

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN EN ESPAÑA: ¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA COMPARADA?¹

Economic analysis of training contracts in Spain: What can we learn from comparative experience?

Alberto Vaquero García

Profesor Titular de Economía Aplicada, GEN-Universidade de Vigo, vaquero@uvigo.es

María Montserrat Cruz González

Profesora Contratada Doctora de Organización de Empresas y
Marketing, Universidade de Vigo, mcruz@uvigo.es

Vanessa María Suárez Porto

Profesora asociada de Organización de Empresas y Marketing,
Universidade de Vigo, vsuarez@uvigo.es

Palabras clave: formación, contratos, programa de garantía juvenil, bonificaciones, incentivos.

Keywords: training, contracts, youth guarantee programme, subsidies, incentives.

Resumen. Los países europeos con altos niveles de desempleo juvenil, como España, suelen tener especial interés en aplicar políticas públicas que busquen integrar una formación de calidad con el desempeño de un puesto de trabajo. Este artículo pretende hacer un

1 Quisiéramos agradecer la financiación recibida del proyecto «Adaptación y mantenimiento de empleo en el nuevo ecosistema productivo» del Ministerio de Ciencia e Innovación (2022-2025) y los comentarios y sugerencias recogidos en el Seminario internacional «Mantenimiento y recuperación del empleo. Colectivos de atención primaria» celebrado en Ourense el 15 y 16 de junio de 2023. Una versión preliminar de este trabajo fue presentado en este seminario (VAQUERO, CRUZ y SUÁREZ, 2023).

ejercicio comparativo de los contratos formativos en España con Francia y Alemania. Se abordan tres sistemas diferentes de lucha contra el problema del desempleo juvenil que permiten, a la luz de su desarrollo, establecer recomendaciones desde una perspectiva económica para mejorar el funcionamiento de estas figuras contractuales en España

Abstract. European countries with high levels of youth unemployment, such as Spain, tend to be particularly interested in implementing public policies that seek to integrate quality training with the performance of a job. This article aims to make a comparative exercise of training contracts in Spain with France and Germany. It deals with three different systems for combating the problem of youth unemployment which, in the light of their development, make it possible to establish recommendations from an economic perspective for improving the functioning of these contracts in Spain.

I. INTRODUCCIÓN

Aquellos países europeos que sistemáticamente presentan altas tasas de paro juvenil tienen un especial interés por aplicar políticas públicas de empleo activo que integren formación de calidad con el desempeño laboral. Este ejercicio suele instrumentarse a través de un contrato formativo, que al mismo tiempo que garantiza un empleo, posibilita cierto grado de formación y experiencia práctica en la empresa.

En España se han sucedido importantes cambios legislativos para tratar de mejorar el funcionamiento de este tipo de contratos, aunque no siempre han conseguido el éxito esperado. Además, el modelo español parece basarse, al menos en algunos aspectos, en el contrato para la formación para el trabajo en Alemania, que precisamente ha sido la referencia para muchos países. Un segundo caso para analizar es el contrato de formación francés que, también comparte algunos elementos con el diseño en España y que recientemente ha experimentado una importante reforma.

Este trabajo persigue describir el funcionamiento de los sistemas de contratación juvenil en esta tríada de países con el objetivo de señalar algunos resultados de interés para el caso español. La estructura será la siguiente: tras esta introducción, el segundo apartado se centra en analizar la situación de la población más joven en edad de trabajar para conocer su realidad laboral. El tercer apartado aborda el Programa de Garantía Juvenil (PGJ) en la Unión Europea (UE) y su papel como contenedor de las iniciativas que desarrolla cada país. El cuarto apartado posibilita un ejercicio comparativo de los programas para combatir el desempleo juvenil en los tres países analizados. El quinto permite señalar una serie de recomendaciones para una mejor articulación de estos contratos. Finalmente se indican unas conclusiones.

II. LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MÁS JÓVENES

El colectivo de personas de menos de 30 años en edad activa es uno de los que presenta mayores problemas de inserción laboral. Esta situación ha provocado la necesidad de contar con planes de inserción profesional y potenciación del empleo juvenil que mejoren su situación laboral.

