los cambios que a lo largo de las últimas décadas se están operando en la estructura social*”.

Pero, afortunadamente, todas estas aseveraciones sobre el empleo joven pueden también operar en sentido contrario, es decir, una mejora generalizada de la norma laboral de empleo debe empezar por una nueva cultura de la contratación juvenil que sea capaz de generar derechos, perspectivas de estabilización y de remuneración suficiente y tendente a su aumento con el tiempo.

Lo contrario será ahondar en la crisis del modelo laboral español que condena a las nuevas generaciones al fracaso vital por razones ajenas a su voluntad y esfuerzo.

Enmarcándolo en esta problemática global, el presente bloque va a desarrollar un diagnóstico detallado de una de las herramientas de inserción laboral de la población joven, los contratos formativos que, en la actualidad, están disponibles en las relaciones laborales en España mediante el *Contrato para la formación y el aprendizaje* y el *Contrato en prácticas*.

El **primer apartado** hará una breve recapitulación de las sucesivas reformas laborales, desde la implantación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 hasta nuestros días, que han permitido una proliferación de modalidades contractuales temporales, en general, y de desarrollo de contratos de formación y en prácticas en particular. Esta fragmentación y desestabilización de las condiciones de empleo pone a España a la cabeza en Europa de la temporalidad del empleo, siendo especialmente grave la situación de las mujeres en el sector público, así como en las tasas de paro juvenil y la mala inserción laboral de los titulados de la formación profesional y la educación superior.

El **segundo apartado** se detendrá en estas dos modalidades contractuales, para ver la evolución anual y mensual de su incidencia en las nuevas contrataciones, como es sabido eminentemente temporales y en las que los contratos de formación y en prácticas tienen un uso escaso y menguante en los últimos años. Estudiaremos para cerrar este apartado la conversión en indefinidos según contrato de origen.

En el **tercer apartado** nos detendremos en los últimos datos disponibles en el SEPE (2021) para Julio de 2021, estudiando la incidencia en España de los contratos de formación y en prácticas por territorios, tamaño de las empresas, sectores y sub-sectores y Categorías Socio-Profesionales, atendiendo en estas últimas a las diez más relevantes para cada una de ambas modalidades contractuales.

A continuación, el **cuarto apartado** abordará el análisis según la edad y el sexo, siendo ambos factores estructurantes de la inserción laboral, en general, y particularmente en el acceso a contratos de formación y en prácticas. Observaremos que la consideración combinada de estos dos elementos son centrales en el estudio de estos contratos, no solo en términos de nueva contratación sino también en relación al volumen total de empleo existente y su evolución en los últimos años. Consideraremos además relevante entender el menguante uso de los contratos formativos dentro de una tendencia a la baja de la participación de la población joven en las relaciones de empleo, problema más amplio donde ya hemos enmarcado nuestro estudio específico a lo largo de este bloque.

En último lugar, ampliaremos en el **quinto apartado** nuestro objetivo concreto en el estudio de los contratos de formación y en prácticas, para observar cómo las transiciones laborales

posteriores a la consecución de un ciclo formativo o titulación universitaria nos muestran a partes relevantes de la población joven y no tan joven fuera de las relaciones de empleo, en unos casos, o “atrapados en la temporalidad” (Cebrián y Toharia, 2007), en otros. Una temporalidad, por tanto cada vez menos transitoria y que se configura como único horizonte real de una inserción laboral deficiente para segmentos importantes de la clase trabajadora, a tenor de lo que se puede constatar en los datos para las nuevas generaciones de la misma.

Por último, cerraremos el bloque con una breve recapitulación de los datos más relevantes expuestos a lo largo de nuestra exposición, para concluir con una serie de elementos de diagnóstico comparado que nos permitan apuntar los principales problemas del actual modelo de contratación formativa y en prácticas.

9.1 – Degradación legislativa de las condiciones de empleo en las reformas laborales

El estudio de las reformas laborales realizadas en España en los últimos 40 años nos permite observar que se va facilitando la contratación temporal, mediante su flexibilización y creciente incentivación, con el supuesto objetivo de impulsar un descenso del alto paro juvenil mediante la activación en cada vez más variadas formas contractuales y la degradación progresiva del empleo indefinido, reduciendo también los costes de despido. Por remontarnos al origen de este proceso, hay que apuntar que ya en el **Estatuto de los Trabajadores (E.T.) de 1980**, aprobado en el contexto de conflictividad sindical y social de la época, se establece una equidistancia entre la contratación indefinida y la temporal y se facilita el derecho de los empresarios al despido, provocando el rechazo de las organizaciones sindicales. El E.T. permite la implantación de nuevas modalidades de empleo temporal. Además de los contratos temporales clásicos, ligados a las necesidades coyunturales de la producción, se crean los *Contratos de fomento del empleo*, significando desde entonces una parte creciente de los nuevos puestos creados, que resultan ser “permanentemente temporales”.

La **Reforma del E.T. de 1984** es llevada a cabo por el primer gobierno del PSOE, abriendo el camino a la normalización del empleo temporal. Desaparecen los principios de causalidad, suponiendo una fuerte liberalización de modalidades contractuales hasta ahora asociadas al empleo coyuntural. Se amplía la duración posible para los *Contratos de incitación al empleo*, los *Contratos de formación* y los *Contratos de prácticas*, creándose también nuevas formas contractuales temporales que suponen la liberalización del empleo juvenil. Esta reforma lleva por tanto a una

proliferación de los empleos temporales en las nuevas contrataciones, llegando ya en 1992 a un 34% (Banyuls y Recio, 2017) y acentuando la segmentación existente entre el grupo central de trabajadores estables y una masa asalariada creciente de inestables (Polavieja, 2003: 86-105).

Tras la masiva huelga general de 1988 y la retirada del plan de Empleo Joven, el siguiente hito relevante de la mutación legislativa en materia laboral es la **Reforma de 1994**, que elimina los *Contratos de fomento del empleo*, reestableciendo parcialmente los principios de causalidad en las contrataciones temporales, porque “da a los acuerdos sectoriales la posibilidad de modificar el uso del contrato eventual sea cuál sea su duración máxima” (Otxoa, 2007: 11). A pesar de este avance, la reforma amplía la tipología de los empleos a tiempo parcial con el *Contrato de aprendizaje*, más conocido como “contrato basura”, lo que supone una sustitución de las modalidades desaparecidas sin impulsar una reducción del fenómeno de la temporalidad (Jimeno, 2003). Igualmente, esta reforma liberaliza la intermediación en el “mercado de trabajo”. Esto supone el final del monopolio de los Servicios Públicos de Empleo en las labores de intermediación y colocación, favoreciendo la proliferación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las cuales firman *Contratos de puesta a disposición* de sus trabajadores al servicio de terceras empresas.

La creciente e insuficientemente regulada intermediación privada se pone en marcha este año, reteniendo una parte abusiva de los costes laborales totales pagados por las empresas en las que finalmente se desarrolla la actividad laboral. En el País Vasco, por ejemplo, la contratación por ETT comienza con fuerza y pasa de 33.238 efectivos ya en 1995 a 137.269 en 1998 (EGK, 1999: 30) y a 165.487 en el 2004 (CESV, 2004). En este último año, la parte de los contratos temporales gestionados por ETT llega a más del 37% (Egailan, 2004: 146-147). En España, esta evolución nos muestra el paso desde 129.118 en 1995 a 2.002.039 en 1999, permaneciendo en esas cantidades hasta una nueva subida desde el 2004 hasta llegar a 2.705.043 contratos en 2007, para descender por la crisis y volver a subir hasta 3.853.566 en 2017 (Interim Group, 2020).

Todas las reformas que se han realizado desde entonces, supuestamente para reducir el fenómeno de la temporalidad creciente de la población asalariada y para incitar un empleo más estable, se han fundamentado en la creación de nuevas tipologías de empleo indefinido con menores garantías y rebajas en los costes de las cotizaciones sociales. Al mismo tiempo se han ido rebajando los costes de despido del conjunto de las modalidades contractuales indefinidas.

La **Reforma de 1997** crea el *Contrato de fomento de la contratación indefinida* dirigido a jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad y contratos temporales convertidos en indefinidos. Al mismo tiempo se elimina el *Contrato de lanzamiento de nueva actividad*, quedando el *Contrato temporal de fomento de empleo* solo para personas con discapacidad. Se sustituye el *Contrato de aprendizaje* por un *Contrato para la*

formación que recupera la causa formativa, reduce la edad (de 25 a 21 años) y duración, y mejora el salario (igual al SMI) y el componente formativo. Se establecen bonificaciones a la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes para los contratos indefinidos a tiempo completo que se suscriban con trabajadores temporales (conversiones), personas paradas incluidas dentro de los colectivos del contrato de fomento y mujeres paradas contratadas en actividades donde estén subrepresentadas. Al mismo tiempo se eliminan las bonificaciones a la contratación temporal, excepto para las personas con discapacidad.

En la **Reforma de 1998** se limita a una las prórrogas del *Contrato eventual por circunstancias de la producción* y se modifican las bonificaciones, limitando la de la conversión, incluyendo bonificaciones a la contratación indefinida a tiempo parcial y estableciendo un plus adicional en la bonificación de contratos a jornada completa suscritos con mujeres desempleadas.

La **Reforma de 2001**, por su parte, establece la vigencia indefinida del *Contrato de fomento de la contratación indefinida*. Se incluyen además nuevos colectivos: jóvenes de 16 a 30 años, mujeres contratadas en sectores donde estén subrepresentadas y parados inscritos más de seis meses. En la contratación temporal se establece una indemnización de ocho días por año trabajado a la finalización de los *Contratos eventuales por circunstancias de la producción* y de los *Contratos por obra o servicio*. Se incrementa además un 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a siete días. Se crea el *Contrato de inserción* para la realización de obras y servicios de interés general, como medio de adquisición de experiencia laboral, por las administraciones públicas. La duración máxima del contrato eventual se reduce a 12 meses, limitando por tanto su aplicación.

Esta Reforma de 2001 suprime en el *Contrato para la formación* la edad máxima para trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración (más de 3 años), personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad y alumnos de escuelas taller. Se elimina la bonificación para personas jóvenes desempleadas y se recupera por conversión de contratos temporales en indefinidos. Se amplían las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años y se añade un plus cuando el contrato a jornada completa se realiza con una mujer desempleada.

La **Reforma de 2002**, más conocida como “Decretazo”, se realizó por la vía de urgencia y provocó una Huelga General que hizo retroceder al Gobierno de Aznar y supuso la eliminación de sus aspectos más lesivos. Al final, en los aspectos que nos ocupan tan solo supuso una serie de bonificaciones a la contratación de mujeres paradas que han dado a luz en los últimos dos años, a la contratación indefinida en cooperativas y a los contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad. La condicionalidad de las prestaciones por desempleo y otros recortes fueron eliminados.

De nuevo con el PSOE en el Gobierno, la **Reforma de 2006** supuso la extensión del *Contrato de fomento de la contratación indefinida* y nuevas limitaciones a la contratación temporal, no pudiendo una misma empresa encadenar contratos con una misma persona trabajadora por encima de los 24 meses. Al tiempo que se eliminaron con *Contratos de inserción*, en los contratos formativos para el alumnado de escuelas taller y casas de oficio el límite de edad será de 24 años. En los *Contratos formativos* se eliminan las particularidades para todos los colectivos que contemplaba la Reforma de 2001. También se establecen nuevas bonificaciones para la conversión de contratos temporales en indefinidos e incentivos según colectivos. La **Reforma de 2010** supuso un ligero incremento de las indemnizaciones por despido de los contratos temporales y una revisión del *Contrato para el fomento de la contratación indefinida*, al tiempo que revisan aspectos de la negociación colectiva que escapan al objetivo de este informe. También se efectúa una revisión del programa de bonificaciones a la contratación indefinida y a los *Contratos formativos*, a quienes además se les reconoce el derecho a la prestación por desempleo. Igualmente, esta reforma expande el ámbito de aplicación del contrato en prácticas y amplía los plazos en los que pueden utilizarse (Moreno Márquez, 2010). Por último en este periodo, la **Reforma de 2011** de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, supuso una modificación del uso del contrato para la formación y el aprendizaje, estableciendo algunas limitaciones de edad para aquellos que no acceden como consecuencia de una titulación, pero su desarrollo fue muy limitado al verse superada por la siguiente reforma que se realizó al año siguiente (Moreno Gené, 2012).

Por último debemos prestar especial atención a la **Reforma de 2012**, cuyo contenido se está tratando de derogar en la actualidad para ser sustituido por una serie de medidas de simplificación contractual. Esta reforma realizada por el PP creó una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores que contrataran a menores de 30 años o personas desempleadas, estableciendo incentivos fiscales y un periodo de prueba de un año. En lo relativo a la contratación temporal se suspende la limitación al encadenamiento de contratos que obligaba a convertir en fijos a quienes hubieran estado 24 meses en la misma empresa. En los *Contratos para la formación y el aprendizaje* se suprimen limitaciones al beneficio de reducción de cuotas empresariales de hasta el 100% para empresas de menos de 250 personas trabajadoras y del 75% para el resto. Para esos contratos se establecen también nuevas reducciones en las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social de hasta el 100%, así como reducciones de una cuantía fija (1.500 euros para hombres y 1.800 para mujeres) en los contratos que se transformen en indefinidos (Quesada, 2012). Igualmente, se crean nuevas bonificaciones para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en empresas de menos de 50 personas trabajando. Por último, esta reforma crea nuevas bonificaciones a la contratación de jóvenes,

mayores de 45 años o mujeres en sectores en los que están poco presentes, siempre que se mantengan en esos empleos al menos tres años.

Con esta reforma se amplían los *Contratos de puesta a disposición* (gestionados desde las ETT) a los *Contratos para la formación y el aprendizaje* y los *Contratos en prácticas*. Aún así, según tipo de contrato se observa que los *Contratos por obra y servicio* y los *Contratos por circunstancias de la producción* continúan siendo la tipología dominante en los *Contratos de puesta a disposición* (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021), tal y como sucede con la contratación temporal en general. En la Tabla 1 podemos ver que los *Contratos para la formación y el aprendizaje* y los *Contratos en prácticas* aparecen en esta modalidad contractual a partir de 2012, aunque su incidencia es escasa y, de hecho, decreciente en los últimos dos años, realizándose por tanto una gran parte de estas dos tipologías contractuales por la vía de la contratación directa.

