

# LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA: INSTRUMENTOS CONTRACTUALES

Dolores Tous Zamora; María Paz Andrés Reina  
Universidad de Málaga (España)

## RESUMEN

Las Medidas de Fomento de la Ocupación tomadas en 1.993 incluían los Contratos Formativos que, desde ese momento y junto a los Convenios de Prácticas en Empresas, se convierten en instrumentos contractuales de formación y selección de personal para las empresas a la vez que fomentan la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades a la hora de encontrar empleo.

En esta investigación se analizan las principales características de los Contratos Formativos y los Convenios de Prácticas en Empresas, los beneficios obtienen las empresas al utilizarlos así como el grado de aceptación de los mismos.

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación del personal ha tomado una notable relevancia considerándose en nuestros días como una inversión en capital humano de las empresas y naciones. Sin embargo, siempre se ha proporcionado en el seno de las empresas, aunque en numerosas ocasiones de modo inconsciente, así la figura del aprendiz se remonta a la época feudal y los gremios, perpetuándose hasta nuestros días en los que, recientemente, se ha retomado formalmente mediante los contratos formativos.

## 2. INSTRUMENTOS CONTRACTUALES

Las empresas disponen, para cumplir con su función formativa, de los “*Contratos Formativos*” y los “*Convenios de Prácticas en Empresas*” que constituyen eficaces instrumentos para la formación en el puesto de trabajo y válidas técnicas selección de personal. Cada uno de ellos tiene sus propios destinatarios, características y proporciona ventajas específicas para aquellas entidades que optan por utilizarlos, aspectos que a continuación se analizan.

### 2.1. CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos vigentes constituyen un instrumento contractual al servicio de las empresas para proporcionar formación en el puesto de trabajo, cuyo origen se encuentra en las Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, recogidas por el Real Decreto Ley 18/1.993 de 3 de diciembre de 1.993, desarrolladas posteriormente por el Real Decreto 2317/1.993 de 29 de diciembre.

Estos contratos estaban constituidos, en un principio, por los *contratos de aprendizaje* y los *contratos en prácticas*, y su finalidad es facilitar la inserción laboral de los jóvenes, tanto de aquellos que presentan carencias formativas y de titulación, garantizándoles para ello, la adquisición de una formación teórico-práctica, como de todos aquellos que habiéndola adquirido precisan de una adaptación práctica a través de la experiencia profesional. Sin embargo, tras la Ley 63/1.997 de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, *los contratos de formación sustituyen, parcialmente, a los antiguos contratos de aprendizaje*, y se regulan por el Real Decreto 488/1.998 de 27 de marzo, de modo que los contratos formativos vigentes en la actualidad están constituidos por a) los contratos de formación (antiguos contratos de aprendizaje) y b) los contratos de prácticas.

a) Respecto a la primera modalidad de contratos formativos, es decir, los **contratos de formación**, éstos sólo podrán celebrarse con aquellos trabajadores que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente (art. 6 RD 488/98 de 27 de marzo), con una edad comprendida entre los 16 y 21 años o 24 años si se enmarcan dentro de los Programas de Empleo Público de Escuelas Taller y Casas de Oficio. Su finalidad es proporcionar, a este colectivo, la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Para lograr tal finalidad, los contratos de formación tendrán una duración comprendida entre seis meses y dos años<sup>1</sup>, durante la cual el empresario tiene la obligación de proporcionar al empleado la formación teórico-práctica debidamente tutelada y de proporcionar el trabajo efectivo objeto del contrato (art. 8 RD 488/98 de 27 de marzo).

Durante la vigencia de este contrato la formación será teórica y práctica de la siguiente forma:

- la **formación práctica** se desarrollará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada (art. 3, Orden de 14 de julio 1.998). De este modo se observa cómo esta modalidad contractual se corresponde con los principios de la formación en el puesto de trabajo al aparecer la figura del tutor cuidando su actuación y limitar a tres, según el art. 8 (RD 488/98 de 27 de marzo) el número de trabajadores contratados para la formación que podrán ser asignados a un mismo tutor.
- la **formación teórica** : estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o en su defecto por los contenidos establecidos por el INEM para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato (art. 2 Orden 14 de julio de 1.998). Esta formación se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, fijándose su duración en el contrato y en ningún caso tendrá una duración inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo o de la jornada máxima legal, podrá impartirse de forma presencial o a distancia tanto en la propia empresa o fuera de ella en los centros de formación acreditados<sup>2</sup> (art. 10 RD 488/98 de 27 de marzo ; art. 2 Orden 14 de julio de 1.998)

Asimismo, estas acciones de formación podrán ser objeto de bonificaciones en las aportaciones empresariales a la Seguridad Social (art. 2 Orden 14 de julio de 1.998) y su financiación se realizará con cargo al presupuesto de Formación Continua para trabajadores ocupados del INEM (art. 10 RD 488/98 y art. 8 Orden 14 de julio 1.998).

