

Sólo tres de cada diez contratos de formación acaban siendo indefinidos

La inestabilidad legislativa de las prácticas les daña

Tres de cada diez contratos formativos pasan a ser indefinidos, según los últimos datos de Trabajo correspondientes al mes de julio. De esta forma, el mes pasado se crearon 11.769 contratos de este tipo -de obtención práctica profesional y de formación en alternancia- de los que solo 3.708 se reconvirtieron en indefinidos. La cambiante regulación de las prácticas perjudica lastra la formación laboral. **PÁG. 22**



Solo tres de cada diez contratos formativos pasan a ser indefinidos

De los 11.769 contratos de trabajo de este tipo solo 3.708 se reconvirtieron en julio

Laura Bartolomé MADRID.

Tres de cada diez contratos formativos pasan a ser indefinidos, según los últimos datos del Ministerio de Trabajo correspondientes al mes de julio. De esta forma, el mes pasado se crearon 11.769 contratos de este tipo -de obtención práctica profesional y de formación en alternancia- de los que solo 3.708 se reconvirtieron en indefinidos.

Asimismo, y a pesar que han aumentado un 3,7% respecto al mes pasado, en su variación anual caen hasta un 15% al crearse 2.111 contratos menos que en julio de 2021. Del mismo modo, en junio se firmaron 11.342 contratos formativos (7.025 de práctica profesional y 4.317 de formación en alternancia), pero dicha cifra refleja una caída de 1.190 contratos formativos respecto a junio de 2021.

En este sentido, el director de Adecco Group Institute, Javier Blasco explica que en España, la incesante modificación de la normativa sobre contratación laboral desde prácticamente la aparición del Estatuto en 1980, ha creado un entramado de modalidades contractuales y sistemas de bonificaciones e incentivos enormemente complejo, lo que puede explicar que al final el elemento de "promoción" de la norma se diluya y no tenga efectos.

Además, reconoce que "en las modalidades contractuales formativas ha existido el fraude en su utilización en algunos sectores, administraciones y empresas, y los controles sobrevenidos en la norma ha llevado que al final paguen "justos por pecadores" y el modelo acabe perdiendo opciones, perjudicando a aquellas empresas y sectores que hacían un buen uso, así como a estudiantes, desempleados y trabaja-

Evolución del contrato formativo en julio

Convertidos en indefinidos según contratos de origen

	TOTAL	VARIACIÓN MENSUAL		VARIACIÓN ANUAL	
		ABSOLUTA	RELATIVA (%)	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Obra o servicio	37.687	-17.366	-31,54	23.169	159,59
Circunstancias de la producción	78.233	3.677	4,93	39.537	102,17
Mejora ocupabil. inserc. laboral	24	23	2.300,00	24	-
Sustitución	6.076	-1.390	-18,62	3.993	191,69
Temp. personas con discapacidad	768	74	10,66	291	61,01
Relevo	211	-124	-37,01	-49	-18,85
Sustitución jubilación 64 años	8	-6	-42,86	-3	-27,27
Obten. practica profesional	3.410	481	16,42	825	31,91
Formación en alternancia	298	57	23,65	77	34,84
Otros contratos	35	-3	-7,89	11	45,83
Total	126.750	-14.577	-10,31	67.875	115,29

Contratos formativos

	TOTAL	VARIACIÓN MENSUAL		VARIACIÓN ANUAL	
		ABSOLUTA	RELATIVA (%)	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Obten. Práctica profesional	8.563	1.538	21,89	-1.875	-17,96
Formación en alternancia	3.206	-1.111	-25,74	-236	-6,86
Total	11.769	427	3,76	-2.111	-15,21

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

elEconomista

"La incesante modificación de la normativa ha creado un sistema muy complejo"

dores necesitados de formación y recualificación".

A todo ello hay que añadirle otro elemento adicional de inseguridad jurídica como es la prolongación en el tiempo de la nueva regulación de las prácticas no laborales (becarios), que -según los borradores que conocemos- incorpora elementos

de laboralidad en su articulación, "lo que puede servir como indeseable "competencia" para los contratos laborales en prácticas, dilatando la decisión sobre reduciendo su uso".

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Cabe recordar que uno de los aspectos que se vieron modificados por la reciente reforma laboral fue el referido a los contratos formativos, que eran esencialmente el Contrato en prácticas, el de Formación y Aprendizaje y el de Formación Dual Universitaria.

Sin embargo, tras la reforma, dichas figuras se eliminaron y han sido sustituidas por dos: el contrato

de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

"El contrato de alternancia tiene el mismo objetivo que el antiguo contrato de formación (aprendizaje), donde se pretende que la persona que no tenga una formación reglada pueda adquirirla simultaneando formación con desarrollo de una actividad laboral vinculada a esos estudios", explica Blasco. De esta manera, se formaliza por escrito entre empresa y estudiante trabajador, y el plan formativo -en el que constará el contenido de la formación, el calendario y actividades y los requisitos de tutoría-

elabora por el centro educativo con participación de la empresa.

"La segunda modalidad, el contrato -por resumir su actual denominación- "en prácticas" pretende que la persona que ya tenga una formación reglada pueda desarrollar una actividad profesional vinculada a la titulación, poniendo en práctica los conocimientos", añade.

En este sentido, uno de los cambios más destacados es que hasta la fecha se permitía reducir la retribución hasta un 60% el primer año y un 75% el segundo año del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñase el mismo o equivalente puesto de trabajo. Sin embargo, la reforma elimina esta posibilidad de reducción y la fija en la establecida en el convenio colectivo para estos contratos o grupo profesional.

Es por ello que resultan esenciales en un mercado de trabajo cada vez más especializado. "Cubren muchas de las necesidades de nuestro mercado de trabajo: obtener y desarrollar una formación lo más práctica posible, mejorar los ratios de empleabilidad de las titulaciones, y aproximar el mundo formativo a

Las empresas de RRHH coinciden en que este tipo de contratos son esenciales

las necesidades de las empresas. En España, la formación profesional y para el empleo, con la mitad de la población estudiantil, ya tiene mayores tasas de empleo, y en muchos casos, mayores niveles salariales", señala el director de Adecco Group Institute.

Desde Randstad mantienen como "dado el escaso nivel de cualificación de una amplia proporción de jóvenes en España (aproximadamente el 23% de los jóvenes activos de 25 a 29 años solo ha conseguido terminar la ESO), la importancia de los contratos formativos resulta esencial. Y los primeros compases de la reforma no reflejan aún cifras muy positivas", declaran.