



# Los contratos formativos y el empleo de los jóvenes

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

Los contratos formativos (contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje) son contratos de trabajo regulados en la normativa española en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). La diferencia principal entre ellos radica en que para su celebración dependen de que el joven tenga o no titulación que le habilite para el ejercicio profesional. Son contratos con un fuerte componente formativo que persiguen dotar al joven de una formación práctica o experiencia profesional en unos casos, y de una formación teórico-profesional en otros. La causa de la temporalidad del contrato es la carencia del componente formativo del joven para desempeñar un puesto de trabajo concreto.

Este contrato regulado en el ET de 1995 ha tenido una serie de modificaciones cuyo período más activo es el comprendido entre 2010 y 2013. De todas las modificaciones recobra un especial interés el desarrollo reglamentario del contrato para la formación y el aprendizaje contemplado en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, donde se establecen las bases de la formación dual. Estos contratos son valedores de una importante política de bonificaciones reguladas en la reforma de 2013 (Ley 3/2012), si llevan consigo la transformación en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial y la incorporación al mundo laboral de jóvenes sin experiencia profesional.

Desde el año 2010 existen una serie de medidas y reformas que tratan de facilitar la creación de empleo neto, sobre todo juvenil. La Ley 35/2010 dotó a los contratos de aprendizaje de una función de inserción laboral junto a la formativa. No obstante, no contribuyó a la estabilización del mercado de trabajo y a la reducción de la pérdida de empleo, aunque entre octubre de 2009 y mayo de 2010 hubo un repunte de conversión de contratos temporales en indefinidos, y de firma de contratos de formación y de contratos en prácticas. Posteriormente la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incorporó alta dosis de flexibilidad en el marco de las relaciones laborales, pero no cubrió las expectativas inicialmente despertadas sobre la solución de los problemas del desempleo juvenil y la destrucción del empleo. En el año 2013 se inició una segunda generación de reformas estructurales: la estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016, y el año 2014 ha arrancado con la convalidación del RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Esta es una norma dirigida a facilitar la formalización de contratos de trabajo en prácticas para mejorar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, e introduce cambios en materia de contratos que pueden ser realizados por las empresas de trabajo temporal, con la finalidad de aumentar las contrataciones de jóvenes cualificados, pero sin experiencia asociada a dicha cualificación. Igualmente, introduce de nuevo cambios en el contrato para la formación y el aprendizaje, dado que son contratos que se están convirtiendo en un medio para la formación e inserción laboral de los jóvenes. Según la OIT, en España el índice de desajuste de las competencias aumentó entre 2002 y 2010, y refleja un empeoramiento de la posición de los trabajadores desempleados con un nivel de educación bajo. Esto significa que es necesario orientar políticas de empleo para promover el empleo juvenil que faciliten la transición de la escuela al trabajo como, por ejemplo, la inversión en educación y en formación para la empleabilidad. El aprendizaje dual es

un sistema de probada eficacia de promoción del empleo juvenil que explica los bajos niveles de desempleo joven en países como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza (OIT: Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Ginebra 2014). Esto se ha tenido en cuenta en la reforma laboral española, que ha impulsado el contrato para la formación y el aprendizaje que facilita que los jóvenes adquieran formación oficial y experiencia retribuida (formación dual).

En un reciente informe publicado por Randstad sobre los contratos de formación firmados entre enero y mayo del periodo 2008-2014 demuestran que éstos duplican su peso en la generación de nuevos empleos desde 2008 (<http://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/randstad-25-06-2014>). Estos contratos suponían en el año 2008 el 0,5% del total de empleos generados, mientras que en el 2014 representan el 0,9%. Respecto al nivel de formación de los jóvenes se dice que seis de cada diez contratos de formación se firman por profesionales con estudios secundarios, y un 27% dispone de estudios primarios. Respecto a 2008, la firma de estos contratos de formación aumenta un 54%, desde los 34.800 hasta los 54.600 en el acumulado de enero a mayo. No obstante, hay un dato que entendemos importante y es que el total de contratos desciende un 9%, ya que baja desde los 6,8 hasta los 6,2 millones. Es decir, tenemos que retornar al problema principal que afecta a la Europa Mediterránea, que es el tema del desempleo o la falta de ocupación de empleo juvenil, donde España finalizó el año 2013 con la segunda tasa de desempleo más elevada de Europa, el 42,4% de menores de 30 años (frente a la tasa media europea situada en el 20%).

Otro dato importante que incorpora el informe es el peso del contrato de formación en las comunidades autónomas. Las comunidades o regiones donde este tipo de contratación tiene mayor importancia en la creación de empleo son Canarias (1,9% del total de contratos), Valencia (1,3%), Andalucía y Galicia (1,1%), frente a las comunidades autónomas de menor incidencia como La Rioja (0,1% sobre el total), el País Vasco y Navarra (0,2%), y Aragón (0,3%). Al respecto llama la atención que las comunidades donde se ha experimentado mayor contratación son aquéllas donde el sector servicios y, en concreto, la hostelería y el turismo son los grandes motores de la economía española, frente a aquellas otras más industrializadas o con menor incidencia del turismo.

Finalmente, y a modo de conclusión, debemos tener en cuenta que los contratos de formación y aprendizaje son los que más han aumentado desde el último año (un 79%), y los de prácticas han subido en enero de 2014 más del doble que en enero de 2013. Sin embargo, consideramos preocupante que sólo el 20% de los contratos en prácticas y de formación hayan pasado a un contrato indefinido (a enero de 2014). Y, sobre todo, porque el aumento de contratos se está produciendo en los de modalidad temporal (en enero de 2014 representan el 91% de todos los que se firmaron). Entendemos que existen varias razones que justifican este aumento. Una jurídica, en el sentido de que existen nuevas sub-modalidades de contratos precarios “sin causa”, como por ejemplo el contrato de primer empleo joven o “fraudulento”, o el contrato indefinido de fomento del emprendimiento, junto con el fomento del auto-empleo y del emprendimiento. Otra razón es de contenido económico, debido a los desequilibrios macroeconómicos de 2013, donde el PIB registró tasas inter-trimestrales negativas en los dos primeros trimestres (-0,3% y 0,1% respectivamente); la contracción de la actividad como consecuencia de la reducción de la demanda interna, y una recuperación lenta en 2014 debido, entre otros motivos, al elevado endeudamiento de hogares y empresas no financieras. Y, por último, existe una razón real: adecuar la formación a las verdaderas necesidades, y dotar al sistema de un mayor control ante el aumento de la escasez de trabajo regular, sobre todo para evitar el abuso de este tipo de contratación que lo que hace es precarizar el empleo juvenil.

*Esperanza Macarena Sierra Benítez*  
Profesora de la Universidad de Sevilla