

Aprendizaje basado en el trabajo: trayectorias laborales discontinuas

Antonio Martín Artiles; Andreu Lope Peña; Pilar Carrasquer; Óscar Molina¹

Recibido: 17 de enero de 2017 / Aceptado: 27 de octubre de 2017

Resumen. Los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas facilitan la transición al mercado de trabajo. Pero para la mayoría de los jóvenes, las trayectorias laborales que derivan de ellos son discontinuas y desestructuradas. Esos contratos, en tanto que formas de aprendizaje basado en el trabajo, no influyen positivamente en las trayectorias de los jóvenes, como teóricamente sería de esperar. La discontinuidad de las trayectorias estriba en la legislación, en las características estructurales del mercado de trabajo y en las prácticas empresariales.

Palabras clave: trayectoria; transición; formación; contratos aprendizaje y formación y prácticas.

[en] Work based learning: discontinuous pathway

Abstract. Learning and training contracts facilitate the transition to the labour market. But for the majority of young people, the labour trajectories that derive from them are discontinuous and unstructured. Such contracts, as forms of work-based learning, do not positively influence on the trajectories of young people, as theoretically would have to be expected. The discontinuity of trajectories lies in legislation, the structural characteristics of the labour market and in managerial practices.

Keywords: trajectory; transition; formation; learning by doing; training and practices.

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco conceptual. 2.1. Desarrollo de las trayectorias. 2.2. Aprendizaje basado en el trabajo. 3. Metodología. 3.1. Variables dependientes. 3.2. Variables independientes. 4. Análisis descriptivo. 4.1. Factores individuales. 4.2. Factores estructurales. 4.3. Inserción laboral y duración de los contratos entre 2007 y 2015. 5. Análisis de clasificación de las trayectorias. 5.1. Clasificación de los contratos de aprendizaje y formación. 5.2. Clasificación contratos de prácticas. 5.3. Movilidad laboral y rotación en el empleo. 5.3.1. Movilidad de los contratos de aprendizaje y formación. 5.3.2. Movilidad de los contratos de prácticas. 6. Conclusiones. 7. Discusión. 8. Bibliografía.

Cómo citar: Martín Artiles, A.; Lope Peña, A.; Carrasquer, P., Molina, O. (2019) “Aprendizaje basado en el trabajo: trayectorias laborales discontinuas”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 203-229.

1. Introducción

El objetivo de este artículo es analizar la evolución de los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas en las empresas durante el periodo de crisis económica,

¹ Miembros del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)-Institut Estudis del Treball. Universitat Autònoma de Barcelona. El artículo se vincula al proyecto de investigación en curso *Impacto de la formación en la empresa sobre las trayectorias laborales de los jóvenes* (CSO-2015-681134-R (AEI-FEDER, UE).) Ministerio de Economía y Competitividad.

entre 2007 y 2015. Este tipo de contratación es importante para la transición y la trayectoria laboral de los jóvenes y, en este sentido, la Unión Europea ha lanzado un programa para “invertir en las competencias para lograr mejores resultados económicos”², centrado en la formación basada en el aprendizaje.

Los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas han tenido un importante desarrollo en las últimas décadas. Una referencia obligada es el Real Decreto Ley 1995, de 24 de marzo, que modifica el texto del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en el marco de un periodo de expansión económica y de un escaso nivel de desempleo juvenil. En el inicio de la actual crisis económica, el Real Decreto Ley 395/2007, de 23 de marzo es otra referencia obligada para la regulación del subsistema de formación profesional para el empleo.

A partir del año 2007 (que marca el inicio de una profunda crisis económica y de un alto nivel de desempleo juvenil) se vienen introduciendo medidas para mejorar la cualificación de la oferta de los jóvenes en el mercado de trabajo. En ese sentido el gobierno socialista impulsó el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posteriormente el Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo. Entre dichas modificaciones tuvo especial relevancia las que afecta a los contratos para la formación reglada, regulados en el artículo 11.2 del texto refundido del ET. La finalidad de la modificación fue favorecer la inserción laboral de los jóvenes “en un régimen de alternancia en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

La siguiente reforma la impulsó el gobierno conservador con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; la cual regula de nuevo el contrato de formación y el aprendizaje con la finalidad de potenciar el empleo juvenil, con una duración de uno a tres años³ y suprimiendo “*ciertas limitaciones para su aplicación en las empresas que se han considerado poco adecuadas.*” La novedad de esta reforma de 2012 fue establecer las bases para la implantación progresiva de la formación dual en España. Sus objetivos consisten en establecer una serie de medidas que permitan combinar la formación en la empresa y en los centros de formación; impulsando un conjunto de iniciativas y acciones, muchas de las cuales ya existentes, pero dotadas ahora de un sentido integrado y articulado. La finalidad es avanzar en pos de una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, siguiendo la lógica del “learning by doing” y cercana a los sectores productivos, como ha puesto de relieve Nübler (2014). La idea es que las empresas conozcan más de cerca el proceso de aprendizaje de los jóvenes, así como que los jóvenes aprendan haciendo a la vez que la empresa se convierte en una organización que aprende continuamente.