Tabla 1. Contratos de puesta a disposición desde ETT totales y de formación, aprendizaje y prácticas

Año	Cesión de trabajadores desde ETT	Formación, aprendizaje y prácticas
2011	1.323.805	-
2012	1.269.685	-
2013	1.357.466	91
2014	1.584.618	959
2015	1.774.336	2.474
2016	1.925.543	3.842
2017	2.173.578	3.561
2018	2.331.346	4.053
2019	2.375.224	3.107
2020	1.946.065	1.987

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal.

(Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

Todas estas reformas laborales se han ido sucediendo sin lograr uno de sus principales objetivos anunciados, el de reducir la contratación temporal y fomentar la contratación indefinida.

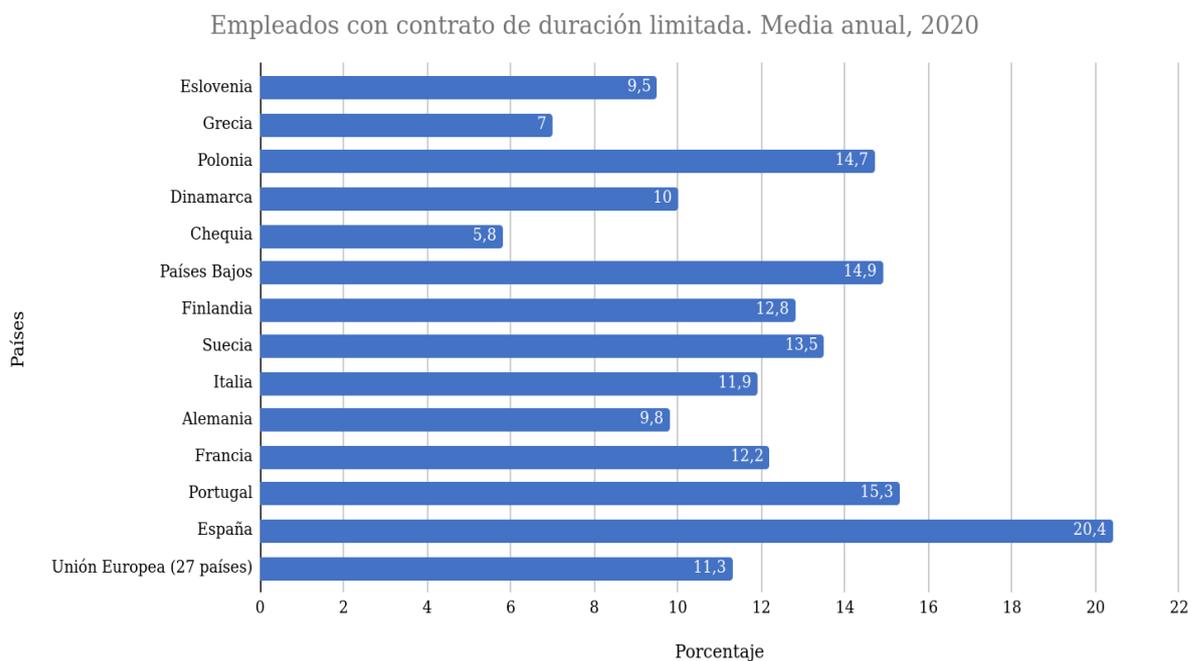
Las relaciones de empleo han realizado en España el camino contrario, provocando la alarma en diferentes instancias nacionales y europeas al respecto. La degradación de las nuevas contrataciones indefinidas y la proliferación de formas contractuales temporales cada vez más segmentadas refuerza la división e incluso la confrontación entre los distintos estratos de la clase trabajadora según su estatus salarial y ocupacional. Cada persona debe enfrentarse a negociaciones cada vez más individualizadas de sus condiciones de empleo, de proveedores autónomos de trabajo en los casos de externalización de actividades (Sanz de Miguel, 2019) o de beneficiarios de prestaciones sociales. Como hemos visto a lo largo de este apartado, esta segmentación ha sido impulsada por una evolución legislativa que da cobertura a complejos procesos de precarización social y laboral. Como se afirmaba en Recio (2005: 97-98), citado en Taifa (2006: 15):

“La regulación laboral ha constituido una importante base de apoyo del modelo español de precarización y externalización del empleo. No sólo porque con sus vaivenes las sucesivas reformas laborales han puesto las bases para una «gestión flexible de la fuerza de trabajo», sino que le ha proporcionado buena parte de sus argumentos legitimadores al plantearlos como una cuestión de eficiencia más que como un problema de intereses contradictorios... Es posible que nadie esperara el grado de temporalidad y desregulación efectiva que rige en el mundo laboral, pero lo cierto es que las sucesivas reformas y el tono de las políticas económicas han impedido a la sociedad española debatir en serio de proyectos alternativos”.

Este proceso lleva a España a ser uno de los países europeos con mayor incidencia del empleo temporal sobre el total de personas asalariadas, muy por encima de los países de nuestro entorno y generando un problema que la inminente reforma laboral se ha propuesto resolver.

Gráfico 1. Población con contratos temporales

(En porcentaje del total)

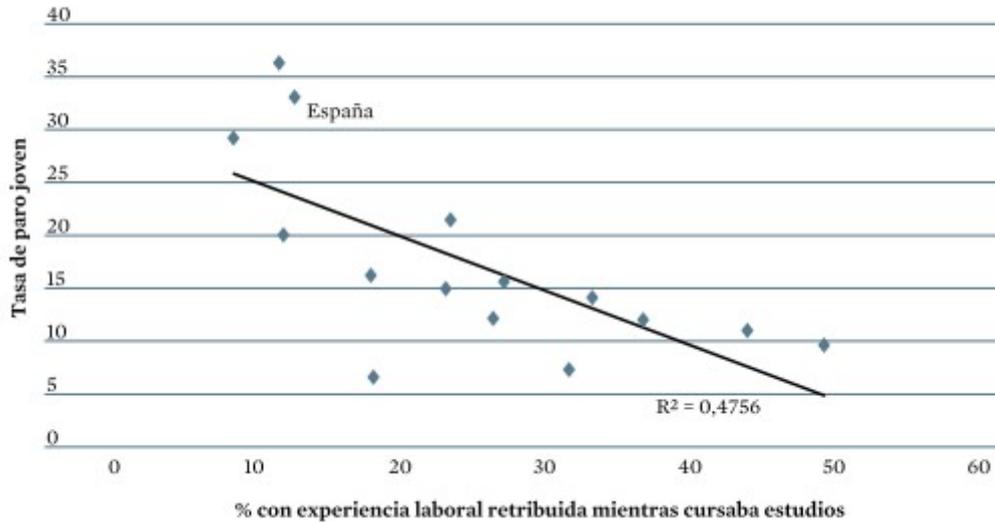


Fuente: Eurostat (2021)

Al tiempo que ha aumentado la temporalidad, la degradación legislativa de la normativa laboral no ha permitido a España dejar atrás una alta tasa de paro juvenil, proceso de causas complejas pero sin duda ligado con la poca incidencia de la experiencia laboral retribuida a lo largo del proceso formativo, dos elementos que como vemos en el Gráfico 2 están estrechamente relacionados.

Gráfico 2. Tasas de paro juvenil y trabajo retribuido durante los estudios

GRÁFICO II-6. TASAS DE PARO Y EXPERIENCIA LABORAL ENTRE LOS JÓVENES DE LA UNIÓN EUROPEA



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*. Módulo específico 2016 de las encuestas nacionales de población activa en la Unión Europea.

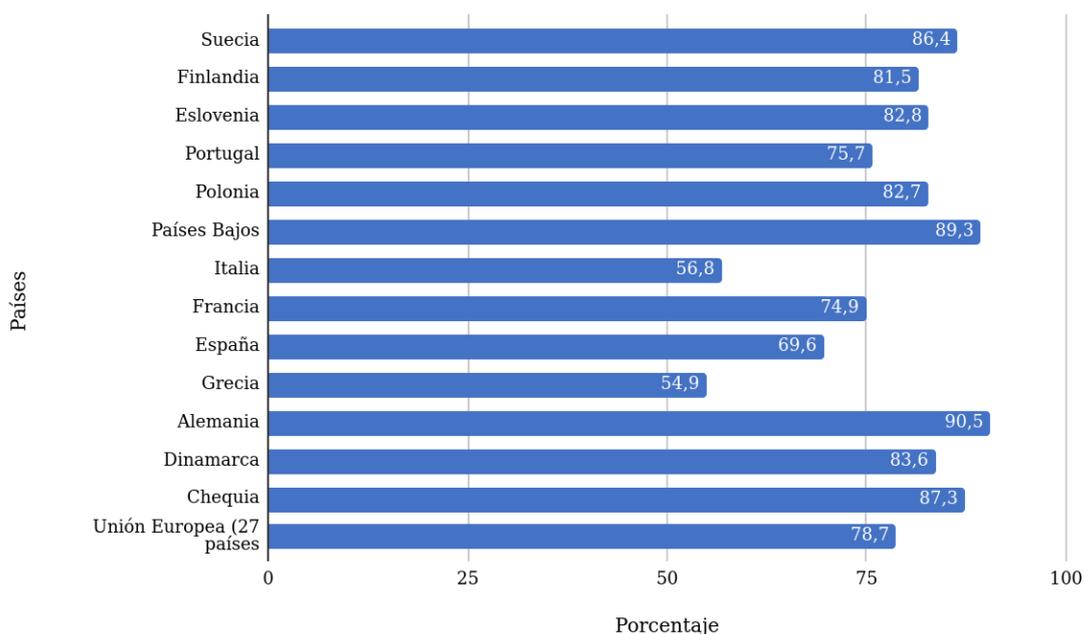
Fuente: Consejo Económico y Social (2019)

Para terminar esta breve comparativa europea, podemos observar en el Gráfico 3 que España es uno de los países europeos con peor inserción laboral de sus recién graduados, lo que además de un problema de estructura productiva y opciones de ocupación se explica por la falta de mecanismos contractuales adecuados con perspectivas de estabilización en una misma empresa, sector o categoría profesional.

Gráfico 3. Tasa de empleo de las personas recién graduadas

En porcentaje del total de las recién graduadas

Tasas de empleo de recién graduados (20-34 años). Media anual, 2020



Fuente: Eurostat (2021)

Para el caso español, que supone el objeto de nuestro estudio, podemos observar la distribución de ese empleo indefinido y temporal entre el sector público y el privado en la Tabla 2. Cabe destacar que la temporalidad es muy alta entre las mujeres empleadas en el sector público, poniendo el foco de mayor preocupación de nuestra problemática en la falta de estabilidad en las administraciones públicas en general y en mayor medida en sus ocupaciones feminizadas.

Tabla 2. Personas asalariadas por tipo de contrato y sexo

Asalariados del sector público o privado por tipo de contrato y sexo

Unidades: Miles Personas

	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	2020	2020	2020	2020
Total	6.957,6	5.854,0	1.445,9	1.851,6
De duración indefinida	5.369,6	4.491,0	1.133,6	1.238,0
Temporal	1.588,0	1.363,0	312,3	613,6
TASA DE TEMPORALIDAD	22,82	23,28	21,60	33,14

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si hicieramos un estudio de más largo recorrido sobre esta cuestión, veríamos que el sector público siempre se caracterizó por empleo más estable que el privado hasta que las restricciones a la contratación pública del período Aznar transformaron la situación, acelerándose esta tendencia a partir de las medidas de control del gasto público impuestas por el Gobierno Rajoy. Cronificado ese problema hasta nuestros días, las memorias del Consejo Económico y Social (2020, 2021) permiten constatar que la temporalidad era relativamente más alta en el sector público antes de la pandemia, pero que por contra la destrucción de empleo se concentró en 2020 en el sector privado y especialmente en la caída de más de medio de millón de contratos temporales, siguiendo la pauta habitual del *last in first out*. Mientras tanto, las administraciones realizaron contrataciones netas y han jugado un evidente papel anticíclico con una política laboral orientada a paliar los efectos de la situación sanitaria, ayudadas por un cambio de orientación en la relajación de los límites al gasto público. Veamos más en detalle, y desde una perspectiva de más largo recorrido, como se comporta la inserción laboral temporal y la incidencia específica de los contratos formativos y en prácticas.

9.2 – Inserción laboral temporal y poca incidencia de los contratos de formación y en prácticas

La inserción laboral mediante las nuevas contrataciones es eminentemente temporal en España. Los contratos registrados anualmente (CES, 2020; 2019) nos permiten constatar que los *Contratos por obra o servicio* y los *Contratos eventuales* son la gran mayoría, al tiempo que los *Contratos para la formación y el aprendizaje* (en adelante, *Contratos de formación*) y los *Contratos en prácticas* tienen una incidencia baja y decreciente, como observamos en la Tabla 3.