<sup>1</sup> aunque por convenio colectivo estatal o sectorial se podrán determinar otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo

<sup>2</sup> Escuelas Taller y casas de Oficios, Centros de formación ocupacional de las Administraciones competentes y vinculados a las Administraciones educativas, oferta procedente de los agentes sociales de formación presencial o a distancia, oferta privada de formación presencial o a distancia de los centros privados acreditadas por el INEM (art. 5 Orden 14 de julio de 1.998)

Respecto a la retribución de este tipo de trabajadores será la fijada a través de convenio colectivo y nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado; mientras la protección social comprenderá como contingencias las situaciones protegidas de prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad y las pensiones, así como la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. (art. 13 RD 488/98)

Con objeto de evitar una utilización indiscriminada de esta herramienta contractual, el art. 7 del RD 488/98 de 27 de marzo art.7 limita el **número máximo de contratos para la formación que puede suscribir la empresa y el cómputo de los trabajadores con contrato de aprendizaje, que se aplicará en ausencia convenio colectivo que lo establezca.**

b) Otra modalidad de contratos formativos son los **contratos de prácticas**, regulados por el apartado 1 del Real Decreto Ley de 18/1.993 de 3 de diciembre y por el Real decreto 2317/1.993. Estos contratos sólo podrán celebrarse con aquellas personas que posean los títulos profesionales de (art. 1 RD 488/98 de 27 de marzo): Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como aquellas que tengan títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro del periodo de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios<sup>3</sup>. Su finalidad es proporcionar la adaptación práctica de estos profesionales a las exigencias del mercado de trabajo gracias a la adquisición de una experiencia profesional adecuada a su nivel de estudios.

Su duración (art.3 RD 2317/1.993) no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar, pudiendo realizarse hasta dos prórrogas que no podrán ser inferiores a seis meses ni superar el límite máximo de este tipo de contratos. Mientras que la retribución de estos contratados no puede ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional, correspondiéndoles (art.4 RD 2317/1.993) la retribución la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que en su defecto, pueda ser inferior al 60%, durante el primer año, o 75% en el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Ambos tipos de contratos deberán **formalizarse** siempre por escrito y a su finalización el empresario deberá entregar al trabajador un **certificado** en el que coste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida, en el caso de los contratos de formación, o bien la duración las prácticas, el puesto o puestos desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos en el caso de los contratos de prácticas (Real decreto 2317/1.993; Real Decreto 488/98 de 27 de marzo).

Agotada la duración máxima de estos contratos, se considerarán **prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido** salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa. (RD 488/98 de 27 de marzo)

## 2.2. CONVENIOS DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS

El segundo de los instrumentos para proporcionar una formación en el puesto de trabajo son los Convenios de Prácticas Profesionales en Empresas establecidos entre empresas y Universidades (Real Decreto 1497/81 de 19 de junio y Real Decreto 1845/1994, Consejería de Educación y Ciencia (Orden de 1 de Septiembre de 1.993 y Resolución de 19 de junio de 1.998) y Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía (Decreto 204/1.997 de 3 de septiembre y Orden de 17 de marzo de 1.998).

Estos convenios son, generalmente, anuales y se firman entre empresas privadas y las Universidades, Los Institutos de Formación Profesional y los Centros Colaboradores que imparten cursos de Formación Profesional Ocupacional. Asimismo, aunque cada uno de ellos tiene sus particularidades y se refiere a un colectivo de alumnos distinto tienen en común una serie de aspectos.

El primero de ellos es el deseo de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de aprender, mediante el ejercicio del trabajo, la práctica de la profesión para la cual están o han adquirido sus conocimientos técnicos, facilitarles su inserción laboral gracias a la experiencia profesional adquirida, así como permitirles establecer relaciones con la realidad empresarial que permitan una adecuación de las enseñanzas teóricas a las necesidades concretas de las empresas.