El propósito de este artículo es ubicar y clasificar a los distintos grupos de jóvenes que participan en los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas, así como

² Este es el título del documento COM(2012) 669 final

³ “La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años” Véase BOE nº 36, 11 febrero 2012, artículo 2(b)

evaluar sus trayectorias laborales: *¿Cómo influyen los contratos de aprendizaje, formación y los contratos de prácticas en las trayectorias laborales de los jóvenes?* Hipotéticamente, se espera que los jóvenes que han pasado por contratos de aprendizaje y formación y contratos de prácticas en las empresas hayan tenido trayectorias más estables, porque han recibido una formación adecuada y ajustada al puesto de trabajo; suponiendo que esa formación facilita la transición hacia la permanencia y estabilidad en el mercado laboral.

El artículo se divide en cuatro secciones. En la primera planteamos el marco conceptual de referencia para la discusión teórica. En la segunda concretamos la metodología de análisis utilizada para estudiar los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales. En la tercera sección tratamos los resultados, mediante un análisis descriptivo de los datos según los tipos de contrato. En la cuarta sección proponemos un análisis de clasificación de los jóvenes que han pasado por la formación en la empresa. Finalmente, planteamos una serie de conclusiones que incluyen elementos para la discusión.

2. Marco conceptual

En el discurso de las políticas de Empleo de la UE (European Commission 2013; 2015) aparecen dos conceptos interrelacionados y de interés para nuestro trabajo: trayectorias y aprendizaje basado en el trabajo.

2.1. Desarrollo de las trayectorias

La trayectoria laboral es el conjunto de cambios de posición, de avance, retroceso o estancamiento, en una determinada categoría profesional. En este sentido, hablamos de trayectorias con movilidad ascendente o descendente (Miguélez et. al. 2012). Asimismo, la trayectoria laboral se refiere a la movilidad horizontal, entendida como el cambio de sector de actividad o el cambio territorial por motivos laborales (Spillerman 1977).

La trayectoria laboral puede ser un indicador de las oportunidades que ofrece una sociedad a las personas en edad activa. Las trayectorias estructuradas han sido una característica histórica del modelo de empleo fordista, que ofrecía una transición relativamente ajustada entre escuela y trabajo y, posteriormente, un desarrollo ascendente de la trayectoria reflejada en una mejora gradual de la categoría profesional y de los ingresos, en particular en el caso masculino. Sin embargo, desde la década de los ochenta, la transformación del modelo de empleo y el crecimiento de la precariedad comportan un aumento de las trayectorias laborales desestructuradas, sin pautas de progresión en términos de estabilidad ocupacional, salarios y categorías profesionales. Por ello se espera, a priori, que la formación en la empresa contribuya al desarrollo de trayectorias laborales estructuradas, con seguridad en el empleo, movilidad ascendente y mejora salarial.

2.2. Aprendizaje basado en el trabajo

El concepto de aprendizaje basado en el trabajo (siglas en inglés WBL, Work Based Learning) se define como los distintos procedimientos necesarios para alcanzar

los objetivos de aprendizaje de las habilidades y competencias vinculados con el mercado de trabajo (European Commission 2015:13). Estos procedimientos revisten diversas formas en los países europeos; razón por la cual el concepto resulta cómodo para hablar de distintas tradiciones de formación basadas en el trabajo, ya que incluye a la formación dual, *strictus sensus*, pero también a los sistemas de prácticas en las empresas. El aprendizaje basado en el trabajo tiene como finalidad la adquisición de conocimientos técnicos, pero también la transición de los jóvenes al mercado laboral, el aprendizaje de hábitos normalizados, la adquisición de competencias (véase García Espejo e Ibáñez, 2006; Fernández, 2009) para desempeñar las actividades comunes y específicas en la empresa, así como la formación de grupos de referencia y redes de conexión con el mercado de trabajo. Estos son aspectos relevantes en la concepción de las políticas de empleo, aunque raramente se explicitan como tales (Marhuenda, Bernard y Navas (2010)

La formación dual es uno de los sistemas formativos que gozan de más prestigio, con países de referencia como Alemania, Austria, Suiza, Holanda o Dinamarca. Sin embargo, hay diversos sistemas que no encajan exactamente en la concepción de la formación dual aunque comparten aspectos similares, razón por la cual la Comisión Europea utiliza el concepto más amplio de aprendizaje basado en el trabajo (WBL), lo que incluye tanto a la formación dual como los sistemas de prácticas en las empresas.