Estas dificultades en la inserción laboral si bien se manifiestan en la práctica totalidad de los países de la UE, en España presentan una mayor intensidad y estructuralidad. A partir de la información recogida por Eurostat, en noviembre de 2022, la tasa de desempleo entre los menores de 25 años en España fue del 32,3 %, un resultado que contrasta con el 15,1 % de desempleo juvenil en la UE-27.

La población adulta más joven suele tener, por lo general, un alto nivel de formación, en buena medida con estudios terciarios. A partir del *Education at a glance* (2022) de la OCDE en España la evolución del nivel de formación de la población adulta (25-34 años) señala un notable incremento en educación terciaria, al pasar del 34,0 % en 2000, al 40,3 % en 2011 al 48,7 % en 2022. Estos resultados son incluso mejores que los obtenidos de media en la OCDE y en la UE22. Sin embargo, la población NEET –personas que ni están trabajando ni formándose– entre 25 y 29 años supone en 2021 el 25,8 %, un porcentaje que, si bien recoge cierta disminución respecto a 2020, sigue sin alcanzar la situación previa a la pandemia (24,4 % en 2019).

En consecuencia, parece comprobarse una falta de conexión desde la formación recibida con las oportunidades laborales. Esto puede estar mostrando un importante fallo en el proceso de inserción laboral por los problemas de adecuación de la formación frente a las competencias laborales demandadas por las empresas, en vez de limitaciones al empleo por la falta de formación. España es posiblemente el ejemplo más claro de esta realidad, puesto que, a pesar de la importante reducción de las tasas de desempleo juvenil, este indicador (29,4 % en 2022) sigue representando el doble que la media de la UE27, quedando muy lejos de Alemania (4,9 % en 2022).

III. EL PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL EN LA UNIÓN EUROPEA

La OIT (2016) señala tres objetivos en materia de empleo juvenil: mejorar los servicios del sistema de búsqueda de empleo, establecer normas más estrictas para recibir la cobertura por desempleo y estimular a la demanda de trabajo por rebajas impositivas y una mayor flexibilidad regulada del mercado laboral. Esta tríada persigue un claro objetivo: incentivar el empleo de los trabajadores más jóvenes, al mismo tiempo que se garantizan unas condiciones mínimas para el desempeño de un trabajo.

Desde la óptica europea se cuenta con el Sistema de Garantía Juvenil (SGJ), que surgió del compromiso por proteger laboralmente a la población activa más joven, garantizando su incorporación al mercado laboral con inmediatez y calidad. Su funcionamiento se basa en la oferta de un salario digno, una formación adecuada que cubra las competencias que las empresas solicitan una vez finalizada la formación y conseguir un inicio de la actividad laboral en los cuatro meses siguientes tras finalizar su formación o quedarse sin trabajo (Consejo europeo, 2013).

En la Recomendación del Consejo 2013 de la UE sobre la aplicación del SGJ, se estableció un ambicioso plan, articulado en tres pilares: facilitar la transición de la población más joven en edad laboral desde la escuela al mercado de trabajo; apoyar la integración laboral de este colectivo y garantizar que ningún joven menor de 25 años quede excluido de oportunidades laborales.

Los Planes de Garantía Juvenil (PGJ) fueron creados pensando en los países con una tasa de desempleo superior al 25 %, lo que en la práctica supuso 14 de los 21 países. Este conjunto de actuaciones se puede entender como una medida activa de empleo, con varias diferencias respecto a otras alternativas (Mourelo y Váscquez, 2014): el compromiso a nivel estatal; su implicación con los jóvenes desempleados para mejorar sus posibilidades laborales y formativas y, la concretización temporal de cuatro meses para emplear a un activo joven que se encuentra en situación de desempleo. Estos elementos no se dan en otras políticas activas de empleo (Rodríguez y Miquel, 2018).

Aunque los PGJ se ha aplicado de manera diferenciada por países, existen puntos comunes: intermediación laboral, las políticas activas de incremento de la empleabilidad juvenil y la orientación profesional y formación para el empleo.