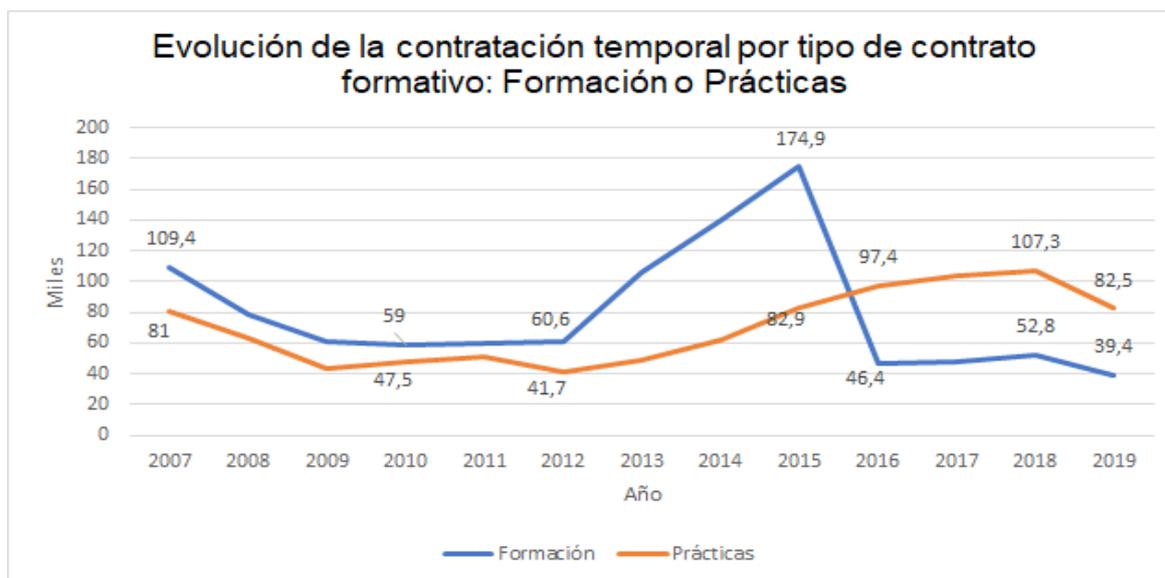
Tabla 3. Contratos anuales registrados de 2007 a 2019

Contratos registrados al año por grandes modalidades. 2007-2019 (Miles, acumulado anual)					
Año	Total de contratos	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
		Total	Total	Formación	Prácticas
2007	18.622,1	2.220,40	16.401,70	109,4	81
2008	16.601,2	1.902,60	14.698,60	79	62,8
2009	14.021,8	1.312,40	12.709,40	61,5	43,3
2010	14.417,2	1.228,20	13.188,90	59	47,5
2011	14.433,2	1.110,20	13.323,10	60	51,5
2012	13.769,0	1.085,60	12.683,40	60,6	41,7
2013	13.792,6	1.134,90	13.657,70	106,1	48,5
2014	16.727,1	1.350,30	15.376,80	139,9	62,6
2015	18.576,3	1.509,20	17.067,10	174,9	82,9
2016	19.979,0	1.713,30	18.265,70	46,4	97,4
2017	21.501,3	1.929,30	19.572,10	48,3	103,4
2018	22.291,7	2.284,90	20.006,80	52,8	107,3
2019	22.512,2	2.159,40	20.352,90	39,4	82,50

Fuente: Elaboración propia a partir del Consejo Económico y Social (2019, 2020)

Dada su excepcionalidad en la contratación laboral, dejamos a un lado el año 2020 en el que solo se registraron 24.600 *Contratos de formación* y 51.400 *Contratos en prácticas* (CES, 2021). En toda la serie anterior, podemos ver que la temporalidad es la norma de empleo, siendo relevante el incremento de estas dos modalidades objeto de nuestro estudio a partir de la reforma laboral de 2012, pero con un drástico descenso de los *Contratos de formación* a partir de 2016 y una pérdida más moderada de incidencia de los *Contratos en prácticas* en 2019, como podemos ver en el Gráfico 4

Gráfico 4 : Contratación anual de los contratos formativos y de prácticas de 2007 a 2019



Fuente: Elaboración propia a partir del Consejo Económico y Social (2019, 2020)

Esta evolución nos muestra que los *Contratos de formación* tuvieron un uso que, sin llegar nunca a ser masivo, ha perdido fuelle en los últimos años. En 2019, el 90% de los contratos realizados fueron temporales y entre los temporales, los de formación y en prácticas, solo supusieron un 0,6%, cuando en 2007 eran todavía el 1,16%. A pesar del gran número de potenciales beneficiarios de los contratos de formación y en prácticas, las estadísticas oficiales muestran que estos contratos son un porcentaje muy reducido del total de contratos firmados en España. No obstante, puede observarse en la Tabla 2 que una pequeña parte de esos *Contratos de formación* perdidos pueden haberse trasladado a los *Contratos en prácticas*, que siguieron aumentando en 2016 llegando a su máximo histórico en 2018, antes de bajar en 2019 y mucho más en 2020.

Si observamos la contratación más reciente y por mes en la Tabla 2, constatamos que de los nuevos contratos realizados en julio de 2021 solo una pequeña parte son indefinidos, siendo las diversas modalidades de contratación temporal las que siguen dominando la entrada en el mundo laboral, tal y como podemos observar en el Gráfico 5.

Gráfico 5. Contratación indefinida y temporal en julio de 2021



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (SEPE, 2021)

Esto da lugar a una fuerte eventualidad, rotación y dificultades en inserción laboral estable que viene de lejos y que, como ya señalaron Cebrián y Toharia (2007), da lugar a un “atrapamiento en la temporalidad” endémico en las relaciones de empleo en España.

En una visión de largo recorrido de la contratación mensual podemos observar que el problema de la temporalidad y el poco uso de las modalidades de formación y de prácticas ya existía antes de la anterior crisis, siendo los *Contratos por obra y servicio* y los *Contratos por eventuales circunstancias de la producción* los que acumulan una incidencia dominante a lo largo de todo el periodo.

Tabla 4. Contratos iniciales por tipo de contrato temporal y convertidos en indefinidos

**Contratos temporales por modalidad, total iniciales y convertidos en indefinidos, ambos sexos
Septiembre (Personas)**

	2007	2012	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2020
Obra o servicio Event.	636.941	527.949	594.430	700.687	759.107	818.891	765.707	809.080	674.502
Circuns. Producc.	610.016	472.330	533.844	616.056	691.745	811.848	794.987	875.238	645.443
Interinidad	124.919	120.817	125.724	139.856	146.452	136.803	126.389	144.173	121.675
Prácticas	8.324	5.743	7.091	8.225	9.997	11.949	11.490	9.876	7.100
Formación	7.478	4.272	8.439	11.806	15.237	2.893	2.527	2.110	1.922
Contratos iniciales	1.527.595	1.208.450	1.358.106	1.596.768	1.751.837	1.934.701	1.871.857	2.001.682	1.572.441
Convertidos indefinidos	68.325	32.741	34.323	37.676	43.905	58.566	80.540	92.953	60.043

Fuente: SEPE

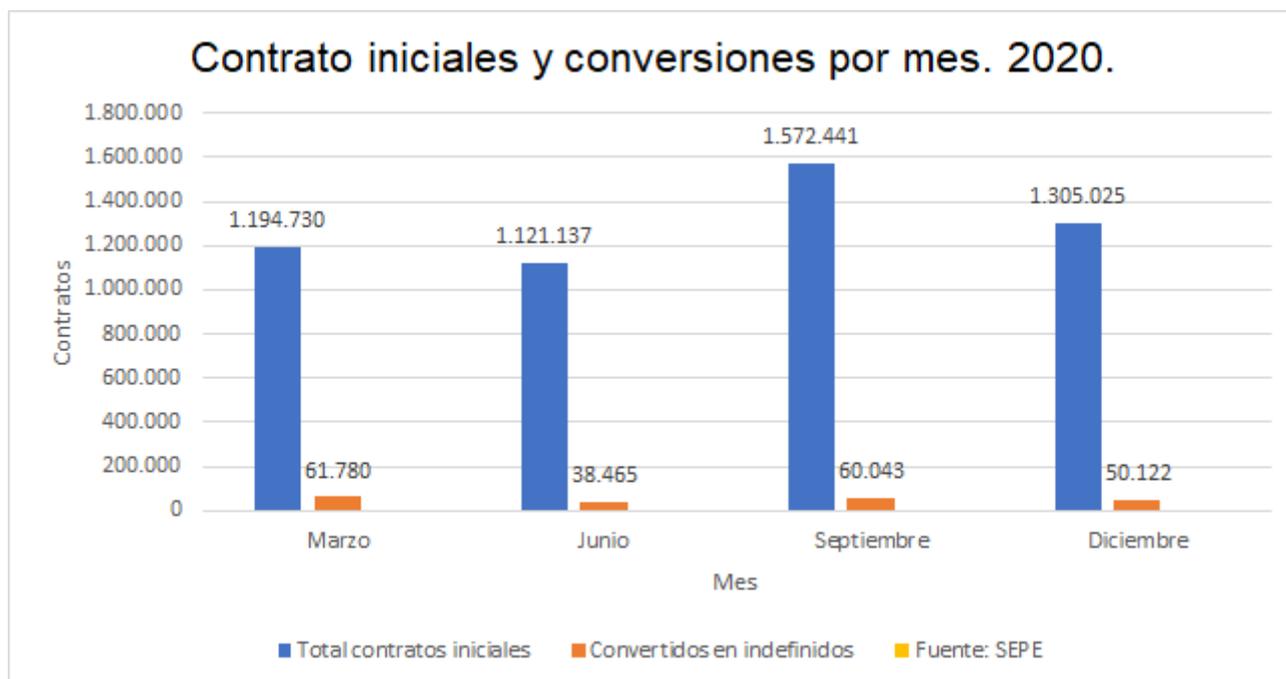
Fuente: Servicio Público de Empleo Público (SEPE, 2021)

A la vista de la serie en la Tabla 4, cabe destacar en lo relativo a nuestro objeto de estudio lo mismo que constatamos anteriormente con los datos anuales, que los *Contratos de formación y aprendizaje* y los *Contratos en prácticas* nunca han tenido una incidencia destacable en el conjunto de la contratación, siendo además decreciente antes de la reforma laboral de 2012 y, pese al incremento fruto de ésta, su utilización en las relaciones laborales españolas vuelve a caer a partir de 2017 para los contratos formativos y desde 2019 para los de prácticas. Pero lo más preocupante es que la conversión en indefinidos es ínfima en relación a la nueva contratación, suponiendo en 2020 solamente el 3,81% de la misma.

Si observamos la contratación en distintos meses del año en el Gráfico 6, vemos además que en septiembre la contratación es relativamente alta, pero que la conversión en indefinidos es siempre de poca incidencia respecto a la contratación inicial.

Gráfico 6. Contratos iniciales y convertidos en indefinido, Totales

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2021)



Esas diferencias entre los meses del año dan cuenta de que la economía española se caracteriza por un alto nivel de estacionalidad (Recio, 2010), debida en gran parte al elevado peso de la actividad turística que afecta a un gran número de sectores (hostelería, comercio, transporte, actividades de ocio...). A ello se debe agregar tanto la incidencia de otras estacionalidades como la contratación de personas para cubrir las vacantes en períodos vacacionales. Por esto en la contratación del tercer trimestre se reduce la contratación de personal estable y se acentúa el problema de la temporalidad.

Por otro lado, si observamos más en detalle el origen de los contratos convertidos en indefinidos, podemos constatar en la Tabla 5 que provienen principalmente de *Contratos eventuales*, casi un 66%, aunque sí que aparece, más para hombres que para mujeres, una cierta tendencia a convertirse desde *Contratos en prácticas*, aunque solo supongan un 4,4% de la misma, siendo marginal la conversión en indefinidos desde los *Contratos de formación*.

Tabla 5. Convertidos en indefinidos por contrato de origen en Julio de 2021

TIPO DE CONTRATO	SEXO			SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
INDEFINIDO (Bonif./No Bonif.)	105.874	58.129	47.745	8.472	7.992	5.198	84.212
INDEFINIDOS PERSONAS CON DISCAPACIDA	751	491	260	12	69	58	612
TOTAL INDEFINIDOS INICIALES	106.625	58.620	48.005	8.484	8.061	5.256	84.824
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	58.875	33.724	25.151	1.513	8.452	5.448	43.462
TOTAL	165.500	92.344	73.156	9.997	16.513	10.704	128.286
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN CONTRATOS DE ORIGEN:							
OBRA O SERVICIO	14.518	9.207	5.311	835	1.857	2.753	9.073
EVENT. CIRCUNST. PRODUCCIÓN	38.696	21.435	17.261	659	5.553	2.483	30.001
INTERINIDAD	2.083	919	1.164	8	328	24	1.723
TEMP. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	477	316	161	6	73	18	380
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	11	2	9				11
PRÁCTICAS	2.585	1.566	1.019	5	462	154	1.984
RELEVO	260	139	121		108	6	146
FORMACIÓN	221	124	97		68	8	145
OTROS CONTRATOS	24	16	8		3	2	19
TOTAL	58.875	33.724	25.151	1.513	8.452	5.448	43.462

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2021)

Indagando en estos datos brutos del SEPE (2021), cabe destacar el estudio realizado por De la Rica et al. (2020) que muestra como, tras un contrato en prácticas, una persona joven tienen menos probabilidad de permanecer en la empresa que una persona con un contrato temporal estándar. Además, para quienes permanecen en la empresa, la probabilidad de firmar un contrato indefinido es notablemente inferior para los individuos provenientes del contrato en prácticas que para aquéllos con contrato temporal. En la misma línea, el estudio de López y Cueto (2017:23) compara jóvenes que realizan un contrato temporal y jóvenes que realizan uno formativo, señalando que *“realizar un contrato formativo no conduce a un mayor éxito laboral. Lejos de esto, resulta más beneficioso para la persona joven realizar un contrato temporal, tanto en términos de salario como de porcentaje de tiempo trabajado a la finalización del contrato”*.

Por último, el estudio de Jansen y Troncoso-Ponce (2018:5) destaca que *“en torno al 80% de los jóvenes que comienzan su carrera laboral con un contrato de aprendizaje de tres años de duración encuentran un empleo indefinido dentro de los siete primeros años de la vida laboral, en comparación con el 40% de aquellos que comienzan con otro tipo de contrato laboral, distinto al de formación, de la misma duración”*. Sin embargo, señalan también que *“la mayoría de los contratos de aprendizaje son de corta duración, los cuales no producen mejoras significativas en*

las tasas de salida y la estabilidad laboral de los individuos tratados con estos contratos, en comparación con el resto de contratos temporales de la misma duración”.

Con todo, la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2021:19-20) señala que *“el porcentaje de contratos en prácticas que pasan a ser indefinidos está muy por encima del que presenta el contrato de formación y aprendizaje”*, considerando 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 los convertidos en indefinidos). Muestra también que en torno al 25% de los contratos en prácticas se convierten en indefinidos. En cambio, el mismo estudio muestra que *“la tasa de inserción de los contratos de formación están 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”*.

Más allá de esta realidad de la contratación temporal en general y de la escasa incidencia de los contratos de formación y en prácticas en particular, veamos ahora más en detalle como se distribuyen estos últimos en los diferentes territorios y según el tamaño de las empresas, los sectores y las Categorías Socio-Profesionales (CSP).

9.3 – Contratos iniciales en julio de 2021 por territorios, empresas, sectores y CSP

Independientemente del territorio, la contratación indefinida es muy poco significativa en España, siendo un 6% de los nuevos contratos realizados, mientras que los de formación y en prácticas son absolutamente anecdóticos. Tal y como podemos observar en las Tablas 6a y 6b, los Contratos en prácticas suponen el 0,58% del total y los Contratos de formación y aprendizaje un ínfimo 0,19%.