De hecho, entre los modelos de formación dual existentes, un informe del CES (2015) subraya tres. El primer modelo es el alemán y austriaco, en el cual los alumnos pasan un tiempo significativo en periodo de alternancia en la empresa como aprendices, adquiriendo conocimientos generales y aplicados relacionados con la ocupación, así como competencias claves para el puesto de trabajo. Un segundo modelo es la formación basada en la escuela con periodos de aprendizaje en la empresa, que varían de un país a otro en Europa, oscilando entre el 25 y 30% de la duración del programa formativo. El tercer modelo es un programa sustentado en la escuela que “recrea la vida real de los entornos laborales” (CES 2015:91), además de establecer contactos y cooperar con empresas. En el mismo informe del CES se distingue, en España, un subtipo de “formación dual inherente al contrato de aprendizaje”, cuyo requisito es la autorización por parte del servicio público competente y mediante la formulación de un acuerdo para la actividad formativa. La modalidad de impartición puede ser presencial, de tele-formación, o mixta, mientras que el tiempo dedicado a la formación es del 25% el primer año y del 15% el segundo y tercer año.

En los últimos años el gobierno del PP en España ha generado enormes expectativas sobre el papel de la formación dual en la transición de los jóvenes al mercado de trabajo. En realidad, la formación profesional dual se entiende como una formación que alterna periodos de adquisición de conocimientos generales en instituciones educativas con periodos de aprendizaje, prácticas y formación en la empresa (véase Gil, 2015 y Marín, 2015). Pero, en el terreno discursivo se ha ido instalando la idea de que cualquier contrato de aprendizaje y formación o de prácticas forma parte de la formación dual. Dicha idea puede corroborarse en documentos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), así como en las estadísticas de la Encuesta de Población Activa (EPA), que suma dos tipos de contratos cuya naturaleza y objetivos difieren: los de formación y aprendizaje y los de prácticas. El contrato de aprendizaje y formación está destinado a jóvenes con estudios primarios y secundarios que no permiten acceder a un contrato de prácticas (Ley 3/12 de 6 de julio de 2012), con

una duración equivalente al término de la etapa práctica del programa de formación, sin superar los dos años continuos o discontinuos. Además, el propio título del RD 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, asocia nítidamente esos contratos con la formación dual.

El contrato de prácticas tiene otra naturaleza. En España, concretamente: *“El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados”* (Ley 3/12 de 6 de julio de 2012). Se trata de un contrato que quiere favorecer la transición entre el sistema educativo y el mercado laboral a quienes disponen de una titulación de formación profesional (hoy Ciclos Formativos) de grado medio o superior, o universitaria. Por tanto, estamos hablando de dos contratos diferentes pero cuyos resultados se engloban como formación dual ante la opinión pública, con fines políticamente propagandísticos.

En cualquier caso, el concepto básico en nuestro objeto de estudio, el aprendizaje basado en el trabajo (WBL), nos permite focalizar la atención en los jóvenes que tienen contratos de aprendizaje y formación y de prácticas en las empresas, lo que a su vez implica atender a sus distintos niveles educativos (European Commission, 2015). La elección del concepto estriba en su amplitud, pero también y al mismo tiempo en su delimitación, ya que se refiere a la formación en la empresa de los jóvenes. El concepto WBL encaja, por otra parte, con la teoría de los mercados transicionales, que permite seguir las trayectorias laborales de los jóvenes atendiendo a la presencia de actividades formativas en las empresas acordes al tipo de contrato.

3. Metodología

Hemos desarrollado un análisis estadístico a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que proporciona datos registrales de los inscritos en la Seguridad Social para el periodo 2007-2015.⁴ Los datos analizados reflejan la situación de los jóvenes en el último año registrado. La MCVL ofrece datos relativos a la distribución de la población laboral según diversas características laborales registradas administrativamente a través de la Seguridad Social. Los datos recogidos aquí corresponden al periodo de fuerte crisis del empleo y son continuos para el periodo indicado. Los datos de la MCVL se han completado con los del Padrón Municipal Continuo para añadir la variable nivel de estudios. Dichos datos han sido depurados y el tamaño de la muestra es de 1.203.387 personas. El margen de error es muy bajo, apenas un 0,09% para un nivel de confianza del 95,5%. El muestreo es aleatorio simple y tiene una estructura de panel, lo que hace posible el seguimiento a lo largo del tiempo de las mismas personas y, por tanto, también facilita un análisis longitudinal.