España, donde las tasas de desempleo juvenil son de las más elevadas en la UE, cuenta con una serie de ayudas para la inserción laboral de jóvenes bajo la modalidad de contratos para la formación. En Alemania, donde el desempleo juvenil presenta una de las tasas más reducidas de la UE, tiene en la formación dual el mayor exponente para integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo. Francia cuenta con una serie de programas y políticas a favor del empleo y de la formación y aprendizaje de los jóvenes, pivotando sobre ayudas financieras, exoneraciones de cargas sociales o beneficios fiscales para cierto tipo de contratos laborales (aprendizaje y profesionalización).

IV. LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN ESPAÑA, ALEMANIA Y FRANCIA

1. España

En nuestro país, las medidas aplicadas en materia contractual han impulsado el sistema de formación profesional y la formación combinada con la actividad laboral mediante dos tipos de contratos: formación y aprendizaje y en prácticas. En ambos casos, son modalidades contractuales que estuvieron vigentes desde 2007 a marzo de 2022, que perseguían estimular la inserción laboral de los jóvenes. A partir de abril de 2022, se produce una importante reforma de ambas figuras, recogida en la última reforma laboral.

El contrato para la formación y el aprendizaje² estaba orientado a jóvenes que no habían podido alcanzar la formación adecuada, como vía para insertarse en el mercado laboral cobrando un salario, al mismo tiempo que se recibe una formación teórica y práctica. A estos contratos accedían jóvenes entre 16 y 30 años, aunque sin límite de edad para los colectivos vulnerables. Su duración oscilaba entre 6 meses y los 3 años, contando con una reducción del 100 % de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 % para las de 250 o más trabajadores. Si tras finalizar el contrato formativo, se transformaba en

2 Su regulación básica se recoge en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

indefinido, se contemplaba una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años, ampliable a 1.800 euros si se trata de una mujer (Gobierno de España, 2013, 2019, 2021).

El contrato en prácticas³ perseguía proporcionar la formación y experiencia necesaria a jóvenes cualificados para acceder a un primer empleo vinculado con su titulación. Su duración oscilaba entre 6 meses y 2 años. Además, si se trata de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) se establecía una bonificación del 100 % en las cotizaciones por contingencias comunes. Además, si el contrato se transformaba en indefinido existía una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros anuales, ampliable a 700 para las mujeres durante tres años.

Ambos contratos formativos sufrieron una reducción cuantitativa muy elevada entre 2007 y 2022, sobre todo los de formación y aprendizaje, derivada de la necesidad de que la formación fuera certificable, la existencia de otras modalidades de contratación más viables, como las de fomento del primer empleo o la mala praxis con los llamados «becarios». Con respecto a los contratos en prácticas se ha visto también una reducción, aunque menor; además, desde 2018, ha comenzado una recuperación en el volumen de estos contratos.

Como fue indicado, a partir del 1 de abril de 2022, debido a la última reforma laboral se reformulan estos contratos⁴, recogiendo dos modalidades: en alternancia trabajo-formación y para la obtención de la práctica profesional. Paralelamente, desaparecen los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

El contrato de formación en alternancia trabajo-formación⁵ tiene como objetivo fomentar la contratación de trabajadores entre 16 y 30 años combinando empleo y formación vinculada al Catálogo de Especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (SNE). Su duración oscila entre los 3 meses y 2 años.

Además, se posibilita una bonificación máxima de hasta el 100 % de las cotizaciones sociales. Como novedad, este tipo de contratos permite compatibilizar un trabajo para aquellas personas que cursen estudios universitarios o cualquier otra formación. Este nuevo tipo de contrato no contempla límite de edad para los trabajadores con necesidades especiales ni para aquellos contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios,

3 Este contrato está regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

4 Para MERCADER Y MORENO (2022) más que unos nuevos modelos de contratos, se trataría de una serie de modificaciones de las modalidades anteriores.

5 Su regulación se encuentra en el artículo 11 y Disposición 20.^a del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos y la Disposición Adicional 43.^a del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

formación profesional y algunos certificados de profesionalidad. Este cambio permitirá avanzar en la recualificación de trabajadores de otros sectores económicos que hayan sufrido reconversión.