Tabla 6a. Contratos de trabajo iniciales en julio de 2021 por CCAA y Provincia

Contratos iniciales de Julio de 2021				
Totales, Indefinidos, Prácticas y Formación.				
Comunidades Autónomas y Provincias				
	Total	Indefinido (Bonif./no bonif)	Prácticas	Formación
Almería	27.820	1.124	151	16
Cádiz	58.069	1.216	179	98
Córdoba	31.424	580	128	36
Granada	37.341	1.062	179	76
Huelva	29.679	409	50	8
Jaén	25.669	438	85	3
Málaga	66.665	2.546	322	76
Sevilla	77.387	2.340	468	127
Andalucía	353.954	9.715	1.562	440
Huesca	10.524	538	31	45
Teruel	4.900	190	20	2
Zaragoza	38.648	1.587	244	57
Aragón	54.072	2.315	295	104
Princip. De Asturias	31.944	1.172	361	21
Illes Balears	51.588	6.567	109	91
Las Palmas	29.102	1.633	204	26
Sta. Cruz de Tenerife	23.057	1.494		49
Canarias	52.159	3.127	339	75
Cantabria	25.576	761	156	42
Albacete	24.008	2.698	129	70
Ciudad Real	18.016	557	190	179

Cuenca	11.757	235	26	114
Guadalajara	16.043	384	39	104
Toledo	22.769	1.109	135	99
Castilla La Mancha	92.593	4.983	519	566
Ávila	5.397	241	9	1
Burgos	13.118	485	130	6
León	12.153	584	52	10
Palencia	8.452	177	10	-
Salamanca	9.540	492	66	3
Segovia	8.003	475	13	1
Soria	4.335	181	8	-
Valladolid	20.271	1.052	90	9
Zamora	5.762	200	17	1
Castilla y León	87.031	3.887	395	31
Barcelona	192.477	18.294	1.192	58
Girona	32.954	3.763	68	27
Lleida	19.673	967	61	6
Tarragona	32.460	2.012	182	5
Catalunya	277.564	25.036	1.503	96
Alicante	59.646	2.982	271	21
Castellón	22.490	1.173	91	14
Valencia	96.199	4.324	601	93
Com. Valenciana	178.335	8.479	963	128
Badajoz	42.452	769	133	897
Cáceres	16.803	561	43	497
Extremadura	59.255	1.330	176	1.394
A Coruña	39.388	1.722	316	33
Lugo	10.525	507	74	30
Ourense	7.966	295	45	12
Pontevedra	40.158	1.290	236	32
Galicia	98.037	3.814	671	107
Com. de Madrid	206.791	24.025	1.913	101
Región de Murcia	84.990	5.606	371	80
Com. Foral de Navarra	32.829	888	279	9
Araba	14.636	417	72	6
Bizkaia	37.649	1.702	364	37
Gipuzkoa	23.861	1.305	299	65
País Vasco	76.146	3.424	735	108
La Rioja	12.465	549	82	-
Ceuta	1.582	83	7	-
Melilla	1.811	107	2	49
Extranjero	683	6	-	-

Total	1.779.375	105.874	10.438	3.442
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)				

Más allá de su utilidad para el diseño autonómico de las políticas formativas y de los objetivos cuantitativos de activación laboral de la juventud titulada, la distribución de los contratos por territorios no suponen una gran aportación analítica, aunque hay alguna pequeña diferencia. En Las Islas Baleares, Catalunya y Madrid la contratación indefinida en relación al total es mucho más alta que en otras comunidades, en torno al 10%, frente al 2-3% de Andalucía y Extremadura o al casi 4% en Galicia. Como apuntábamos, la contratación formativa y en prácticas es muy baja en todos los territorios, superando sólo la barrera del 1% del total en Asturias, Castilla la Mancha, Extremadura y País Vasco. Más allá de estas pequeñas diferencias, la Tabla 6b nos permite apuntar que la poca incidencia de los contratos de formación y en prácticas es generalizada en todas las Comunidades Autónomas, habiendo casos variados en su puesta en relación con el grado de incidencia de la contratación indefinida.

Tabla 6b. Contratos indefinidos y Contratos de Formación y Prácticas respecto del total

En porcentaje, Julio de 2021

Tasas de Contratos Indefinidos y de Contratos de Formación y en Prácticas		
Comunidad Autónoma	C.Indefinidos/Total	C.Formación+Prácticas/Total
ANDALUCIA	%2,74	%0,57
ARAGON	%4,28	%0,74
ASTURIAS	%3,67	%1,20
ILLES BALEARS	%12,74	%0,39
CANARIAS	%6,00	%0,79
CANTABRIA	%2,98	%0,77
CASTILLA-LA MANCHA	%5,38	%1,17
CASTILLA Y LEON	%4,47	%0,49
CATALUÑA	%9,02	%0,58
COM. VALENCIANA	%4,75	%0,61
EXTREMADURA	%2,24	%2,65
GALICIA	%3,89	%0,79
COM. DE MADRID	%11,62	%0,97
MURCIA	%6,60	%0,53
NAVARRA	%2,70	%0,88
PAIS VASCO	%4,50	%1,11
LA RIOJA	%4,40	%0,66
TOTAL	%5,95	%0,78

Efectivamente, como vemos en la Tabla 6b, en Asturias, Castilla La Mancha, Extremadura y País Vasco hay una contratación de formación y en prácticas por encima del 1%, estando a su vez la contratación indefinida por debajo de la media, o muy por debajo como es el caso de Extremadura. En el polo opuesto, podemos observar que las comunidades con menor incidencia de los contratos de formación o en prácticas son Andalucía, Islas Baleares, Castilla y León y Murcia, siendo en este segundo grupo solo Andalucía la que tiene una tasa de empleo indefinido notablemente por debajo de la media de España.

En relación al tamaño de las empresas, la Tabla 7 nos permite observar que casi la mitad de los *Contratos en prácticas* se dan en las empresas de menos de 25 personas empleadas, como es sabido las más numerosas y que concentran buena parte del empleo generado en España. Los *Contratos de formación* están igualmente más presentes en las pequeñas empresas, que por su parte son la mayoría del tejido productivo.

Tabla 7. Contratos según modalidad por tamaño de la empresa contratante

Contratos de trabajo según número de trabajadores en la empresa. Julio de 2021										
	TOTAL	De 1 a 9	De 10 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 249	De 250 a 500	De 501 a 1000	Más de 1000	Sin dato
Indefinido (Bonif./no Bonif.)	105.874	36.572	17.395	10.885	9.416	10.217	6.368	4.896	7.367	2.758
Indef. Pers. Discapacidad	751	337	105	74	70	63	25	32	23	22
Obra o servicio	628.436	217.228	118.313	81.328	70.291	69.621	28.452	13.924	25.952	13.327
Eventual. Circ. De producción	895.122	240.038	139.645	99.121	92.469	117.827	79.773	52.499	60.264	13.486
Interinidad	119.434	11.693	9.140	9.936	14.215	20.951	17.591	14.247	21.485	176
Temporal. Pers. Discapacidad	1.986	491	258	192	222	381	162	98	157	25
Relevo	701	15	48	43	75	97	109	87	227	-
Jubilación parcial	1.823	67	145	172	258	351	240	226	364	-
Sust. Jubilac. 64	38	-	2	3	6	4	6	5	12	-
Prácticas	10.438	3.091	1.760	1.191	867	1.307	806	583	786	47
Formación	3.442	788	769	612	612	350	240	-	39	32
Predoctoral	644	-	10	2	17	119	233	107	156	-
Otros	10.686	808	740	368	342	1.047	1.084	719	5.482	96
TOTAL	1.838.250	531.457	300.213	211.219	194.538	228.057	138.507	89.466	114.811	29.982

Fuente: Servicio de Empleo Estatal (SEPE, 2021)

Mientras esta distribución es bastante homogénea para los contratos de formación, que para los distintos tamaños de empresa se mantienen cerca del 0,57% de la contratación total, si que se puede destacar que en los contratos en prácticas hay una cierta mayor incidencia, respecto del 0,19% que supone en el total, para la contratación en las empresas de entre 10 y 100 personas

empleadas, en las que se acerca al 0,3%, siendo en cualquier caso muy anecdótica en términos tanto absolutos como relativos.

En los contratos formativos, la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2021:28) señala que “*el tamaño de la empresa es uno de los elementos más relevantes para determinar las competencias requeridas por las empresas. Las grandes empresas 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*”.

Adentrándonos en la relevante cuestión de la distribución por sectores, podemos constatar en la Tabla 8 que la contratación temporal predominante se da en los servicios, siendo igualmente la mayoría de los *Contratos en prácticas* y la práctica totalidad de los *Contratos de formación* en este amplio y variado sector, hoy dominante en la composición sectorial de la economía española.

Tabla 8. Contratos temporales según modalidad, sexo y sector de actividad en julio de 2021

	SEXO			SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
OBRA O SERVICIO	628.436	384.448	243.988	118.713	52.085	65.239	392.399
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	895.122	460.104	435.018	43.285	132.366	19.082	700.389
INTERINIDAD	119.434	40.056	79.378	658	10.786	748	107.242
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	1.986	1.172	814	20	231	86	1.649
RELEVO	701	315	386	6	119	11	565
JUBILACIÓN PARCIAL	1.823	1.280	543	11	716	44	1.052
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	38	13	25		3		35
PRÁCTICAS	10.438	6.206	4.232	23	1.698	851	7.866
FORMACIÓN	3.442	1.527	1.915	5	175	92	3.170
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMAC.	644	322	322				644
OTROS CONTRATOS	10.686	4.146	6.540	495	101	89	10.001
TOTAL	1.672.750	899.589	773.161	163.216	198.280	86.242	1.225.012

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)

Como apuntábamos, los contratos de formación tienen muy poca incidencia en el sector primario, en la industria y en la construcción, pero los más relevantes contratos en prácticas si que tienen una mayor presencia más allá de los servicios. Si observamos la distribución de los contratos por sub-sectores de actividad en la Tabla 9, podemos destacar que los *Contratos en prácticas* se concentran en las actividades de la industria manufacturera, el comercio (con especial incidencia relativa de la reparación de vehículos), la información y comunicación, las actividades profesionales, las administrativas y las sanitarias. Por su parte, casi la mitad de los *Contratos de*

formación se dan en la administración pública, seguidos muy de lejos por educación (17,1%) y por el comercio y la hostelería (18,4%), siendo su presencia en el resto de actividades casi testimonial.

Tabla 9. Contratos de prácticas, de formación y predoctorales por sub-sector de actividad

Contratos de prácticas, formación y predoctoral por sector			
Julio 2021	PRACTICAS	FORMACION	PREDOCTORAL
AGRICULTURA Y PESCA	23	5	
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	5	1	
INDUSTRIA MANUFACTURERA	1.645	170	
SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE	12	1	
SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESC	36	3	
INDUSTRIA	1.698	175	
COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHICU	1.756	371	
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	259	22	
HOSTELERÍA	160	264	
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1.313	21	
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	253	20	
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	36	14	
ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC	1.767	96	238
ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA	259	40	4
ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL	41	1.654	3
EDUCACIÓN	242	592	399
ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	1.441	23	
ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	54	28	
OTROS SERVICIOS	283	25	
ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST			
ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR	2		
SERVICIOS	7.866	3.170	644
CONSTRUCCION	851	92	
Total actividad económica	10.438	3.442	644

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)

Un estudio de Moldes (2020:76) sobre los contratos formativos señala que su concentración para el sector privado en el “segmento intensivo” de los servicios, es decir la hostelería y el comercio, “conduce a que en el imaginario colectivo se perciban más como una forma barata de contratación que como un instrumento para mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes”.

A continuación, observamos en la Tabla 10 como por Categorías Socio-Profesionales (CSP) se da una gran dispersión de los contratos en prácticas y de formación.

Tabla 10. Contratos en prácticas, formación y predoctorales por CSP

Contratos iniciales de prácticas, formación y predoctorales por ocupación del puesto			
Julio 2021	PRÁCTICAS	FORMACIÓN	PREDOC
Poder ejecut. Legis. Y direcc. Admon. Public.			
Directores Dptos. Advos. y Comerciales	17		
Directores de producción y operaciones	4		
Direct. ger. alojam, restaur. y comercio	2		
Direct. y gerent. otras empresas servicios no clasif. bajo otros epígrafes			
Profesionales de la Salud	713		30
Prof. enseñ. infantil, prim. sec. y postsecundaria	81	1	168
Otros profesionales de la enseñanza	21		58
Prof. físicas, quími. matem. e ingenierías	972	20	252
Profesionales en derecho	119		5
Espec. org. admon y empresas y comercialización	373	45	41
Prof. tecnologías de la información	336	32	6
Profesionales en ciencias sociales	92		36
Prof. de la cultura y el espectáculo	70	1	9
Téc. de las ciencias y de las ingenierías	828	99	33
Superv. ingen. minas, indus. manif. construcción	24	2	
Téc. sanit. y prof. terapias alternativas	329	3	2
Prof. de apoyo en finanzas y matemáticas	49		
Representantes, agent. comer. y afines	91	24	
Prof. apoyo gest. adva; téc. f. y c. seguridad	116	12	
Prof. apoyo serv. jur. soc. cult. deportivos y afines	92	41	
Téc. tecnolog. informac. y comunicaciones (tic)	1.142	58	
Emp. serv. cont. financ. y serv. de apoyo a la producción y al transporte	468	27	
Emp. bibliotecas, serv. correos y afines	24	1	
Otros emp. advos. sin tareas atenc. público	514	93	
Emp. agen. viajes/recep/telef/ventanilla y afines (excepto taquilleros)	78	78	
Emp. advos no clasif. bajo otros epígrafes	721	96	4
Camareros y cocineros propietarios			
Trabaj. asalariados servic. restauración	61	246	
Dependientes en tiendas y almacenes	68	224	
Comerciantes propietarios de tiendas			
Vendedores (excep. tiendas y almacenes)	25	13	
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	5	16	
Trabaj. cuidados personas en serv. salud	655	191	
Otros trabaj. cuidados a las personas	18	148	
Trabaj. de los servicios personales	185	56	
Trabaj. servic. protección y seguridad	13	16	
Trabaj. cualif. actividades agrícolas	6	131	
Trabaj. cualif. actividades ganaderas	1		
Trabaj. cualif. activ. agropecuarias mixtas	1		
Trabaj. cualif. activ. forest/pesqu/cinegéticas	4	45	
Trabaj. obras estruct. construcción y afines	67	232	
Trabaj. acabado de construc. e instalac. (excep. elect.), pintores y afines	124	249	
Sold/chap/mont. estruc. met/herreros, elaborad. de herramientas y afines	309	83	
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	691	38	
Trabaj. espec. electric. y electrotecnología	382	18	
Mec. prec. met/cer/vidr/artes/artes gráficas	34		
Trabaj. indust. alimentac. bebidas y tabaco	31	37	
Trabaj. madera/textil/confec/piel/cuero/calzado y otros	129	43	
Operadores instalac. y maquinaria fijas	141	30	
Montadores y ensambladores en fábricas	63	13	
Maquin. locomot, operad. maquin. agrícola y equip. Pesados	5	3	
Conduct. vehículos transp. urbano o carretera	65		
Empleados domésticos			
Otro personal de limpieza	9	111	
Ayudantes de preparación de alimentos	28	43	
Recog. Residuos, vended. callej. y otras ocupac. element en serv.	38	85	
Peones agrarios, forestales y de pesca	3	244	
Peones de la construc. y de la minería		376	
Peones de industrias manufactureras		72	
Peones transporte, descarg. y reponedores		46	
Ocupaciones militares	1		
TOTAL GRUPO DE OCUPACION	10.438	3.442	644

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)

Siendo otra vez el interés de remarcar en detalle la distribución por CSP la correcta planificación de las políticas educativas y laborales, cabe destacar que hay una concentración de los contratos en prácticas en algunas categorías como los *Empleos administrativos*, la de *Técnicos de tecnología, información y comunicaciones (TIC)* y la de *Profesionales de físicas, químicas, matemáticas e ingenierías*, como podemos observar en la Tabla 11 junto al resto de las 10 principales categorías que concentran más del 70% de los contratos en prácticas.