Después de aplicar distintos filtros para depurar la muestra, ya que hay en la MCVL muchos datos registrales incompletos, la submuestra con la que hemos trabajado se distribuye en 2015 como se indica en la tabla 1. Nótese que los contratos de

⁴ Queremos expresar nuestro agradecimiento al profesor Pedro López Roldan por la preparación de la MCVL.

aprendizaje y formación representan el 3,6% y los contratos de prácticas representan el 1,7% de los contratos temporales respectivamente.

Para este análisis hemos buscado a todas las personas registradas que han tenido un *contrato de formación o un contrato de prácticas - durante el periodo 2007-2015-* y creado una nueva variable. Además, para estas personas se ha buscado la trayectoria posterior al *primer contrato* de formación y contrato de prácticas durante el mismo periodo. El análisis compara dos momentos: 2007 y 2015, lo que nos permite ver las diferencias. El estudio de la **trayectoria de seguridad** en el empleo –entre 2007 y 2015- se ha basado en el indicador utilizado por Ramón Alós (2014), quién define como baja seguridad cuando en el conjunto de días trabajados los jóvenes han tenido menos de un 30% de empleo estable; media seguridad entre 30 y 80% y alta seguridad cuando han tenido más de un 80% de relación estable en la trayectoria laboral.

Tabla 1. Relación de afiliación con los la Seguridad social.

| | N | % |
|---|----------------|--------|
| Relación laboral | 524.758 | 76,9 |
| 2) Contrato indefinido | 340.533 | (65) |
| 3) Contrato temporal | 174.933 | (33,3) |
| (3.1) Contrato de aprendizaje y formación | 6.269 | (3,6) |
| (3.2) Contrato de prácticas | 3.023 | (1,7) |
| 5) Prestación por desempleo | 83.243 | 12 |
| 6) Subsidio de desempleo | 83.573 | 12,1 |
| Total | 691.574 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL

Otros indicadores relativos a las trayectorias han sido construidos en base a variables independientes tales como el número de empresas en los que han trabajado las personas entre 2007 y 2015; el número de relaciones contractuales; el número de cambios de categorías profesionales, ascendente o descendente dentro de la escala de las 10 categorías de la Seguridad Social (que van de ingeniero-licenciado a peón); el número de cambios de sector de actividad; el número de días desempleados y el número de días ocupados, es decir, siguiendo el criterio empleado para el análisis de la MCVL por Miguélez y López-Roldán (2014). Obviamente el potencial de tiempo trabajado es diferente para quienes tuvieron estos dos tipos de contratos en 2007 y 2015, pero aquí analizaremos solo las medias de las mencionadas variables independientes.

3.1. Variables dependientes

La primera variable dependiente es el contrato de **aprendizaje y formación** y la segunda variable es el **contrato de prácticas**, para lo cual hemos creado una

nueva variable para agrupar estos dos tipos de contratos. Ambos tipos de contratos tienen perfiles y objetivos muy diferentes. Esta distinción facilita captar la política de formación e inserción dirigida a dos colectivos distintos; en el primer caso los contratos de aprendizaje y formación para jóvenes con estudios primarios y secundarios y, en el segundo, los contratos en prácticas que se dirigen a quienes tienen estudios de formación profesional media o superior y a universitarios. Estos contratos están dirigidos a menores de 30 años (Ley 3/2012), pero aquí estudiamos a los jóvenes hasta los 34 años porque en la práctica se extienden hasta dicha edad.

3.2. Variables independientes

Las variables independientes que tratan de explicar las trayectorias son de tres tipos. Primero, un grupo de variables individuales que nos ofrecen información del lado de la oferta en función de la edad, el género y el nivel de estudios. Especialmente el nivel de estudios ha constituido un enfoque importante asociado a la teoría del capital humano (Becker 1983), muy centrada en características y atributos de los individuos.

Un segundo grupo de variables estructurales, como el sector de actividad y el tamaño de la empresa, son importantes para explicar el contexto de las trayectorias laborales de los jóvenes. Esta perspectiva se ha estudiado particularmente desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, que explica la estratificación de las desigualdades a partir de factores estructurales (Piore, 1983).

Y el tercer tipo de variables trata de la dimensión temporal de los contratos durante los años estudiados, con el objetivo de identificar y clasificar distintos tipos de trayectorias laborales entre 2007-2015. Desde esta perspectiva, efectuamos un **análisis longitudinal** desde la **inserción laboral**, con el primer tipo de contrato y con la sucesión de contratos. La **movilidad** es otra variable clave en el estudio de la trayectoria y prestamos atención a la vertical y la horizontal. La movilidad vertical se refiere a la categoría profesional. La horizontal alude a los cambios de sector de actividad y de provincia en la que se emplean los casos estudiados. Asimismo, el cambio en el **número de contratos y el número de empresas** entre 2007 y 2015 por los que han pasado los jóvenes, nos permite una lectura longitudinal: la rotación en el empleo muestra la vulnerabilidad de los jóvenes a lo largo de sus trayectorias, o puede indicar que tipos de casos escapan a ella. Finalmente, el índice de seguridad se refiere al porcentaje de días con contrato indefinido respecto a la suma de días trabajados (véase Alós, 2014). Este indicador permite medir la precariedad en el empleo, mientras que el conjunto de variables nos indican cómo se ha venido problematizando la inserción laboral de los jóvenes al tiempo que se ha precarizado el empleo.