Además, se ha habilitado un sistema para poder tramitar el alta de los trabajadores en tiempo real, para conseguir una agilización en la tramitación de contratos, al ya no ser necesario esperar a la resolución de la solicitud previa de autorización para el inicio de la actividad formativa. La formación también gana con el contrato en alternancia, al hacerse *on line*, lo que permite muchas más posibilidades y reducirá la necesidad de contar en el centro de trabajo de los medios y el personal para poder desarrollar esta actividad. También se recuperan ciertas ocupaciones, en concreto en el SEPE se recogen más de 3.700 posibilidades formativas.⁶ Además, se produce un cambio en cuanto al tiempo del trabajo efectivo situándose en el 65 % el primer año y en el 85 % durante el segundo, esto es, una reducción y mantenimiento del tiempo para trabajar respecto a la situación del contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la obtención de la práctica profesional⁷ busca que la persona trabajadora obtenga la experiencia adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. Destinado a jóvenes con titulación universitaria, técnicos superiores o de grado medio de Formación Profesional, debe firmarse durante los tres años posteriores a terminar los estudios, ampliable a 5 años si se trata de personas con discapacidad.

Todos estos cambios pretenden una mayor conexión con la finalidad formativa y el aumento de las cualificaciones del trabajador. Si bien todavía es pronto para poder hacer una valoración, el planteamiento es reducir la todavía elevada tasa de desempleo juvenil. Con todo, España sigue teniendo una de las más altas; considerando la tasa de paro desestacionalizada de Eurostat para la población de 15 a 29 años se comprueba una significativa reducción del 42,2 % en 2013 al 22,4 % en 2022, pero sigue siendo prácticamente el doble que la recogida para la UE-27 (11,3 %).

2. Alemania

En el país germano, el pilar fundamental del ingreso de jóvenes al mercado laboral es el programa de formación dual, realizándose tanto en la empresa como en el centro de enseñanza

6 Según la Orden TMS/283/2019 de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

7 La regulación de este contrato es el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, el Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativo.

(Bundesagentur für Arbeit, 2022). Este sistema, que se viene aplicando desde la década de los años sesenta, cuenta con una fuerte colaboración público-privada, implicando al sistema educativo, empresas, Cámaras de Comercio e Industria y los interlocutores sociales.

En 2021 la formación profesional dual en Alemania suponía entre el 70 % y 80 % de toda la formación profesional, contemplando 350 profesiones. Su funcionamiento presenta una elevada flexibilidad, con una estrecha vinculación a la evolución de la economía y el mercado de trabajo. Esto permite que los empleadores identifiquen aquellos campos que requieren una nueva cualificación profesional; los interlocutores sociales y la administración federal establecen los nuevos estándares de formación profesional.

La remuneración del alumno-trabajador es variable en función del sector profesional y proporcional al número de horas de trabajo en la empresa. De media son 650 euros, la tercera parte del salario inicial que percibe un trabajador cualificado, cantidad que se va incrementando a medida que mejora la cualificación del trabajador. La duración del contrato oscila entre dos y tres años y medio. Durante este período se trabajará entre tres y cuatro días a la semana, siendo la formación a tiempo parcial (12 horas semanales).

Los resultados de la formación profesional dual en Alemania son positivos: el 60 % de los jóvenes alemanes que finalizan la formación básica han cursado alguna actividad de formación profesional; en 2020 el 19,7 % de las empresas alemanas invirtieron e impartieron programas de formación profesional dual, siendo la mayoría PYMES, que anualmente capacitan a más de 500.000 nuevos aprendices. En el curso 2017-2018, el 71 % de las empresas que participan, incorporaron a estos aprendices después de finalizar su período formativo. En ese mismo año, se ofrecieron 578.200 puestos de formación empresarial en 324 profesiones reconocidas. El grado de satisfacción de los alumnos-trabajadores es muy elevado, alrededor del 72 % y el 93 % contemplan con éxito su formación. Estos buenos resultados vienen acompañados de la reducida tasa de desempleo juvenil (de 15 a 29 años), que en 2022 fue del 4,9 %.