En segundo lugar, cuando los alumnos realizan prácticas profesionales en empresas nunca existe una relación laboral entre ellos ni pueden percibir salario alguno a cambio de los servicios prestados, a lo sumo ayudas con carácter de "beca" en el caso de los universitarios, mientras que el resto sólo puede percibir ayudas para sufragar gastos de transporte y manutención en caso que sean necesarios desplazamientos.

En tercer lugar, en todas ellas existe la obligación por parte de las empresas de nombrar un tutor que supervisará y asesorará en todo momento al alumno que realiza las prácticas.

En el caso de los alumnos de Formación Profesional y Formación Profesional Ocupacional las empresas que ofrezcan prácticas pueden recibir en concepto de compensación, de las correspondientes Consejerías, ayudas establecidas por jornada y alumno.

Para terminar, en quinto y último lugar, las empresas tienen la obligación de entregar a los alumnos universitarios y los de Formación Profesional Ocupacional un certificado que acredite las prácticas realizadas y la evaluación alcanzada en la empresa.

## 3. PRINCIPALES REPERCUSIONES PARA LA EMPRESA DE ESTAS HERRAMIENTAS

Estos instrumentos tienen una serie de ventajas para las empresas que los utilizan y que a continuación se desarrollan. Así, en primer lugar, todos estos instrumentos tienen en común, generalmente, el **afán** de superación de los individuos contratados o en prácticas, su **actitud** receptiva y abierta sobre el aprendizaje del trabajo, el **deseo de superación y de mostrarse útiles** (tanto a la empresa como a sí mismos) y el ver la una **posibilidad de ser contratado temporal o indefinidamente** en esa empresa.

En segundo lugar, la formación proporcionada por las empresas se **ajusta totalmente al puesto de trabajo** a desempeñar y a sus particularidades, permitiendo a la vez el entrenamiento o aleccionamiento del individuo, su **socialización e integración** en la cultura empresarial y constituyen una fiable y válida técnica de selección de personal. Esta formación en el puesto de trabajo, en el caso de los contratos de formación y los convenios de prácticas en empresas, se complementa con una formación teórica convirtiéndose, de este modo, en una formación en "alternancia" o "mixta" impartida en el aula y el propio trabajo. En cualquier caso, al tratarse siempre de una técnica de formación en el puesto de trabajo (pura o en alternancia) en todas ellas destaca la **figura del tutor**, como persona encargada de enseñar el trabajo práctico al individuo en cuestión, de asesorarlo y de evaluar su aprendizaje. El tutor se convierte en un elemento clave en el éxito del aprendizaje en el puesto de trabajo, ya que, en la medida en que sea una persona experta, conocedora del trabajo, con capacidad y voluntad de desempeñar su función facilitará dicho aprendizaje, destacando esta figura, de manera específica, en la normativa sobre los contratos de formación y los convenios de prácticas en empresas.

Por otro lado, la carencia de experiencias profesionales previas evita la necesidad de realizar acciones encaminadas a eliminar posibles rutinas organizativas no adecuadas al puesto de trabajo en cuestión y facilita el aprendizaje las rutinas del puesto de trabajo ocupado durante la vigencia del contrato o de las prácticas en empresas, constituyendo la tercera ventaja de estos instrumentos. No obstante, este aspecto está condicionado por las diferencias individuales de las personas que están relacionadas tanto con su propia personalidad como con su formación inicial o previa. En este sentido, generalmente existe, como se indicó en la primera ventaja, una actitud abierta y entusiasta al aprendizaje del trabajo ante la expectativa de que éste se convierta en el puesto de trabajo temporal o indefinido, mientras que la capacidad, rapidez y eficacia del aprendizaje en el puesto de trabajo, generalmente, depende del nivel formativo y cultural previo del alumno, así los alumnos sin una formación básica presentan mayor dificultad

<sup>3</sup> En el caso de los minusválidos dicho plazo será de seis años, o desde la fecha de homologación de aquellas personas que hayan efectuado estudios en el extranjero, el cómputo también se interrumpe cuando el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

que aquellos con estudios medios o universitarios acostumbrados al ejercicio del aprendizaje (no obstante existen otros condicionantes como la disposición del material de enseñanza, los profesores y tutores, el ambiente en que ésta se desarrolle, etc. que no constituyen objeto de análisis)