4. Análisis descriptivo

Los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas han aumentado desde la reforma laboral de 2012. La tabla 2 muestra dos etapas de su evolución. Una de reducción, desde 2007 a 2012, y otra de crecimiento a partir de entonces. Desde el inicio de la crisis económica en 2007 presentaron decrecimientos anuales, como consecuencia de la destrucción de empleo y del muy difícil acceso a él para los jóvenes. A partir de 2012 estos tipos de contratos crecen, lo que se ha venido

vendiendo como un éxito, cuando esconde el aumento de empleos de bajos salarios (los falsos becarios).

En 2015 la cifra era de 244.424 jóvenes con estos tipos de contratos, de los cuales 166.085 son contratos de aprendizaje y formación (68%) y 78.157 (32%) de prácticas. Los de aprendizaje y formación representan el 3,2% (166.085) sobre el total de los contratos temporales y los de prácticas el 1,5%. El resto de contratos temporales están muy fragmentados en el registro de la Seguridad Social.

Tabla 2. Variaciones afiliación a la Seguridad Social de los Contratos de Formación y Aprendizaje y Prácticas

| Año | Número afiliados SS | Variación interanual |
|------|---------------------|----------------------|
| 2007 | 188.018 | -6,60% |
| 2008 | 155.624 | -17,30% |
| 2009 | 129.491 | -16,80% |
| 2010 | 123.335 | -4,80% |
| 2011 | 123.317 | -0,10% |
| 2012 | 117.611 | -4,70% |
| 2013 | 152.769 | 29,80% |
| 2014 | 196.816 | 28,80% |
| 2015 | 244.424 | 24,10% |

Nota. Media mes diciembre sobre diciembre.

Fuente. Datos registrales de la Seguridad Social 2016.

4.1. Factores individuales

A partir de los datos de la MCVL vemos que en los contratos de aprendizaje y formación participan ligeramente más los hombres (51,9%) que las mujeres (48,1%). En los contratos en prácticas las diferencias por sexo son mínimas.

Por el contrario, las diferencias por edad ponen de manifiesto que estamos analizando a dos grupos diferentes, que en los datos de la EPA aparecen sumados juntos (véase CES, 2015). La mayoría de quienes tienen contratos aprendizaje y formación están en la cohorte de 20 a 24 años (40,3%), seguidos de la cohorte de 25-29 años (36,7%). Los más jóvenes entre 16-19 años representan el 8,2% en 2015. El resto se distribuye de manera dispersa. En relación a los contratos de prácticas, la mayoría está la cohorte de 25 a 29 años (51%), lo que se correlaciona con el hecho de que tienen estudios de formación profesional y universitaria. La cohorte de 20 a 24 años representa el 32% y la cohorte de 30 a 34 años representa el 11%.

El límite de edad legal para estos contratos son 30 años, pero los jóvenes que acaban los estudios en torno a esa edad pueden todavía tener este tipo de contrato hasta un máximo de tres años, con lo cual se sitúan entre los 33-34 años. A partir de esta última edad los contratos de aprendizaje y formación se destinan a grupos específicos, como por ejemplo a personas con discapacidades.

Como ya hemos apuntado atrás, los contratos de aprendizaje y formación se diferencian de los de prácticas porque van dirigidos a personas con niveles de formación diferentes. Los contratos de aprendizaje y formación se dirigen primordialmente a personas con estudios primarios y secundarios, siendo relativamente baja la proporción de personas con estudios superiores a esos con este tipo de contratos.

Por el contrario, los contratos en prácticas se dirigen especialmente a aquellos que tienen estudios primarios, estudios secundarios y estudios de FP. Por el contrario, los contratos de prácticas se dirigen a quienes tienen estudios universitarios. Entre 2007 (41,9%) y 2015 (50,9%) ha aumentado los contratos de prácticas para jóvenes con estudios universitarios, lo que concuerda con los objetivos de la ley.