Con todo, el modelo alemán de formación dual no está exento de problemas. El proceso de selección del aprendiz, al depender de los criterios establecidos por la empresa, precisa de mayores dosis de transparencia. También, parte de la regulación queda fuera de la administración al depender de la validación de las empresas y de las Cámaras de Comercio e Industria. Asimismo, la oferta formativa no es estable, tiene una fuerte dependencia del ciclo económico y al ser tan específica puede limitar la movilidad de los trabajadores y/o la incorporación a otros sectores productivos. Además, en 2020 quedaron vacantes 53.100 puestos de trabajo en formación, el 9,4 % de toda la oferta y 73.700 candidatos sin puesto de formación en 2019 y 151.664 contratos finiquitaron de forma prematura.

3. Francia

En el país galo, el contrato de aprendizaje y de la formación es una fórmula contractual en la que el empleador se compromete a garantizar una formación profesional a un trabajador joven, prestada entre la empresa y un centro de formación para aprendices. Se establece una edad mínima de 16 años y máxima de 25; excepcionalmente se puede iniciar el aprendizaje a los 15 años, permitiendo la ampliación hasta los 25 en ciertos casos. Se trata de una figura contractual con una amplia tradición (surge en 1971), reformulada en 2002 y 2018 modernizando su funcionamiento (Direction de l'information légale et administrative, 2021, 2022a, 2022b).

El aprendizaje se basa en el principio de la alternancia entre enseñanza teórica en un centro de formación para aprendices (CFA) y la empresa. La duración del contrato es de 1 a 3 años, ampliable a 4 años si es una persona con discapacidad. El alumno-trabajador percibe un salario en base al SMI, entre el 27 % y el 78 %, con un período de prueba de 2 meses. Este contrato permite que la empresa se beneficie de ayudas financieras, exoneraciones de cargas sociales y beneficios fiscales. Las ayudas financieras se aplican sólo a empresas que posean hasta 250 trabajadores, por un importe de 1.000 euros, cantidad que se duplica si la empresa contratara a un aprendiz por primera vez. Bajo esta modalidad contractual tienen derecho a la exención de cuotas por contingencias comunes a la Seguridad Social los empresarios con plantilla inferior a 11 trabajadores. Además, las empresas pueden beneficiarse de un crédito fiscal por 1.600 euros por cada aprendiz, ampliado a 2.200 si es una persona con discapacidad.

En 2020 se firmaron en Francia 495.000 contratos de aprendizaje, focalizando su actividad en empresas de menos de 50 trabajadores (330.000 contratos), sobre todo (1 de cada 3) en el comercio minorista, construcción, industria alimentaria y hostelería-restauración. Este tipo de contratos tiene una amplia aplicación en todos los niveles de titulación, en especial en formación profesional (26 %), estudios universitarios de 2 años (22 %) y de 5 años o más (18 %).

La segunda modalidad existente en el país galo es el contrato de profesionalización, destinado a jóvenes entre los 16 y 25 años, desempleados con 26 o más años y a beneficiarios de ciertos subsidios o contratos de inserción. Su objetivo es ofrecer una cualificación profesional y fomentar la inserción o reinserción profesional. El salario no puede ser inferior al 55 % del SMI para los beneficiarios menores de 21 años y al 70 % del SMI para los beneficiarios con edad comprendida entre 21 o más años y menos de 26 años. Para los asalariados de 26 o más años no puede ser inferior al 85 % de la mínima prevista por el convenio colectivo aplicable, ni al 100 % del SMI (Direction de l'information légale et administrative, 2021, 2022a, 2022b).

La duración de la formación está comprendida entre el 15 % y el 25 % del tiempo de contrato de duración determinada, pero nunca será inferior a 150 horas o de la acción de profesionalización en el supuesto de contrato de duración indeterminada. Además, se establece cierta exoneración de cotizaciones sociales patronales de seguridad social.

Los resultados de estas fórmulas contractuales son positivos. La tasa de desempleo juvenil en Francia (de 15 a 29 años) pasó de representar el 19,1 % en 2013 al 13,7 % en 2022 (con datos desestacionalizados). Sin ser unos resultados tan extraordinarios en la reducción del desempleo juvenil —como sucede en Alemania— son mucho mejores que los obtenidos en España.