Una cuarta ventaja para la empresa sería que, gracias a la oportunidad que ofrece a los alumnos de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de sus estudios o aquellos que vayan adquiriendo en los correspondientes cursos, puede aprovecharse de las nuevas sugerencias propuestas por éstos en el desarrollo de su trabajo a consecuencia de distintas visiones sobre una misma realidad o mediante la aplicación práctica de los contenidos teóricos aprendidos o las incorporaciones de nuevas formas de organizar el trabajo, las posibles nuevas herramientas de trabajo o nuevas aplicaciones de las mismas, especialmente en el caso de los contratos y las prácticas a universitarios.

En quinto lugar destacan los beneficios económicos derivados de la reducción de los costes laborales que proporcionan estos instrumentos en comparación con otros tipos de contratos de duración determinada o de carácter indefinido (Alcaide, González y Florez, 1.996, pag. 291). Estos beneficios difieren dependiendo del tipo de contrato o convenio así en los:

- **Contratos de formación** destacan tres aspectos:

- a) el primero de ellos se refiere a la retribución del empleado, esta será el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, durante el cual su productividad marginal aumenta gracias al efecto de la experiencia, asimismo éste efecto se reforzará gracias a los conocimientos teóricos perfectamente adecuados al trabajo que el individuo realiza, beneficiándose de ello la empresa, frente al resto de contratos en los que tendría que pagar el salario mínimo interprofesional completo frente a un igual incremento de la productividad marginal.
- b) Reducción en la cotización a la Seguridad Social.
- c) La formación teórica se realiza con cargo al presupuesto de Formación continua para los trabajadores ocupados del INEM (art. 10 RD 488/98 y art. 8 Orden 14 de julio 1.998) por lo que no cuesta dinero a la empresa, mientras que en otro tipo de contratos debería financiarla la empresa o estaría sujeta a la concesión de subvenciones de los Planes de Formación presentados por la empresa ante FORCEM o la concesión de permisos de formación al personal, en cuyo caso el coste sería mayor, al subvencionar FORCEM sólo una parte del salario del empleado durante estos cursos, o bien tener que realizar el aprendizaje teórico el empleado fuera del horario de trabajo acudiendo a cualquier curso público o privado para obtener el correspondiente certificado de profesionalidad si lo desea.

De este modo se observa como, mediante esta política activa de empleo, en este tipo de contrato existe una cofinanciación de la formación de este colectivo al participar en la misma, el **Estado** admitiendo una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social y subvencionar totalmente la formación teórica, el **propio empleado**, al admitir un salario sólo por la cuantía del tiempo efectivamente trabajado, y la **empresa**, al admitir una baja productividad marginal al principio y proporcionar la experiencia profesional del puesto de trabajo pagando igual salario ante un desigual rendimiento que aumenta con el tiempo y asignarle un tutor.

- **Contratos de prácticas.** En este tipo de contratos :

- a) la retribución se establece en el convenio colectivo pertinente, en cuyo defecto se admite que sea del 60%, en el primer año o del 75% en el segundo año de prácticas del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, no pudiendo nunca ser inferior al salario mínimo interprofesional, disponiendo, de este modo, la empresa de un profesional cuyo tiempo de trabajo efectivo es el mismo de cualquier otro y al que, durante el periodo de aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo y a la empresa, le paga un salario de un 40 a 25% inferior al que le correspondería abonar en cualquier otro tipo de contrato frente a un mismo incremento de la productividad marginal del empleado debido al efecto de la experiencia acumulada.
- b) la reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social, que son las mismas de los contratos de formación
- c) el empleado dispone de la cualificación profesional necesaria para desempeñar, inicialmente, los cometidos que se le asignan por lo que no existe obligación ni necesidad de soportar los costes de una formación teórica.

En este caso también la financiación de esta formación en el puesto de trabajo se comparte entre el **Estado** al admitir reducciones en las cotizaciones a la seguridad social, el **empleado** al admitir un sueldo inferior por su trabajo a tiempo completo, aunque la empresa, al aceptar una productividad marginal inicial inferior a la normal y la experiencia profesional necesaria para incrementarla, participa en menor medida en su financiación.