Tabla 11. Las 10 principales categorías socio-profesionales de los contratos en prácticas

Principales CSP de los contratos en prácticas (% del Total, Julio 2021)	
Profesionales de la Salud	%6,83
Profesionales en ciencias e ingenierías	%9,31
Técnicos ciencias e ingenierías	%7,93
Técnicos TIC	%10,94
Servicios contables, financieros y de apoyo a la producción y transporte	%4,48
Especialistas en la organización de empresas y comercialización	%3,57
Empleos administrativos	%11,83
Trabaj. cuidados personas en serv. salud	%6,28
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	%6,62
Trabaj. espec. electric. y electrotecnología	%3,66
SUMA/100	71,5%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)

Como ya apunta la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO, (2021:32), “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 de los 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)”. Según la misma fuente, los contratos en prácticas en ocupaciones elementales y en el grupo de operadores representan, por tanto, solo un 3% del total.

Una realidad muy distinta se observa en lo relativo a los contratos de formación y aprendizaje, como podemos ver en las principales categorías que concentran esta modalidad en la Tabla 12, poco presente en las profesiones más especializadas y técnicas y con una mayor relevancia, dentro de su poca incidencia general, para las CSP de hostelería, cuidados, construcción y trabajos agrícolas.

Tabla 12. Las 10 principales categorías socio-profesionales de los contratos de formación

Principales CSP de los contratos de formación (% del Total, Julio 2021)	
Técnicos ciencias e ingenierías	%2,88
Servicios de restauración	%7,15
Dependientes en tiendas y almacenes	%6,51
Trabajos de cuidados a las personas	%9,85
Trabaj. cualif. actividades agrícolas	%3,81
Construcción, pintura y afines	%13,97
Empleos administrativos	%5,49
Otro personal de limpieza	%3,22
Peones agrarios, forestales y de pesca	%7,09
Peones de la construc. y de la minería	%10,92
SUMA/100	70,9%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)

En la misma línea, la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2021:33) también “*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*”. Sorprende y preocupa la concentración de los contratos para la formación en ocupaciones elementales, de peones y personal de limpieza fundamentalmente, que tienen 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 cuya reforma y expansión a otras actividades es a todas luces urgente. Veamos ahora la incidencia de estas dos modalidades contractuales según la edad y el sexo.

9.4 – La edad y el sexo como factores estructurantes de los contratos de formación y en prácticas

Cuando se habla de la temporalidad en el empleo y del conjunto de problemas de inserción laboral, hay tendencia a quitarle importancia si se dan entre la juventud, considerandola una etapa transitoria previa a una estabilizacion posterior que, en el mejor de los casos, se está retrasando en las últimas décadas y, en el peor, nos muestran unas dificultades cada vez más crónicas, con partes crecientes de la clase trabajadora que no alcanzan nunca unas condiciones decentes de empleo (Lopez Lacalle, 2007; Zubiri, 2014). Por ello, resulta extremadamente preocupante que, a tenor del último dato disponible en la Tabla 13, una parte muy significativa de los contratos temporales se hayan realizado con personas trabajadoras de más de 30 años, el 58,4% del total, dejando atrás la idea de que la inestabilidad laboral sea una cuestión transitoria restringida a las personas jóvenes. Como dice Albarracín (2011), la condición de precariedad se extiende “como una mancha de aceite a toda la condición salarial”.

Tabla 13. Contratación temporal según edad y tipo de contrato en julio de 2021

CONTRATOS TEMPORALES SEGÚN MODALIDAD POR EDAD, SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA							
TIPO DE CONTRATO	TOTAL		EDAD DEL TRABAJADOR				
	MES	%	<20	20-24	25-29	30-44	>=45
OBRA O SERVICIO	628.436	37,57	41.639	113.812	88.531	215.211	169.243
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	895.122	53,51	63.194	184.385	142.979	302.332	202.232
INTERINIDAD	119.434	7,14	4.158	19.595	19.073	42.293	34.315
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	1.986	0,12	43	160	186	714	883
RELEVO	701	0,04	1	58	95	279	268
JUBILACIÓN PARCIAL	1.823	0,11					1.823
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	38	0,00			2	20	16
PRÁCTICAS	10.438	0,62	1.109	5.608	2.614	981	126
FORMACIÓN	3.442	0,21	468	1.202	316	712	744
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMAC.	644	0,04		222	333	82	7
OTROS CONTRATOS	10.686	0,64	266	1.724	3.449	3.010	2.237
	1.672.750	100,00%	110.878	326.766	257.578	565.634	411.894

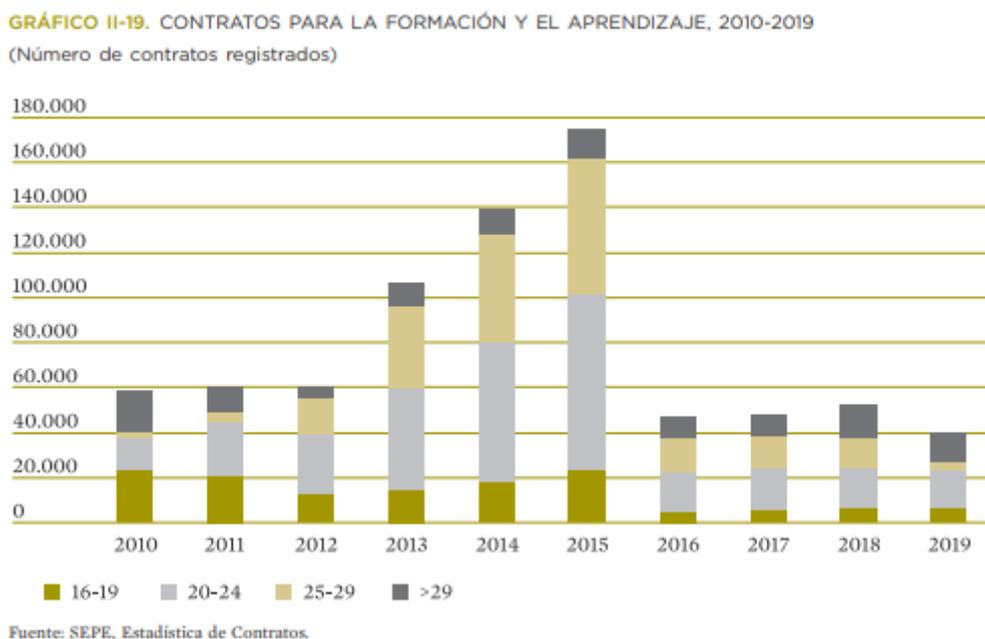
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2021)

Se observa en la Tabla 13 que esa concentración de los contratos en prácticas es especialmente acusada en la juventud de 20 a 24 años, siendo a su vez también el grupo mayoritario en los contratos de formación, sin suponer ambos poco más del 2% de los nuevos contratos firmados por la juventud de esta edad. Estando estos últimos más distribuidos entre los diferentes grupos de edad, los contratos en prácticas para la población más joven son de mucha menor incidencia que para aquella en la franja de 25 a 29 años, lo que da cuenta de un alargamiento del

periodo de estudios que sin duda está relacionada con las dificultades de inserción laboral estable de las nuevas generaciones en el modelo económico español.

Como resulta evidente constatar, la edad es un factor clave en la inserción laboral en general y en la participación a los *Contratos en prácticas* y los *Contratos de formación* en particular. Desde una óptica de los datos anuales, el SEPE (2020: 50) constata que en 2019 se realizaron 72.174 *Contratos en prácticas* y 27.083 *Contratos de formación* a menores de 30 años. A tenor de lo observado en el Gráfico 7 sobre los datos totales (CES, 2020), se vuelve a observar una alta concentración de los menores de 30 años en los 82.500 *Contratos en prácticas* de ese año (un 89%), siendo algo menos pronunciada (57,7%) en relación a los 39.400 *Contratos de formación* de 2019.

Gráfico 7. Contratos de formación de 2010 a 2019 por edad



Fuente: Consejo Económico y Social (2020)

Con respecto a la edad de las personas que firman contratos para la formación y el aprendizaje, además del ya mencionado fomento de su utilización tras la reforma laboral de 2012 y su acusado declive a partir de 2016, cabe destacar también en el Gráfico 7 que son los no tan jóvenes de 25 a 29 años el principal grupo que deja de ser empleado con esta modalidad contractual, mientras que el de 30 años en adelante mantiene una cierta presencia en este contrato ya hoy testimonial en la inserción laboral en España.

Por su parte, la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2021:22) muestra que “los contratos a menores de 20 años se habían reducido en un 83% en 2020 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”. Por otra parte, “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” (25).

En lo relativo al sexo, cabe destacar que es el otro gran factor estructurante de las relaciones laborales (Vicent, 2018), con lo que, sumada la participación diferenciada entre hombres y mujeres en la formación profesional y universitaria, se obtiene un segundo elemento central del análisis laboral. De esta forma podemos observar en la Tabla 14 muchos más hombres en los *Contratos en prácticas*, mientras que las mujeres cuentan con una mayor presencia en los *Contratos de formación*.

Tabla 14. Contratación según sexo y tipo de contrato en julio de 2021

JULIO 2021

	PERSONAS CONTRATADAS SEGÚN SEXO POR TIPO DE CONTRATO								
	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	CONTRATOS	PERSONAS	MEDIA	CONTRATOS	PERSONAS	MEDIA	CONTRATOS	PERSONAS	MEDIA
TOTAL CONTRATOS	1.838.250	1.408.072	1,31	991.934	745.325	1,33	846.316	662.747	1,28
INDEFINIDOS	165.500	163.215	1,01	92.345	91.033	1,01	73.155	72.182	1,01
TEMPORALES	1.672.750	1.254.118	1,33	899.589	659.477	1,36	773.161	594.641	1,30
OBRA O SERVICIO	628.436	496.472	1,27	384.448	295.731	1,30	243.988	200.741	1,22
EVENTUAL CC PRODUCCION	895.122	677.601	1,32	460.104	339.738	1,35	435.018	337.863	1,29
INTERINIDAD	119.434	99.599	1,20	40.056	33.999	1,18	79.378	65.600	1,21
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	1.986	1.959	1,01	1.172	1.161	1,01	814	798	1,02
SUSTITUCION POR JUBILACION 64 AÑOS	38	38	1,00	13	13	1,00	25	25	1,00
JUBILACION PARCIAL	1.823	1.810	1,01	1.280	1.271	1,01	543	539	1,01
RELEVO	701	692	1,01	315	313	1,01	386	379	1,02
PRACTICAS	10.438	10.391	1,00	6.206	6.181	1,00	4.232	4.210	1,01
FORMACION	3.442	3.440	1,00	1.527	1.527	1,00	1.915	1.913	1,00
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACI	644	641	1,00	322	321	1,00	322	320	1,01
OTROS CONTRATOS	10.686	9.359	1,14	4.146	3.664	1,13	6.540	5.695	1,15

Fuente: Ministerio de Trabajo del Gobierno de España (SEPE, 2021)

Si a los elementos estructurantes de la edad y el sexo le sumamos su participación diferenciada en las diferentes actividades de las economías capitalistas, obtenemos los elementos principales tanto de diagnóstico como de planificación de una política laboral adecuada (Albarracín, 2003; Zubiri, 2016; O'Reilly et al., 2017).

Más allá de la nueva contratación, hagamos una observación cruzada de ambos elementos, la edad y el sexo, para la distribución de los tipos de contratos para el total de personas empleadas. A diferencia de la población de mayor edad, donde en términos agregados el empleo indefinido sigue siendo mayoritario, la población joven se encuentra mayoritariamente en formas temporales de empleo, siendo los *Contratos de formación y aprendizaje* y los *Contratos en prácticas* algo menos del 10% del empleo temporal y en torno al 5% del empleo total para las personas jóvenes de menos de 30 años, tal y como podemos observar en las Tablas 15a y 15b a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2021).