Además, desde el 1 de marzo de 2022, Francia cuenta con el Contrato de Compromiso Joven, que sustituye al plan «1 joven, 1 solución». Se trata de un contrato para jóvenes menores de 26 años sin empleo y con insuficiente formación o educación, ampliable a personas con algún tipo de discapacidad para menores de 30 años. Las estimaciones de las autoridades laborales galas cifran en 500.000 jóvenes como beneficiarios de este nuevo programa de inserción laboral. Bajo esta modalidad contractual, se establece un programa de apoyo formativo entre 15 y 20 horas semanales, por el que recibirán hasta 500 euros mensuales. Este pago estará vinculado al nivel de ingresos familiares, la participación en el programa formativo y la aceptación de ofertas de empleo. La duración del contrato de hasta 12 meses, puede ser ampliable hasta 18 en ciertos casos.

V. RECOMENDACIONES

Los jóvenes han sido uno de los colectivos más golpeados por las crisis económicas. La precariedad y la alta temporalidad del empleo, elementos inherentes en muchos países europeos, tienen especial incidencia entre los menores de 30 años en el mercado de trabajo español.

Como se ha señalado, España cuenta desde hace décadas con dos fórmulas contractuales que buscan mejorar los niveles de inserción laboral de los trabajadores más jóvenes. Aun así, los resultados son discretos. En este sentido sería recomendable contar con otros instrumentos que permitan mejorar su funcionamiento, como sucede con la formación dual en Alemania, donde se manifiesta una mayor cohabitación entre el sistema educativo y laboral y la administración, empresas e interlocutores sociales. En Francia, donde existe un sistema parecido al español los resultados han sido algo mejores, en buena medida por sus menores tasas de desempleo. Así, resulta aconsejable vincular los incentivos con los programas de formación para mejorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables, tal y como ha venido señalando la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2019) en España.

Nuestro país tiene un largo camino por recorrer. Los contratos de formación y en prácticas para jóvenes ha sido una herramienta escasamente utilizada. En 2018, solo el 1,4 % de los jóvenes que cumplían los requisitos firmó un contrato formativo. Además, se corre el peligro de convertir este contrato en una forma de conseguir mano de obra de forma más económica, ya que al estar subvencionados resulta más baratos a lo que hay que añadir su mayor flexibilidad (Cueto y López, 2019).

Los trabajos econométricos para España señalan que a medida que se amplía la duración de los contratos en prácticas se incrementan las posibilidades de conseguir un trabajo indefinido (De la Rica, Gorjón y Lizarraga, 2019). En base a este mismo estudio parece que estas fórmulas contractuales son utilizadas por los jóvenes como puente mientras buscan un mejor empleo y las empresas pueden entender esta fórmula contractual como una vía para reducir sus costes laborales.

VI. CONCLUSIONES

Buscar un empleo resulta una actividad complicada para cualquier trabajador joven, siendo especialmente ardua en algunos países, como el caso de España, donde es manifiesta una endémica tasa de empleo juvenil. Para tratar de mitigar este grave problema, los países europeos han venido aplicando actuaciones centradas en ofertar una primera oportunidad de trabajo a los jóvenes, con más o menos éxito. Alemania, con su sistema de formación dual, se ha convertido en un referente para otros países. Sin embargo, el modelo alemán tampoco está exento de problemas, tal y como se ha señalado. Francia, que comparte muchos elementos con el planteamiento que se sigue en España, también ha mejorado sus niveles de inserción laboral para la población más joven en edad de trabajar, pero con menor intensidad que en Alemania.

En España, la implantación y resultados de los contratos para la formación han sido muy modestos, en parte por las elevadas tasas de desempleo juvenil y por la menor duración de los contratos, que reduce su eficacia. Con todo, es de esperar que los cambios introducidos tras la última reforma laboral, a partir de abril de 2022, permitan una mejora en sus resultados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y NORMATIVAS

Libros y revistas

Autoridad independiente de Responsabilidad Fiscal, *Estudio Incentivos a la contratación*, Madrid, 2019, disponible en <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2022/PDF-Web-Incentivos-a-la-contratacion-2.pdf>

Bundesagentur fur arbeit, Agencia Federal de Empleo Programa federal 2022, disponible en <https://www.arbeitsagentur.de/> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