- **Convenios de prácticas en empresas :**

- a) a cambio del tiempo de trabajo efectivo no existe ninguna retribución del empleado. Así en el caso de los Convenios con la Consejería de Trabajo e Industria sólo existen ayudas por transporte, manutención, alojamiento y guarderías en casos específicos ; mientras que en los Convenios con las Universidades sólo perciben una "beca".
- b) al no existir relación laboral ninguna con los alumnos en prácticas no corresponde abonar las Cotizaciones a la Seguridad Social
- c) los alumnos en prácticas disponen de los conocimientos suficientes y necesarios para desempeñar sus funciones, que son proporcionados por la entidad con la que se firma el convenio, por lo que la empresa no soporta ningún gasto en formación teórica inicial.

Consecuentemente se puede afirmar que la mayor parte del coste de esta formación recae sobre el alumno en prácticas al no recibir salario alguno a cambio de su trabajo efectivo, mientras la empresa no paga nada (o muy poco) a cambio de un rendimiento creciente del alumno en prácticas.

La sexta y última ventaja de estos instrumentos contractuales, desde el punto de vista de las empresas, consecuencia de las anteriores, es que se convierten en fiables, válidas y rentables técnicas de selección de personal al conocerse perfectamente la empresa y los empleados o futuros empleados.

Se observa como éstos instrumentos contractuales eliminan, en parte la rigidez salarial existente en el mercado de trabajo a consecuencia del salario mínimo interprofesional y los impuestos sobre los trabajadores (cotizaciones sociales) de modo que facilitan el reparto de la financiación de la formación entre empresario, y Estado (Ryan, 1.988, pag. 227)

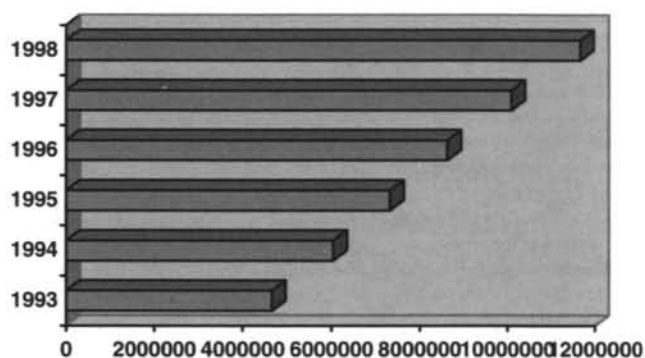
## ANÁLISIS EVOLUCIÓN DEL GRADO DE ACEPTACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS

A continuación se analiza la evolución que ha experimentado el uso de estas herramientas contractuales, su efecto sobre la inserción laboral de sus destinatarios, así como algunas opiniones sobre ellas recogidas en diversos estudios.

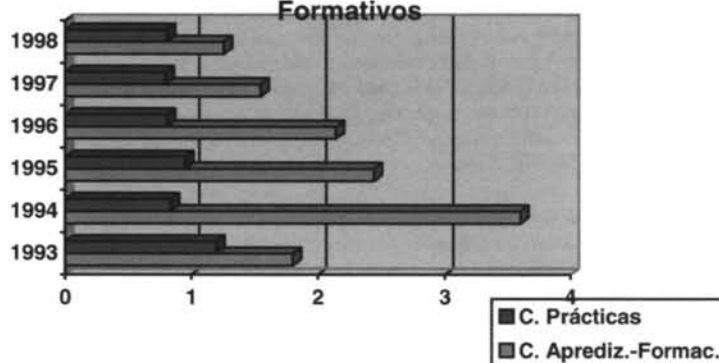
Año	Contratos Anuales	Contratos Formativos					
		C. Aprendiz-Formac.		C. Prácticas		Total	
		Total	%	Total	%	Total	%
1.993	4.654.787	55.114	1,18	55.649	1,2	110.763	2,38
1.994	6.040.602	208.975	3,46	50.962	0,84	259.937	4,3
1.995	7.330.094	179.072	2,44	69.975	0,95	249.047	3,4
1.996	8.627.547	184.577	2,14	70.054	0,81	254.631	2,95
1.997	10.093.565	156.151	1,55	81.056	0,8	237.207	2,35
1.998	11.663.279	147.415	1,26	94.926	0,81	242.341	2,08
<b>Total</b>	<b>48.409.874</b>	<b>931.304</b>	<b>1,92</b>	<b>422.622</b>	<b>0,87</b>	<b>1.353.926</b>	<b>2,8</b>