Tabla.3. Nivel estudios y contratos aprendizaje, formación en prácticas: 2007 y 2015 (%)

| | 2007 | | 2015 | |
|--------------------|-------------------------|-----------|-------------------------|----------|
| | Aprendizaje y formación | Prácticas | Aprendizaje y Formación | Practica |
| Educación primaria | 30,4 | 9,7 | 26,1 | 5,8 |
| Secundaria | 45,9 | 24,3 | 47,6 | 19,10 |
| Bachiller-FP | 16,9 | 24,0 | 19,4 | 24,2 |
| Universitarios | 6,8 | 41,9 | 6,8 | 50,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| V Cramer | ,186 | | ,209 | |
| N | 1081 | 534 | 6135 | 2965 |

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007 y 2015)

4.2. Factores estructurales

Por grupos de categorías profesionales, muy mayoritariamente los contratos de aprendizaje y formación se registran en la Seguridad Social con la categoría de peones, en el nivel más bajo de cotización. Mientras que buena parte de los contratos de prácticas se hacen para categorías superiores, como licenciados, ingenieros, técnicos, etc., acordes con la titulación de los colectivos a quienes se destinan. Indicativo de ello es que en 2007 el contrato de prácticas se aplicaba al 16,7% de la categoría de licenciados y en 2015 ha sido del 34,6%. En pocas palabras, se ha incrementado 17,9 puntos. Igualmente han crecido 9,5 puntos los contratos en prácticas para ingenieros técnicos en el mismo periodo y solo un 1,3 para los jefes administrativos. En contraste, las categorías inferiores han reducido su participación en los contratos en prácticas. Especialmente se ha reducido la participación de los peones (-13,6)

Tabla 3. Contratos de prácticas por categoría profesional.

| | 2007 | 2015 | Diferencia |
|----------------------------|------|------|------------|
| Licenciados | 16,7 | 34,6 | 17,9 |
| Ingenieros técnicos | 6,2 | 15,6 | 9,5 |
| Jefe Administrativo | 2,0 | 3,4 | 1,3 |
| Ayudante no titulado | 4,2 | 1,8 | -2,4 |
| Oficiales administrativos | 7,9 | 10,8 | 3,0 |
| Subalterno | 3,7 | 2,7 | -1,0 |
| Auxiliares administrativos | 22,1 | 13,0 | -9,2 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 9,3 | 8,0 | -1,3 |
| Oficiales especialistas | 11,1 | 6,8 | -4,3 |
| Peones | 16,9 | 3,3 | -13,6 |
| Total | 100 | 100 | |
| N | 3017 | 3023 | |

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2015)

Por tamaño de empresa también hay una diferencia notable. Los contratos de aprendizaje y formación se hacen particularmente en las pequeñísimas empresas (79%). En cambio los contratos en prácticas se distribuyen entre distintos tipos de empresas (tabla 4). Por tamaño de empresa no hay cambios significativos entre 2007 y 2015.

Tabla 4. Contrato Aprendizaje y formación y contrato de prácticas según tamaño de empresa. %

| | Año 2007 | | Año 2015 | |
|----------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| | Aprendizaje y Formación | Contrato Prácticas | Aprendizaje y Formación | Contrato Practicas |
| de 1 a 10 | 79,5 | 34,5 | 79,0 | 27,0 |
| 11 hasta 25 | 8,5 | 13,0 | 8,0 | 12,3 |
| de 26 a 50 empleados | 5,8 | 9,4 | 5,8 | 10,4 |
| De más 51 hasta 100 | 2,5 | 8,3 | 2,5 | 8,9 |
| 101 hasta 250 | 3,3 | 8,6 | 3,3 | 11,9 |
| de 251 hasta 500 | 0,1 | 8,3 | 0,1 | 9,7 |
| Más de 500 | 0,7 | 18 | 0,7 | 19,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| V Cramer | ,0 | | ,064 | |
| N | 1.107 | 546 | 6.135 | 2.965 |

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007 y 2015)

Los contratos de aprendizaje y formación se sitúan en sectores distintos a los contratos de prácticas. El comercio y la hostelería suman juntos nada menos que el 52% de los contratos de aprendizaje y formación en 2015. Mientras que los de prácticas se registran en mayor proporción en los Servicios Profesionales (30,6%), seguido de Industria (15,1%), Sanidad (12,4%) y Educación (11,3%).

Tabla 5.Sectores de Actividad.

| | Primario | Industria | Construcción | Comercio | Hostelería | Transporte | Intermediación financiera | Servicios empresariales | Administración pública | Educación | Sanidad | Otras actividades | Total |
|-------------------------|----------|-----------|--------------|----------|------------|------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|-----------|---------|-------------------|--------|
| Aprendizaje y formación | 1,2% | 8,7% | 6,0% | 32,1% | 20,4% | 1,7% | ,8% | 7,0% | 10,0% | 5,5% | 1,7% | 5,1% | 100,0% |
| N 6269 | | | | | | | | | | | | | |
| Prácticas | ,3% | 15,1% | 3,9% | 13,7% | 1,9% | 3,4% | 2,3% | 30,6% | 1,4% | 11,3% | 12,5% | 3,6% | 100,0% |
| N 3.023 | | | | | | | | | | | | | |
| V Cramer | 0,207 | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2015)