CERVILLA GARZÓN, M.^a J. «El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo», *IUS Labor- Revista de análisis de de Derecho del Trabajo*, 2022 núm. 1, pp. 13-55, disponible en <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/396990>

Comisión Europea, *Garantía juvenil reforzada*, 2022, disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Consejo de la Unión Europea. *Garantía Juvenil*, 2019, disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/youth-employment/youth-guarantee/> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

CUETO IGLESIAS, B. y LÓPEZ RODRÍGUEZ, F., «The Apprenticeship Contract: An Evaluatio», *Hacienda Pública Española/ Review of Public Economics*, 2019, vol. 231-4, pp. 15-39, disponible en <https://hpe-rpe.org/published-articles/#16-184-wpfd-231-4-2019-special-issue>

DE LA RICA GOIRICELAYA, S.; GORJÓN GARCÍA, L. y LIZARRAGA ÁLVAREZ, I., *Una evaluación del contrato en prácticas en España*, 2019, FEDEA, disponible en https://www.fedea.net/ship/docs/YEP_evaluacion_contrato_practicas_espana.pdf

Direction de l'information légale et administrative, *Plan «1 jeune, 1 solution»: l'aide à l'embauche des jeunes est prolongée*, 2021, disponible en <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-lembauche/page-1.html> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Direction de l'information légale et administrative, *Contrat d'engagement jeune (accompagnement pour trouver un travail)*, 2022.^a, disponible en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Direction de l'information légale et administrative, *Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes: chronologie*, 2022b. <https://www.vie-publique.fr/eclairage/281366-chronologie-des-politiques-dinsertion-professionnelle-des-jeunes> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Gobierno de España, *Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016*, 2013, disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ_Documento.pdf (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Gobierno de España, *Plan de Choque por el empleo joven 2019-2021*, 2019, disponible en <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/plan-choque-empleo-joven.html> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Gobierno de España, *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*, 2021, disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10587 (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

Ministerio del Empleo y Seguridad Social España, *Estrategia de emprendimiento y empleo joven*, 2018, disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ_Documento.pdf (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

ESCUDERO VÁSQUEZ, V. y LÓPEZ MOURELO, E., «El sistema de garantía juvenil en Europa: características, desarrollo y desafíos», *ICE, Revista de Economía* 2014, núm. 881, pp. 83-100, disponible en <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1732>

Organización Internacional del Trabajo, *Formular y validar buenas experiencias a la inserción laboral de jóvenes*, 2016, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_448449.pdf (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

OECD, *Education at a glance 2022*, 2022, Paris, disponible en <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023)

Servicio Público de Empleo Estatal-España. *Plan de Choque para el Empleo Joven 2019-2021*, 2019, disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/en/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2018/detalle-noticia.html?folder=/2018/Diciembre/&detail=plan-choque-empleo-joven-2019-2021-boe-101218> (fecha de consulta 26 de mayo de 2023).

RODRÍGUEZ SOLER, J. y VERD PERICÁS, J.M., «El diseño y despliegue del sistema de garantía juvenil en España: un análisis documental», *RES. Revista Española de Sociología*, 2018, núm. 27(3), pp. 395-412, disponible en <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/27-2>

ÚBEDA PAVÍA, M.; CABASÉS PIQUÉ, M. A. y PARDELL VEA, A., «Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2020, núm. 38(1), pp. 39-57, disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/68867>

VAQUERO GARCÍA, A., CRUZ GÓNZALEZ, M.^a M. y SUÁREZ PORTO, M.^a V. «Análisis económico de los contratos para la formación como mecanismo para reducir la tasa de desempleo juvenil. Un ejercicio comparativo para algunos países de la Unión Europea», *Seminario Internacional de mantenimiento y recuperación del empleo: Colectivos de atención primaria*, 2023, Ourense, 15 y 16 de junio.

Normativa

España. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-8425>

España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf>

España. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-13846-consolidado.pdf>

España. Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-13426-consolidado.pdf>

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

España. Orden TMS/283/2019 de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3642>

España. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>

España. Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por

el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-17045-consolidado.pdf>

España. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-625-consolidado.pdf>