Tabla 15a. Distribución de las mujeres jóvenes por tipo de contrato

(En Miles)

Mujeres asalariadas por tipo de contrato y grupo de edad, 2020			
	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 39 años
Total Mujeres asalariadas	337,0	726,9	1.848,4
Duración indefinida	109,4	385,6	1.319,2
Duración Temporal	227,6	341,3	529,2
• Formación/Aprendizaje + Prácticas	22,2	30,1	10,3
Formación + Prácticas / Total	6,59%	4,14%	0,56%
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2021)			

Tabla 15b. Distribución de los hombres jóvenes por tipo de contrato

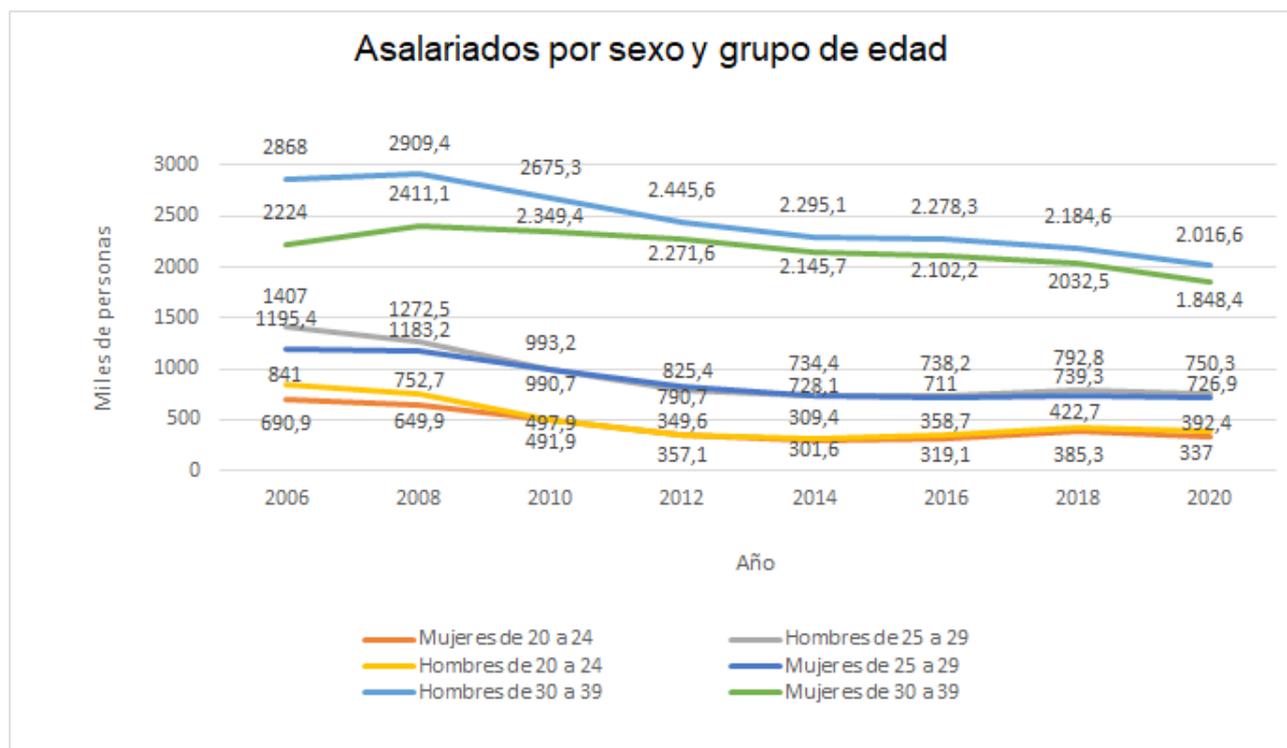
(En Miles)

Hombres asalariados por tipo de contrato y grupo de edad, 2020			
	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 39 años
Total Hombres asalariados	392,4	750,3	2.016,6
Duración indefinida	152,4	443,2	1.528,9
Duración Temporal	240,0	307,1	487,7
• Formación/Aprendizaje + Prácticas	29,2	32,0	11,1
Formación + Prácticas / Total	7,44%	4,26%	0,55%
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2021)			

Esas dos Tablas 15a y 15b nos muestran, además, una relativa mayor utilización de los contratos de formación y en prácticas para los hombres que para las mujeres jóvenes, lo que contrasta con la poca incidencia anteriormente estudiada para la nueva contratación, ya que su presencia relativa en el conjunto de empleo existente se mantiene algo más en la franja de 20 a 24 años.

Como puede observarse en el Gráfico 8, esa escasa incidencia de los contratos de formación y en prácticas debe entenderse dentro de la pérdida de peso relativo de la población juvenil en las relaciones de empleo en España durante la última década y media, lo cual se da por encima de su pérdida de peso demográfico y es, en gran parte, fruto de su expulsión de las empresas en la anterior crisis, el envejecimiento de las plantillas, la falta de inversiones productivas y el poco dinamismo contratador de algunos de los sectores claves de la composición económica del país.

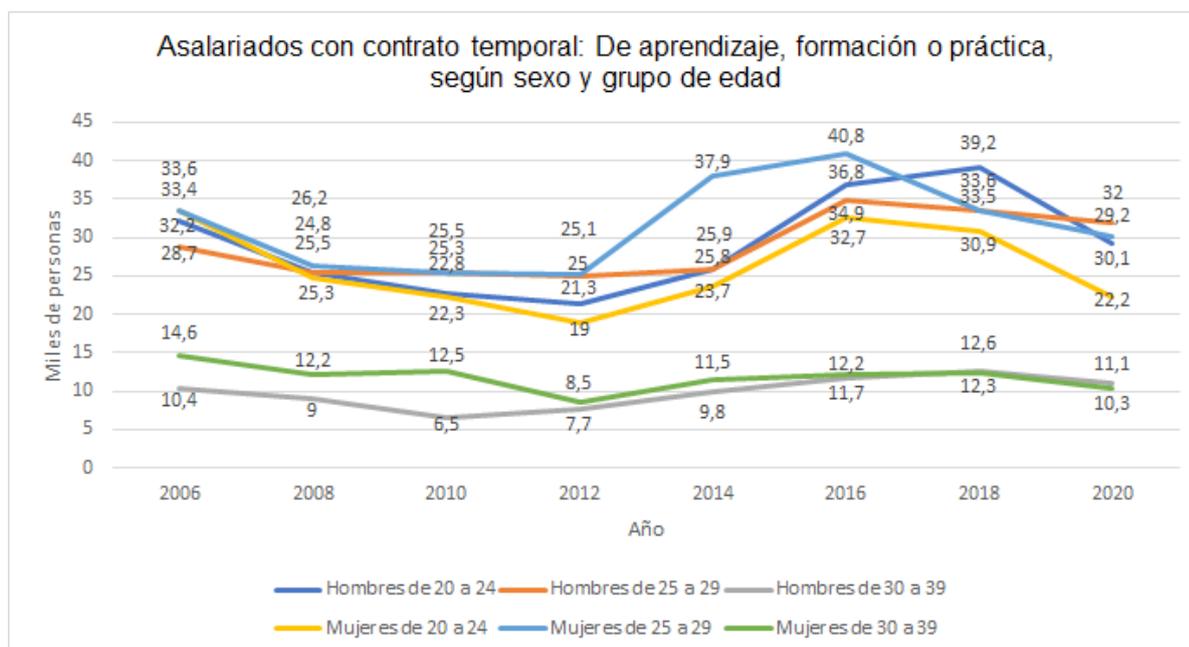
Gráfico 8. Asalariadas por sexo y grupo de edad, de 2006 a 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia a partir del INE (2021).

Si volvemos sobre los *Contratos de formación y aprendizaje* y los *Contratos en prácticas*, la evolución de los últimos 15 años nos vuelve a mostrar, en el Gráfico 9, que si su presencia aumentó de forma relevante con la reforma laboral de 2012, en los últimos años ha perdido relevancia en la población joven de ambos sexos.

Gráfico 9. Evolución de Contratos de formación y en prácticas por sexo y edad



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia a partir del INE (2021).

Dicha caída es más acusada para los hombres y mujeres de 20 a 24 años y para las mujeres de 25 a 29 años, aguantando algo mejor la utilización de esta forma contractual para los hombres de esta misma edad, que continúa siendo marginal pero estable para los de mayor edad de ambos sexos.

De todas estas observaciones se deriva la necesidad de diseñar nuevos mecanismos contractuales que permitan una inserción laboral de la población joven tendente a su estabilización en la misma empresa o al menos el mismo sector o categoría profesional, ya que el objetivo para el que fueron diseñados los contratos para la formación y el aprendizaje se ha demostrado poco eficaz y de escaso uso como vía de entrada en el mundo del trabajo asalariado. Veamos para terminar como la cuestión de la inserción laboral se relaciona con los datos de transiciones de quienes terminan unos estudios reglados, último elemento para completar el diagnóstico sobre el empleo juvenil y el rol que juega los contratos de formación y en prácticas dentro del mismo.

9.5 – Una aproximación dinámica sobre las transiciones y los problemas cronificados en la juventud española

Más allá del objetivo de este estudio sobre la incidencia de los contratos de formación y en prácticas, consideramos relevante considerar el elemento principal de su utilización, es decir la salida laboral general que se deriva del acceso a una titulación reglada, que se supone debe intentar orientarse al empleo en el corto plazo, preferentemente con una relación directa con, los estudios cursados.

La poca incidencia de los *Contratos de formación* y de los *Contratos en prácticas* en la entrada de la población joven al mundo laboral, constatada en los apartados anteriores, contrasta con las partes de quienes salen de la Formación profesional y la universidad que se encuentran en desempleo o inactivos cinco años después. En la Tabla 16 podemos observar la situación laboral al de cinco años de quienes obtienen un Grado Medio. Consideramos relevante apuntar que el 12,1% de los hombres y un 16,4% de las mujeres que terminan una formación de grado medio están en desempleo cinco años después, siendo un 10,3% de los hombres y un 11,9% de las mujeres quienes están inactivos, tal vez apartados de toda actividad o, en el mejor de los casos, habiendo encadenado su itinerario con nuevos estudios reglados.

Tabla 16. Situación laboral en 2019 de los titulados en Grado Medio por sexo y edad

Titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio. Cifras absolutas				
Situación laboral en 2019 de los titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio del curso 2013-2014. Cifras absolutas				
Titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio según su situación laboral en 2019 por sexo y edad				
Unidades: personas				
	Total	Trabajando	En desempleo	Inactivo
Hombres				
Total	50.239	38.941	6.089	5.210
Menores de 25 años	11.697	8.929	1.179	1.588
De 25 a 29 años	25.475	19.139	3.518	2.819
De 30 y más años	13.067	10.873	1.392	802
Mujeres				
Total	47.408	33.939	7.787	5.682
Menores de 25 años	10.095	7.405	1.538	1.152
De 25 a 29 años	21.253	14.838	3.845	2.570
De 30 y más años	16.059	11.696	2.404	1.959
Fuente:				
Instituto Nacional de Estadística				

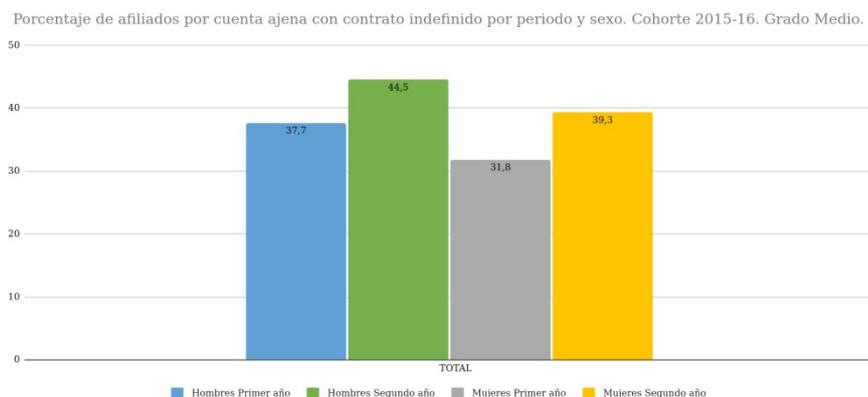
Fuente: Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral 2019 (INE, 2020a)

Además de que un 22% no esté trabajando cinco años después de terminar el Grado Medio, resulta especialmente preocupante que este porcentaje sea mayor entre quienes tienen de 25 a 29 años, lo que demuestra problemas de inserción que no parecen arreglarse con el encadenamiento de nuevos ciclos formativos. Es además importante señalar que quienes trabajan lo hacen mayormente en formas temporales de empleo (INE, 2020a), dando muestra de la poca capacidad de este ciclo medio de formación de insertar a la población juvenil en formas estables de empleo.

A lo anterior debe sumársele que un porcentaje importante de las personas que se titulan en un Grado Medio no acceden a contratos indefinidos en los dos primeros años, tal y como observamos en Gráfico 10. En el segundo año, el 45,5% de los hombres y el 60,7% de las mujeres no tiene un contrato indefinido, lo que además de mostrar un problema de carácter general, da cuenta de en qué medida este se acentúa para el caso de las jóvenes mujeres.

Gráfico 10. Proporción de contrato indefinido, por periodo y sexo. Tituladas en Grado Medio

(En porcentaje)



Fuente: S.G. de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020)

Los datos de inserción laboral son un poco mejores para quienes se titulan en Grados Superiores, tal y como podemos observar en la Tabla 17, siendo el 81,96% de los hombres y el 77,1% de las mujeres quienes están trabajando.