Fuente : Instituto Nacional de Empleo y Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Elaboración Propia

### Evolución Anual de las Contrataciones



### Evolución Porcentual de los Contratos Formativos



Del análisis de los datos sobre la evolución de estas herramientas contractuales se desprende que mientras las contrataciones han experimentado una creciente expansión anual, llegando a aumentar en un 250% en relación a 1.993 (primer año de referencia), los contratos formativos experimentaron su expansión en (1.994), sin embargo, se evidencia su progresiva disminución desde este momento, así como que representan una media del 2,8% del total de contrataciones anuales debido, principalmente, a las limitaciones legales en cuanto al número de contratos de este tipo que puede realizar cada empresa. Entre los contratos formativos ha tenido una mayor aceptación la modalidad de los contratos de aprendizaje-formación (1,92 % de las contrataciones), experimentado su crecimiento en 1.994, segundo año de vigencia, perfectamente comprensible por el desconocimiento de su existencia y características ; mientras que los contratos de prácticas han tenido una aceptación menor (menos de la mitad de los contratos de aprendizaje-formación) y se han mantenido, a lo largo de sus años de vigencia, prácticamente estables en torno al 0,87% del total de contrataciones

Año	C. Aprendizaje-Formación			C. Prácticas		
	Total	Prorrogados	Convertidos Indefinidos	Total	Prorrogados	Convertidos Indefinidos
1.993	55.114	(*)	8.796	55.649	(*)	21.886
1.994	208.975	(*)	10.065	50.962	(*)	22.255
1.995	179.072	179.830	6.180	69.975	107.756	15.655
1.996	184.577	153.168	6.554	70.054	82.386	17.745
1.997	156.151	149.881	18.559	81.056	74.907	22.718
1.998	147.415	130.051	20.661	94.926	88.884	27.142
Total	931.304	612.930	70.815	422.622	353.933	127.401

FUENTE : INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y ANUARIO DE ESTADÍSTICAS LABORALES Y DE ASUNTOS SOCIALES. ELABORACIÓN PROPIA  
(\*) NO HAY DATOS DISPONIBLES

Del análisis de las prórrogas y conversión de los contratos formativos en indefinidos se evidencia la elevada inserción laboral de los contratos de prácticas en comparación con los contratos de formación, ya que el 30,15% del total de contratos en prácticas realizados desde sus comienzos en 1.993 hasta el año 1.998 se han convertido en indefinidos frente al 7,6% de los contratos de formación. Asimismo, durante el mismo periodo se han prorrogado un mayor porcentaje de contratos en prácticas (83,7% del total) que de formación (65,81%).

Resumiendo se podría sostener que, aunque los contratos de formación suponen un mayor número de contrataciones frente a los contratos de prácticas, éstos últimos son más efectivos para la empresa como instrumento de formación y selección de su personal, ya que un elevado porcentaje de personas contratadas mediante esta modalidad ven prorrogados sus contratos y convertidos en indefinidos en comparación con los primeros.

Por otro lado, en el ámbito nacional, según la Guía de Empresas que Ofrecen Empleo 1.999<sup>4</sup>, tras un análisis de las empresas que ofrecen empleo, en España existen, al menos 245 empresas que ofrecen puestos para hacer prácticas, de las cuales casi la mitad pertenecen a los sectores de comercio y distribución, servicios de consultoría y auditoría e informática y telecomunicaciones. El resto se reparte entre 17 sectores diversos con el financiero y el siderometalúrgico a la cabeza. Estas prácticas se destinan, mayoritariamente (85%), a estudiantes universitarios, de los cuales la mitad se destina a recién titulados, mientras que sólo un 3% de las empresas ofrecen prácticas a los estudiantes de formación profesional. Prefiriendo, nueve de cada diez empresas, que estas prácticas se realicen durante el curso académico, cuya duración preferida es de seis meses

<sup>4</sup> editada por la Fundación Universidad - Empresa

De los estudios realizados sobre las prácticas profesionales en empresas, destacan dos, el primero de ellos realizado por García (1.998, pag. 44) en el ámbito nacional, que versa sobre las prácticas de alumnos universitarios, sobre una muestra de 2.615 estudiantes, exalumnos y tutores en las empresas; mientras el segundo, de ámbito comarcal, fue realizado por la Escuela de Formación Ocupacional "ANTIKIRA" (1.998), Centro Colaborador del INEM desde 1.987 en la comarca de Antequera (Málaga) a una muestra representativa de empresas y alumnos.