4.3. Inserción laboral y duración de los contratos entre 2007 y 2015

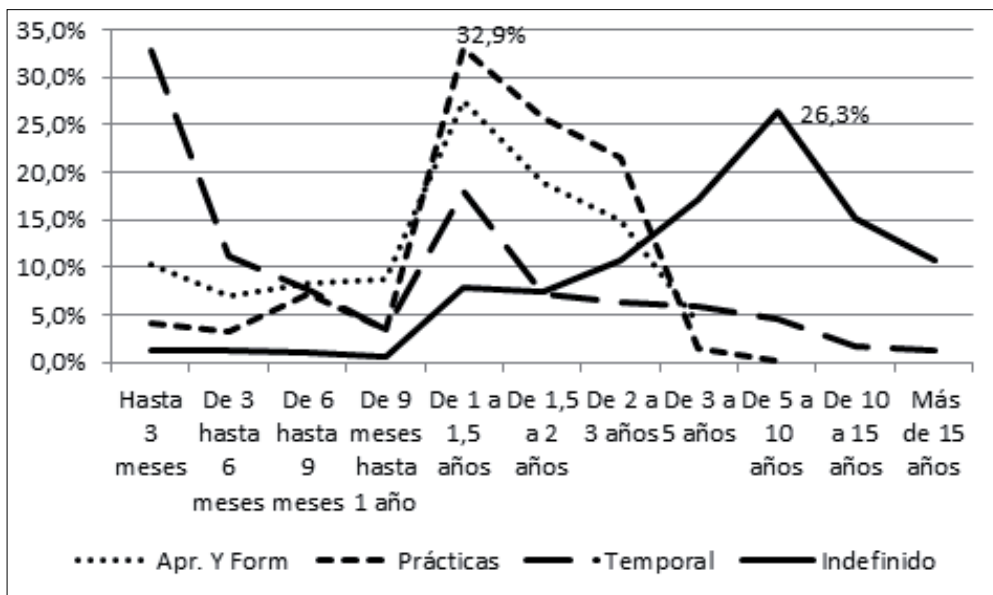
En 2007 el de aprendizaje y formación fue el primer contrato solo para el 24% de los jóvenes. En 2015 lo fue para el 23%. Es decir, no se corresponde con lo que se espera de un contrato de transición entre escuela y trabajo. Por el contrario, para la mayoría el empleo actual deriva de una relación contractual consecutiva, lo que significa que a lo largo del tiempo se ha ido sucediendo la relación laboral entre diferentes tipos de contratos: para el 75% de los jóvenes el actual contrato de aprendizaje es consecutivo o derivado de otra relación contractual anterior. Este porcentaje es prácticamente igual para los años 2007 y 2015, lo que confirma la idea de que son vistos como

uno más de la amplia panoplia de contratos temporales de los que disponen los empleadores. La sucesión de contratos consecutivos advierte de un mal uso o de un uso fraudulento de los contratos de aprendizaje y formación CCOO (2015), revelado por la consolidación de las transiciones entre empleo y desempleo o entre contratos temporales.

La misma tónica se observa para los contratos en prácticas, que tampoco han variado entre 2007 y 2015. Para la mayoría de los jóvenes es también un contrato laboral más y tan sólo para el 17% representa su primera relación laboral en 2015. Una proporción muy inferior a la que sería de esperar como política favorecedora de la transición al empleo de los jóvenes con estudios de formación profesional y universitaria. El resultado parece apuntar al aumento de trayectorias laborales desestructuradas (Spillerman, 1977).

Los contratos de aprendizaje y formación y los de prácticas duran mayormente de un año a año y medio. De hecho, el 32,9% de los contratos de prácticas tiene el pico más elevado en esta franja temporal. Ambos tipos de contratos oscilan entre uno y tres años para la mayoría (gráfico 1), lo que se adecúa a lo previsto por la legislación. En comparación, los contratos temporales en general se prolongan hasta los 10 años, mientras que los indefinidos alcanzan su pico más alto (26%) entre los 5 y los 10 años.

Gráfico 1. Comparación de la duración de los contratos.



Fuente: Datos MCVL 2015, elaboración propia.

El índice de seguridad ha sido bajo durante el periodo 2007-2015: el 92% de los contratos de aprendizaje y formación han tenido a lo largo estos años menos de un 30% de los días con un contrato indefinido. Estos jóvenes han ido rotando entre distintas modalidades de contratos temporales. Sólo el 8% ha tenido una seguridad media, entendida como que entre el 30% y 80% de sus días de relación laboral han tenido algún contrato indefinido. Y únicamente el 0,1% han tenido contrato indefinido en más del 80% de sus días laborales. En resumen, la trayectoria laboral ha sido muy insegura y desestructurada para la abrumadora mayoría de los jóvenes que han pasado por los contratos de aprendizaje y formación.