Tabla 17. Situación laboral en 2019 de los titulados en Grado Superior por sexo y edad

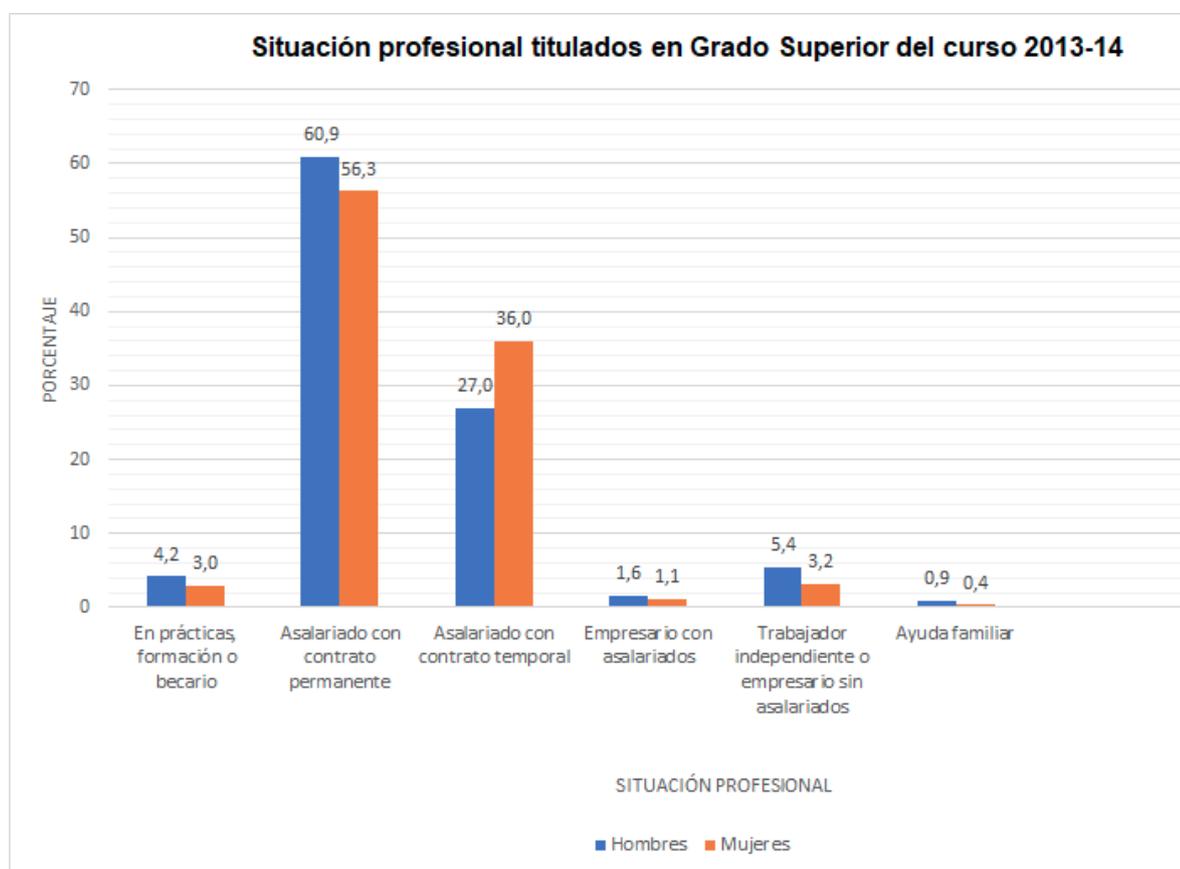
Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior. Cifras absolutas				
Situación laboral en 2019 de los Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior del curso 2013-2014. Cifras absolutas				
Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior según su situación laboral en 2019 por sexo y edad				
Unidades: personas				
	Total	Trabajando	En desempleo	Inactivo
Hombres				
Total	55.473	45.468	5.534	4.471
Menores de 30 años	34.620	28.010	3.304	3.305
De 30 a 34 años	11.088	9.237	1.174	678
De 35 y más años	9.765	8.220	1.056	489
Mujeres				
Total	58.437	45.039	7.522	5.876
Menores de 30 años	34.467	26.734	4.426	3.307
De 30 a 34 años	12.280	9.915	983	1.382
De 35 y más años	11.690	8.390	2.114	1.187
Fuente:	Instituto Nacional de Estadística			

Fuente: Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral 2019 (INE, 2020a)

Sigue siendo preocupante esta falta de inserción en el empleo de quienes tienen mayor edad, más importante en el caso de las mujeres de más de 30 años. Hay que destacar que el 28% de las mujeres de más de 35 años que se han titulado en un Grado Superior no están trabajando cinco años después, lo que solo sucede al 15% de los hombres en esa franja de edad.

Como podemos observar en el Gráfico 11, además, una parte relevante de las personas que se titulan en Grados Superiores y que trabajan cinco años después permanecen en contratos temporales, en mayor medida las mujeres, o continúan realizando prácticas o contratos formativos.

Gráfico 11. Situación profesional en 2019 de titulados en Grado Superior por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de transición educativa-formativa e inserción laboral 2019 (INE, 2020a)

Ambos elementos, las partes relevantes que no se insertan en un empleo años después de su formación y quienes lo hacen en situación de inestabilidad contractual, dan cuenta de los múltiples problemas de inserción que un buen sistema de contratos formativos debería tratar de resolver.

Por último, observamos en la Tabla 18 que para quienes se gradúan en la universidad, la inserción laboral es mejor, ya que trabajan un 87,8% de los hombres y un 84,9% de las mujeres.

Tabla 18. Situación laboral en 2019 de los graduados universitarios por sexo y edad

(Cifras absolutas de los titulados en 2013-2014)

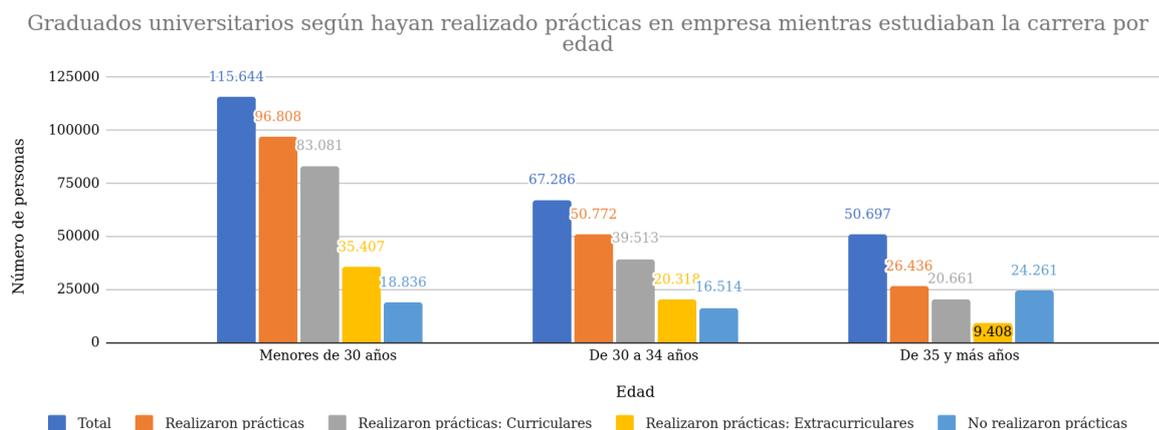
	Total	Trabajando	En desempleo	Inactivo
Hombres				
Total	96.857	85.061	6.414	5.382
Menores de 30 años	41.603	35.863	3.009	2.731
De 30 a 34 años	31.019	27.672	1.984	1.362
De 35 y más años	24.235	21.526	1.420	1.289

	Total	Trabajando	En desempleo	Inactivo
Mujeres				
Total	136.769	116.076	11.174	9.519
Menores de 30 años	74.041	62.729	6.143	5.169
De 30 a 34 años	36.266	30.661	3.249	2.357
De 35 y más años	26.462	22.686	1.782	1.993

Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios en 2019 (INE, 2020b)

En el caso de estos últimos, quienes se titularon en la universidad, podemos observar en el Gráfico 12 que, además, la realización de prácticas fue bastante mayoritaria para los diferentes grupos de edad, lo que seguramente dé una pista de la relativa eficacia que, a pesar de sus limitaciones, tienen los mecanismos de transición del mundo educativo al laboral.

Gráfico 12. Prácticas en empresa de los titulados universitarios del curso 2013-2014

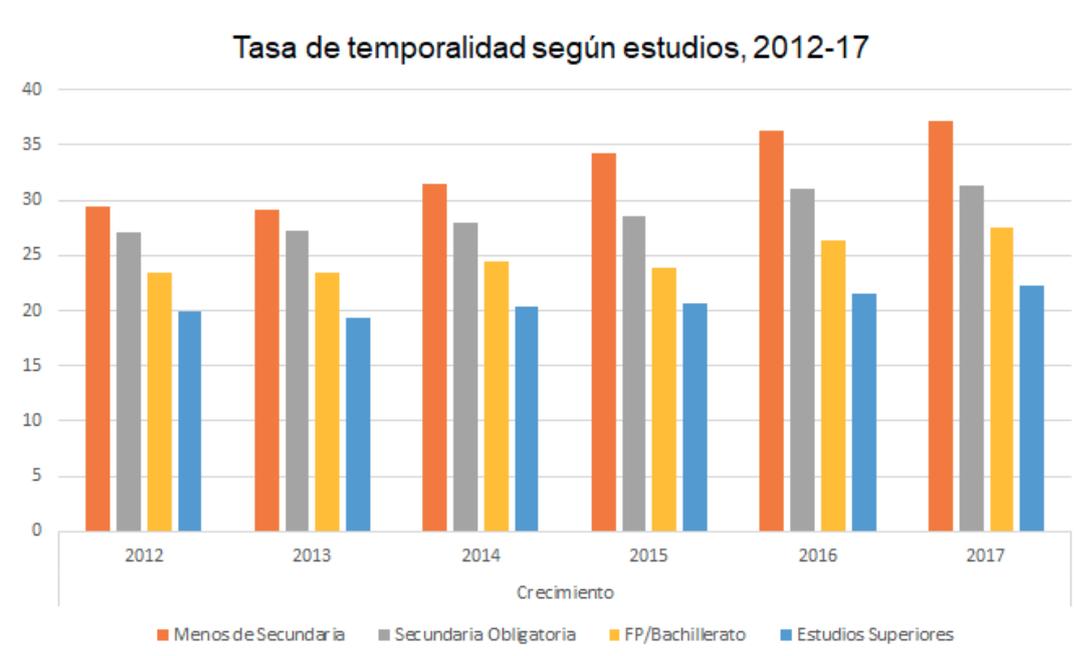


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios (INE, 2020b)

Parece relevante apuntar que el 75% de quienes se titulan en la universidad hicieron prácticas mientras estudiaban la carrera, siendo el 83,7% de los menores de 30 años, a quienes se supone menor participación previa al mundo laboral, no generalizable en ningún caso. Una revisión cruzada de las dos figuras anteriores da cuenta de en qué medida la inserción laboral que se deriva del sistema educativo y de formación requiere de nuevos mecanismos eficaces para lograr uno de los principales objetivos del curso de los estudios, el acceso a puestos de trabajo acordes con el currículo realizado.

De esta forma, el Gráfico 13 nos permite constatar que el atrapamiento en la temporalidad se reduce con el nivel de formación, superando el 35% para quienes no han terminado la educación secundaria y bajando progresivamente hasta 22% de quienes se titulan en la universidad

Gráfico 13. Tasa de Temporalidad, según nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales
(Cebrián y Moreno, 2019: 39)

Habiéndose separado este último apartado de nuestro cometido principal sobre los contratos de formación y en prácticas, los datos relativos a las transiciones laborales de quienes acceden a una formación profesional o universitaria nos permiten constatar una bolsa relevante de fracaso del sistema educativo y de transición al empleo. No estando disponibles en esas encuestas longitudinales el paso por los contratos de formación y en prácticas, su poca incidencia contrasta con el amplio acceso de la juventud en España a estudios reglados. Aquí nos encontramos con el campo principal para la intervención pública en materia de contratación con derechos de quienes acceden a una titulación, la necesidad de operar mecanismos de inserción laboral de carácter formativo y en prácticas. Concluamos como una breve recapitulación y algunas conclusiones de todo lo expuesto.

Conclusiones

A lo largo de este bloque hemos ido analizando las principales fuentes estadísticas disponibles para abordar la cuestión de los *Contratos para la formación y el aprendizaje* y los *Contratos en prácticas*. Recapitulemos ahora los resultados más relevantes para concluir con una serie de propuestas.

En primer lugar, hemos podido constatar que la inmensa mayoría de los contratos firmados en España son temporales y la conversión de éstos en indefinidos es anecdótica (no llegó ni al 4% en 2020). Es necesario preguntarse sobre las razones que llevan a las empresas a primar la contratación temporal sobre la indefinida en tal medida, paso previo al establecimiento de mecanismos legislativos que desincentiven este modo de gestión de la mano de obra. Las sucesivas reformas laborales de las últimas décadas han permitido una diversificación y generalización de las modalidades eventuales y por obra o servicio, hasta convertirlas en la pauta generalizada de la nueva contratación. Si a ello sumamos el efecto sustitución de unas generaciones por otras en las relaciones de empleo, se ha ido generando un empeoramiento en cascada de la situación del mundo del trabajo asalariado. Urge revertir esta situación.

Es una realidad incontestable que la estructura productiva de la economía española se caracteriza por un elevado peso de la actividad estacional, pero no hasta el punto de justificar que en torno al 95% de los contratos firmados en 2019 fueran temporales. En comparación con las economías del resto de Europa, la “diferencia española” no puede explicarse atendiendo a las características de su estructura productiva (Polavieja, 2006), como tampoco se puede achacar solo a la cuestión regulatoria, ya que ésta es muy diversa según países y no explica que España sea el que cuenta con una tasa de temporalidad más alta, el segundo en tasa de paro juvenil y que la tasa de empleo de los recién titulados este nueve puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión Europea. A diferencia de lo que pueda pensarse, la alta temporalidad es especialmente grave para las mujeres en el sector público, llegando a un tercio de la fuerza laboral presente en estas actividades, precisamente las que deberían guiar el cambio de rumbo que necesita la cultura laboral española.

Dentro de esta problemática de alta incidencia de los contratos temporales, nuestro análisis se ha centrado en destacar la escasísima utilización de los contratos de formación y en prácticas, que no llegan ni al 1% de los nuevos contratados. A ello hay que añadir que, como señalan varios estudios (De la Rica et al., 2020; López y Cueto, 2017), la contratación para la formación o en prácticas proporciona menos oportunidades de pasar a contratos indefinidos que la contratación temporal, lo que puede explicar en parte su poca incidencia, dada su escasa eficacia para cumplir el

que debería ser su principal objetivo, proporcionar una experiencia laboral remunerada como primer paso para una inserción estable en una empresa, oficio o sector.

Parece claro que los contratos de formación y en prácticas no cumplen su función de mejorar la inserción laboral de la juventud, ni tampoco la de ir preparando a las nuevas incorporaciones a las empresas para la realización de sus tareas. El uso de los *Contratos para la formación y el aprendizaje* ha caído en picado desde 2015, tras una subida fruto de su desregulación en la anterior reforma laboral. Los *Contratos en prácticas* sí que habían aumentado hasta 2018, pero su uso sigue siendo bajo y muestra un agotamiento en los últimos años, lo que debería reconsiderarse desde las autoridades para su mejor regulación e incentivación, dotándolos de nuevos derechos y mínimos salariales claros. Sin salirse de esta pauta general, algunas Comunidades Autónomas como Asturias, Castilla la Mancha, Extremadura o País Vasco nos muestran una incidencia algo mayor. Sumándole los malos datos de contratación indefinida, podemos observar que ambos problemas se interrelacionan, de forma especialmente grave en el caso de Andalucía, donde el nivel de empleo industrial es menor y hay más estacionalidad por el empleo agrícola y turístico.