Del estudio realizado en el ámbito nacional por García (1.998) sobre las prácticas profesionales de alumnos universitarios en empresas se desprende lo siguiente :

1. **Satisfacción de las empresas por su colaboración con la Universidad** : el 72,2% de las empresas que han proporcionado prácticas a los estudiantes universitarios expresa su elevada satisfacción de colaboración en prácticas con la universidad.
2. **Consideran los trabajos realizados por los estudiantes de utilidad** : el 70% de las empresas que colaboran con la universidad ofreciendo prácticas opinan que, durante estas prácticas, los trabajos realizados por los estudiantes son de "mucho o bastante utilidad" para ellas.
3. **Nivel de dificultad de los trabajos realizados por los estudiantes** : en cuanto a dificultad y complejidad, generalmente, son adecuados a su nivel general (68,6%).
4. **Opinan que alumnos se sitúan en posición ventajosa a la hora de encontrar empleo** un 95,3% de las empresas que ofrecen estas prácticas a universitarios y **les ayuda a encontrar su primer empleo** el 78,2% de las empresas encuestadas.
5. **Consideran estas becas como una técnica de selección de una alta eficiencia** un El 73,7%

Del estudio realizado en el ámbito comarcal por Antikira (1.998) sobre las prácticas profesionales de Formación Profesional Ocupacional en empresas se desprende lo siguiente :

1. **Satisfacción de las empresas por su colaboración con el centro de formación** : el 90,9% de las empresas que ofrecen prácticas a los alumnos de FPO (de la comarca de Antequera) afirma estar dispuesto a volver a contar con el Centro para posteriores experiencias de prácticas .
2. **Consideran los trabajos realizados por los estudiantes de utilidad** : el 92% de las empresas que colaboran con la Consejería de Trabajo e Industria consideran que la labor realizada por el alumnado ha sido útil para la ellas.
3. **Nivel de dificultad de los trabajos realizados por los estudiantes**: un 70% esta de acuerdo con el nivel del alumnado en un 70% en el caso de las prácticas de alumnos de FPO.
4. **Opinan que es un instrumento de conexión entre FPO y empleo** el 97,7% de las empresas encuestadas.
5. **Están dispuestas a aumentar la plantilla de su empresa escogiendo al alumno que realizado prácticas** el 61,3% de las empresas que ofrecen prácticas a los alumnos de FPO.

De ambos estudios se desprende una elevada satisfacción empresarial de la aplicación de este tipo de prácticas, siendo coherentes los resultados de ambos, y por tanto, extrapolables a otros ámbitos y tipos de prácticas como serían las de Formación Profesional Reglada.. Asimismo, respecto a estos dos apartados (4 y 5) resulta ilustrativo el índice de inserción laboral de los alumnos de Antikira, cuya evolución ha sido creciente (del 29 al 52,3% en 1.997) y la evolución de la inserción laboral en la misma empresa en que realizaron las prácticas cuyo comportamiento, a excepción del primer año, ha sido estable en torno al 14,5% (Antikira, 1.998,)

## 5. EPILOGO

Los contratos formativos y los convenios de prácticas profesionales en empresas constituyen valiosos instrumentos de formación en el puesto de trabajo y selección de personal para las empresas si los utilizan efectivamente. No obstante, existen restricciones legales en cuanto al número de contratos formativos y alumnos que pueden realizar prácticas según el volumen de la plantilla de una empresa, ello explicaría el hecho de que la evolución de este tipo de contratos experimentase su expansión, principalmente durante el segundo año de su existencia, para posteriormente mantenerse, aunque con una ligera disminución.

Dentro de los contratos formativos, aunque los contratos de formación suponen un mayor número de contrataciones frente a los contratos de prácticas, éstos últimos son más efectivos para la empresa como instrumento de formación y selección de su personal, ya que un elevado porcentaje de personas contratadas mediante esta modalidad ven prorrogados sus contratos y convertidos en indefinidos en comparación con los primeros.