Una de las razones de la utilización marginal de los contratos de formación se da en que su presencia esté tan concentrada en sectores y profesiones de poca formación y alta temporalidad, tales como las administraciones públicas, educación, ocupaciones elementales y de peón en la construcción y los servicios, limpieza y cuidados. Las prácticas, que si tienen una incidencia algo mayor, están más presentes en la industria y en profesiones que requieren titulados de perfil técnico, aunque los estudios comparados muestran que esta tendencia se ha reducido bastante desde el 2007 hasta hoy (CCOO, 2021:32). Los datos observados coinciden con Farelo (2020:86), que muestra que las prácticas *“se centran en el desempeño de tareas del puesto, en micro empresas con escasos recursos (materiales y humanos) que impiden desarrollar habilidades transferibles”*.

Este diagnóstico se declina con mayor crudeza si atendemos a las variables de la edad y el sexo, estando las prácticas más concentradas en la población juvenil que los contratos de formación, pero habiéndose dado una reducción drástica de estos últimos, de 2016 en adelante, que ha afectado especialmente a hombres y mujeres de 25 a 29 años, hasta su casi desaparición de esta modalidad contractual. La población joven de 20 a 24 años aguanta mejor en ambos tipos de contratos, ligadas a la finalización de sus estudios iniciales. Los hombres están más presentes que las mujeres en los contratos en prácticas, siendo también ellas las que han reducido su presencia en estos contratos muy por encima de los hombres de sus mismas franjas de edad. Esto se debe enmarcar en un problema más amplio de expulsión de las nuevas generaciones del mundo del trabajo con la anterior crisis, con una falta de dinamismo contratador que envejece las plantillas y hace que la población de menos de 40 años haya reducido mucho su presencia en las relaciones de empleo. Este último

efecto se da en mayor medida para los hombres, por ser los sectores masculinizados como la industria y la construcción los que destruyeron buena parte de los empleos que luego no se han recuperado. Hay ahora un 50% menos de jóvenes de 20 a 24 años trabajando en España respecto a 2007, una caída muy por encima de su pérdida de peso demográfico. Un problema grave que hay que resolver, para lo que un nuevo contrato formativo con derechos e incentivado por la administración es una condición que, aún no suficiente, es totalmente necesaria y podría sacar del paro y la inactividad crónica a varios cientos de miles de jóvenes al año.

Todo lo expuesto nos lleva a coincidir con López y Cueto (2017:23) al considerar que el contrato formativo actual no favorece la inserción laboral de la población juvenil. Como afirman, *“detrás de esto puede haber dos explicaciones. La primera es la propia configuración del contrato y cómo se ha modificado. El componente formativo se ha relajado en detrimento del componente de inserción laboral y de la flexibilización en las condiciones de aplicación. La segunda es que el contrato no tenga impacto por la propia visión que los empleadores tienen de él de manera que sea utilizado como una forma de reducir los costes laborales de la contratación de jóvenes”*. En el primer elemento hemos podido constatar que los datos sobre el componente formativo en los contratos en prácticas no están disponibles, así como tampoco su grado de utilización para el primer año después de la titulación en Grados Medios y Superiores. Aún así, las encuestas de transiciones que realiza el INE (2020a; 2020b) nos permiten ver la existencia de bolsas de paro, inactividad y temporalidad años después de la titulación, siempre en mayor medida para las mujeres. También se puede constatar que la incidencia relativa de dichos problemas se reduce a medida que se sube en la escala formativa, desde la formación profesional básica hasta la universidad.

Sobre la segunda explicación que apuntan, es razonable pensar que, más allá de la cultura empresarial, una parte de la escasa incidencia de los contratos formativos es fruto de su deficiente regulación y su poca incentivación por parte del sistema público de formación profesional, dejándolo en una posibilidad de mera reducción del coste laboral a corto plazo. Pero el contrato de formación puede ser un excelente mecanismo de inserción si se planifica y financia adecuadamente, acompañándolo de derechos y remuneración adecuadas. Pero no nos llevemos al engaño, es posible que, estando la cultura empresarial del abatamiento de costes laborales tan arraigada, esta estrategia perdure a pesar de la mejora en materia de regulación, promoción e inspección de su aplicación, incluso si las condiciones de alta incertidumbre económica y rigidez institucional que las hicieron rentables en su día cambiaran (Polavieja, 2006). Esto supondría que los nuevos marcos normativos podrían tener poca incidencia en la dinámica de la contratación laboral, lo cual habría que intentar evitar a toda costa con un buen diseño legal y con una planificación e incentivación pública adecuadas.

Por último, señalar que estudio como el de Chisvert y Marhuenda (2012:164) consideran que *“el desempleo juvenil no es fruto de la falta de educación, sino de un sistema productivo inadecuado, mal orientado, y de una larga tradición y cultura empresarial en la que no se ha potenciado suficientemente la formación ni la cualificación profesional”*. Esto no impide constatar que la formación profesional es parte de la ecuación que se debe reformar, en concreto el exceso de población laboral con poca o nula formación, así como las carencias en el diseño del sistema público de formación profesional para dar respuestas a las necesidades cambiantes que tiene la sociedad, en general, y el mundo laboral, en particular. Este es efectivamente uno de los problemas graves que habría que atajar por dos vías: por un lado, la de reforzar, prestigiar y articular bien la formación profesional y, por el otro, la de ligar mejor los contratos formativos al proceso educativo, lo que permitiría evaluar mejor el papel educativo de los contratos y quizás estabilizar empleos al final del ciclo educativo.

Consideramos, como ellos, que no se debe pensar que un sistema de formación dual de tipo alemán vaya a resolver todo el problema, ya que el modelo productivo necesita una fuerte transformación por definición complicada y lenta, lo que requiere fuertes inversiones y un impulso decidido de parte de las administraciones públicas (Álvarez et al., 2014). Aún así, la intervención pública estratégica puede operar un efecto tractor que sea capaz de arrastrar al sector privado a actividades más productivas y que requieran mejores niveles de formación. Lo que resulta evidente es que, para un cambio de largo plazo como ese, se necesita un buen diseño de la formación profesional y universitaria, con mecanismos adecuados de inserción laboral plena de la juventud titulada, siendo una condición indispensable en el corto plazo cuyos beneficios para toda la sociedad no se harán esperar.

Bibliografía

Albarracín, Daniel (2011), "[Tendencias sociolaborales y Relación Salarial \(3\): Polarización de las clases sociales y nuevos modos de vida](http://www.daniloalba.blogspot.com.es)", <http://www.daniloalba.blogspot.com.es>

.- (2003), *De la utopía postindustrial a la crisis de las sociedades salariales de servicios : En torno al ciclo del capital y la identidad de clase de los trabajadores españoles en el capitalismo tardío*, Tesis Doctoral dirigida por Luis Enrique Alonso Benito, UCM, Madrid, 638 p.

Álvarez, Ignacio, Uxó, Jorge y Febrero, Eladio (2019), "Internal devaluation in a wage-led economy. The case of Spain", *Cambridge Economic Journal*, vol. 43, nº 2, 335–60.

Álvarez Ignacio, Idoate Elena, Ramírez Alejandro y Recio Albert (2014), *Qué hacemos para cambiar el modelo productivo con medidas viables que acaben con el paro*, Madrid: Akal, 80 p.

Álvarez Ignacio, Luengo Fernando y Uxó Jorge (2013), *Fracturas y crisis en Europa*, Madrid: Clave Intelectual, 340 p.

Banyuls, Josep and Recio, Albert (2017), "Labour segmentation and precariousness in Spain: theories and evidence", in [Grimshaw et al. \(2017\)](#), 129-149.

Buendía, L. y Molero, R. (2018), *The Political Economy of Contemporary Spain : From Miracle to Mirage*, London-New York: Routledge, 160 p.

Cebrian, Inmaculada y Moreno, Gloria (2019), *Análisis de las transiciones al empleo indefinido*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Colección Informes y Estudios nº57, 286 p.

Cebrian, Inmaculada y Toharia, Luis (2007), *La tempralidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

China Eduardo, Rodriguez Katherina, Yane Cassandra y Osorno María (2017), *Análisis de la contratación temporal en España*, Memoria del Trabajo de Fin de Grado, Grado de Economía. Universidad de La laguna, 32 p.

Chisvert, María José y Fernando Marhuenda (2012) "Transiciones tempranas al mercado laboral. Los contratos de formación y aprendizaje ¿oportunidad o trampa para los jóvenes?", *Revista de Sociología de la Educación-RASE* 5, 153-168.

Consejo Económico y Social (2021), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2020*, Madrid, Departamento de Publicaciones, 844 p.

.- (2020), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2019*, Madrid, Departamento de Publicaciones, 714 p.

.- (2019), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018*, Madrid, Departamento de Publicaciones, 817 p.

Consejo Económico y Social Vasco (2004), *Memoria socioeconómica de la Comunidad Autónoma del País Vasco*, Bilbao

De la Rica, Sara; Gorjón Lucía y Imanol Lizarraga (2020) " El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado". Iseak 2020/2, 69 p.

Egailan (2004), *Análisis de las contrataciones 2004*, Observatorio del sistema Vasco de Formación Profesional.

Eurostat (2021), *Enquête sur les forces de travail 2020*, Données sur l'emploi et le chômage.

Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo Vasco de la Juventud (1999), Desempleo Juvenil y Exclusión Social en Euskadi, p.

Moldes Farelo, Rocío (2020) "Por qué el Contrato para la Formación y el Aprendizaje no mejora la empleabilidad de los jóvenes? Aproximación cualitativa a las dificultades para implantar el sistema de Formación Profesional Dual en España", *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 8.2.

Grimshaw Damian, Fagan Colette, Hebson Gail and Tavora Isabel (2017), [*Making work more equal : A new labour market segmentation approach*](#), Manchester University Press, 385 p.

INE (2021), *Estadísticas laborales por tipo de contrato en la Encuesta de Población Activa*

.- (2020a), INE (2020), Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral 2019.

.- (2020b), Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios en 2019.

Interim Group (2020), "Requisitos para contratar personal por ETT".

Jansen, Marcel y Troncoso-Ponce, David (2018) "El impacto de los contratos para la formación y el aprendizaje en la inserción laboral de los jóvenes", Fedea-JPMorgan Chase, *New Skills At Work*, 2018/27, 69 p.

Jimeno, Juan F., "Reformas laborales e inserción laboral en España" en ALBIZU, E.(coord.) (2003), *Inserción laboral: Enfoques convergentes*, Zarautz, Servicio editorial de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, pp. 11-34.

Lefresne, Florence (2006), "[Précarité pour tous, la norme du futur](#)", *Le Monde Diplomatique*, mars 2006, 18-19.

.- (2002), «[Vers le renouvellement de l'analyse segmentationniste](#)», *Economie et Sociétés*, serie « Economie du travail » AB n°22, 8/2002, 1241-1267.

Lopez Lacalle, Pablo (2007), *La desmovilización general: Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid, Los Libros de La Catarata.

López Rodríguez, Fermín y Cueto Iglesias, Begoña (2017) "Evaluación del contrato de formación y aprendizaje en España", *XXIV Encuentro de Economía Pública*. Universidad de Castilla-La Mancha.

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019), *Inserción laboral de los egresados universitarios*, Curso 2013-14 (análisis hasta 2018).

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020), *Estadística de inserción laboral de los graduados en enseñanzas de formación profesional*.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021), *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal*.

Miranda, Olatz y Mera, Igor (2010), "Un acercamiento a la participación social de las personas jóvenes en el contexto español", en Ibarra, Pedro y Grau, Elena (2010), *Jóvenes en la red: Anuario de movimientos sociales*, Fundación Betiko e Icaria editorial, pp. 47-65

Moreno Gené, Josep (2012) "El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia.", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 116: 35-88.

Moreno Márquez, Ana María (2010) "Los contratos formativos", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 107: 123-161.

O'Reilly Jacqueline, Smith Mark and Villa Paola (2017), "The social reproduction of youth labour market inequalities: the effects of gender, households and ethnicity", in [Grimshaw et al. \(2017\)](#), 249-267.

Otxoa, Isabel (2007), [El recorte de derechos en las reformas laborales](#), Bilbao, Robles Arangiz Institutua, ELA, 22 p.

Polavieja, Javier G. (2006), "¿ Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 113.1, 77-108.

.- (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 346 p.

Quesada Segura, Rosa (2012) "Derechos de formación profesional y contratos formativos.", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 115: 165-192.

Recio, Albert (2010), Capitalismo Español: La inevitable crisis de un modelo insostenible, [Revista de economía crítica, nº9](#), 198-222.

.- (2005), "[Notas sobre el modelo de empleo español](#)", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº5, 77-100.

Rosé, José (1998), (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Ed. Desclée de Brouwer, « Sociologie économique », Paris, 260 p.

Sanz de Miguel, Pablo (2019) "Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español", *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 67-89.

Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2021) *Principales datos de evolución de los contratos formativos*, Madrid, Confederación Sindical de CCOO, 38 p.

Servicio Público de Empleo Estatal (2021), *Datos estadísticos de contratos*, Ministerio de Trabajo del Gobierno de España.

.- (2020), *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes en 2019*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 119 p.

Taifa (2006), [Del pleno empleo a la plena precariedad](#), TAIFA-Seminario de economía crítica, Informe de economía nº 3, 44 p.

Vicent, Lucía (2018), [Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI](#), Tesis de la Universidad Complutense de Madrid dirigida por Fernando Luengo, Facultad de Ciencias Económicas y

Empresariales, Departamento de Economía Aplicada I (Economía Internacional y Desarrollo), 310 p.

Villanueva Paloma, Cárdenas Luis, Uxó Jorge y Álvarez Ignacio (2020). « The role of internal devaluation in correcting external deficits: the case of Spain », *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 54, 282–96.

Zubiri, Jon Bernat (2016), [*L'emploi des jeunes : vecteur de recomposition des économies salariales de services*](#), Tesis doctoral de la Université Grenoble-Alpes, Grenoble, 387 p.

.- (2014), «[El empleo juvenil como vector de recomposición de las economías salariales de servicios. Miradas desde esta parte del mundo](#)», XIV. Jornadas de Economía Crítica ,Valladolid, 4-6 de septiembre, 20 p.