Por último, de los estudios analizados sobre las prácticas profesionales en empresas, se desprende una elevada satisfacción empresarial de la aplicación de este tipo de prácticas, siendo coherentes los resultados de ambos, y por tanto, extrapolables a otros ámbitos y tipos de prácticas como serían las de Formación Profesional Reglada.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ANUARIO DE ESTADÍSTICAS LABORALES Y DE ASUNTOS SOCIALES : [HTTP://MTAS.ES/ESTADÍSTICAS/ANUARIO/WELCOME.HTML](http://mtas.es/estadisticas/anuario/welcome.html)
- ALCAIDE CASTRO, M. ; GONZALEZ RENDON, M. (1.996) : "MERCADO DE TRABAJO, RECLUTAMIENTO Y FORMACIÓN EN ESPAÑA" PIRÁMIDE, MADRID, 1ª EDICIÓN.
- ANTIQUIRA (1.998) : "SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS TRAS EXPERIENCIAS DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS CON ALUMNOS/AS DE F.P.O. ANÁLISIS COMPARATIVO". PONENCIA PRESENTADA EN LAS I JORNADAS SOBRE PRÁCTICAS PROFESIONALES CELEBRADAS EN BENALMÁDENA EL 27 DE NOVIEMBRE DE 1.998 EN COLABORACIÓN CON LA CONEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA Y ACEPMA.
- DECRETO 204/1.997 DE 3 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (BOJA Nº 116 DE 4 DE OCTUBRE DE 1.997)
- GARCÍA DELGADO, J. (1.998) : "LAS PRÁCTICAS DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS : ESTADO DE LA CUESTIÓN (PRIMERA PARTE)", EN REVISTA AEDIPE Nº 5, JUNIO PAG. 3-12
- GARCÍA DELGADO, J. (1.998) : "LAS PRÁCTICAS DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS : CONCLUSIONES A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE UN ESTUDIO EVALUATIVO (SEGUNDA PARTE)", EN REVISTA AEDIPE Nº 6, SEPTIEMBRE PAG. 39-52
- GUÍA DE LAS EMPRESAS QUE OFRECEN EMPLEO 1.999. EDITADA POR LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD - EMPRESA (SACADO DEL ARTÍCULO DE EL PAÍS)
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO : [HTTP://WWW.INEM.ES/CIFRAS/P\\_ESTADIS.HTML](http://www.inem.es/cifras/p_estadis.html)
- LEY 63/1.997 DE 26 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA MEJORA DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
- ORDEN DE 17 DE MARZO DE 1.998 DE CONVOCATORIA Y DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL ESTABLECIDOS EN EL DECRETO 204/1.997 (BOJA Nº41 DE 14 DE ABRIL DE 1.998).
- ORDEN DE 14 DE JULIO DE 1.998 POR LA QUE SE REGULAN LOS ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN (BOE Nº 179 DE 28 DE JULIO DE 1.998)
- ORDEN DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 1.993, POR LA QUE SE REGULA EL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO PARA ALUMNOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO (BOJA Nº 106 DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 1.993)
- REAL DECRETO LEY 18/1.993 DE 3 DE DICIEMBRE SOBRE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE EMPLEO (BOE Nº291 DE 6 DE DICIEMBRE DE 1.993)
- REAL DECRETO 1497/81 DE 19 DE JUNIO SOBRE PROGRAMAS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (BOE Nº 175 DE 23 DE JULIO DE 1.981)
- REAL DECRETO 2317/1.993 DE 29 DE DICIEMBRE QUE DESARROLLA LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE APRENDIZAJE Y A TIEMPO PARCIAL (BOE Nº313 DE 31 DE DICIEMBRE DE 1.993)
- REAL DECRETO 1848/94 DE 9 DE SEPTIEMBRE (BOE Nº 249 DE 18 DE OCTUBRE)
- REAL DECRETO 488/1.998, DE 27 DE MARZO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 11 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS. (BOE Nº85 DE 9 DE ABRIL DE 1.998)
- RESOLUCIÓN DE 19 DE JUNIO DE 1.998, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SOLIDARIDAD EN LA EDUCACIÓN, PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (BOJA Nº 80 DE 18 DE JULIO DE 1.998)
- RYAN, P. (1.988) : "LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO. LAS PRÁCTICAS DE EMPLEO Y LA GRAN EMPRESA : EL CASO DE LAS CUALIFICACIONES COSTOSAS Y TRANSFERIBLES" EN OSTERMAN, P. "MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO" EDITADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, MADRID, 1ª EDICIÓN.