Igualmente, para los jóvenes con contratos de prácticas la trayectoria ha sido de baja seguridad para el 93% de ellos. Únicamente un 6% ha tenido una seguridad media. Y tan solo un 1% ha tenido en más del 80% de sus días de contrato como empleado indefinido. En pocas palabras, las trayectorias se caracterizan por la inestabilidad contractual, por su desestructuración.

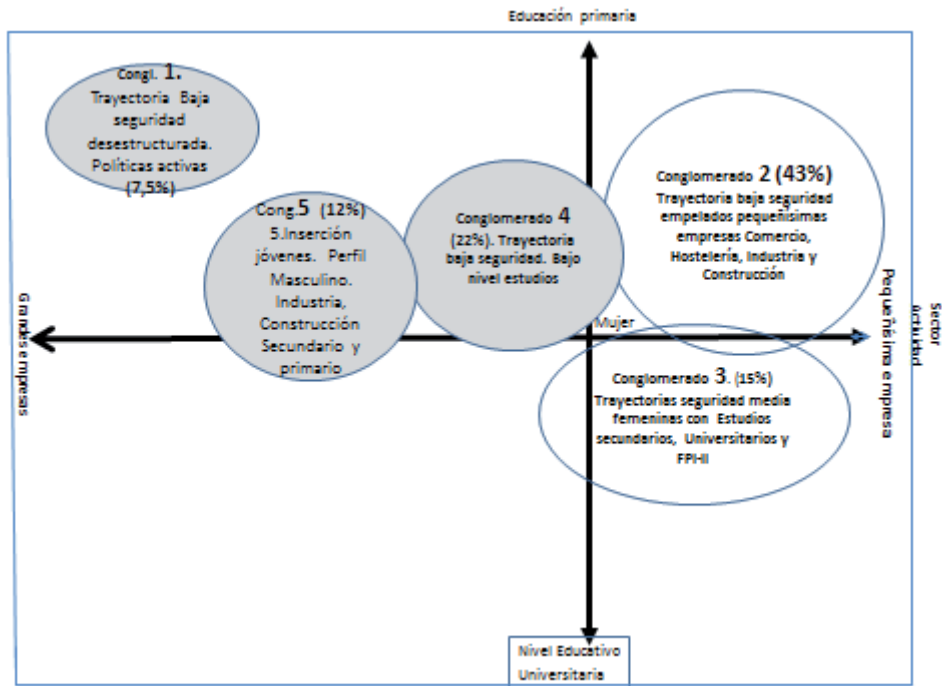
5. Análisis de clasificación de las trayectorias

El análisis combina dos técnicas estadísticas, un análisis de correspondencias múltiples y otro de clasificación jerárquico con el método de Ward. Este tipo de análisis es habitual en los estudios de segmentación del mercado de trabajo, porque facilita contextualizar las trayectorias y permite añadir las variables estructurales y las individuales (Miguélez y López-Roldán 2014). Estas técnicas facilitan una distribución espacial de las categorías de las variables con respecto al centro (valor=0). La cercanía o lejanía entre las distintas categorías de las variables configura la formación de conglomerados, lo que es útil para definir una tipología de las trayectorias y para identificar las variables discriminantes.

5.1. Clasificación de los contratos de aprendizaje y formación

Las variables con más peso discriminante son estructurales: el sector de actividad (1,092) y el tamaño de la empresa (,668) en la primera dimensión (gráfico 2). Y en la segunda dimensión las variables con más peso discriminante son individuales: la edad (,827) y el nivel de estudios (4,38). Por el contrario, la variable sexo permanece muy junto al centro entre 2007-2015, sin capacidad de discriminación (,002). La varianza explicada es alta (72%).

Gráfico 2. Distribución espacial de los conglomerados en dos dimensiones: sector y nivel de educación.



Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007-2015).

Las variables fuertemente asociadas, y estadísticamente significativas, con la clasificación de los conglomerados son: la edad, el sector y el tamaño de la empresa (V Cramer 0,644; 0,544 y 0,504 respectivamente), lo que es similar a la influencia de las variables discriminantes anteriormente citadas.

En torno a estas dos dimensiones podemos distinguir la formación de cinco conglomerados, cuyas características detallamos seguidamente.

Trajectoria baja seguridad y desestructurada con empleo comunitario en programas de políticas activas. El primer conglomerado solamente representa al 7,4% de los jóvenes que han tenido contratos de aprendizaje y formación durante el periodo estudiado, con una ligera mayoría de mujeres (53%). Las cohortes de edad que lo conforman son personas de 35 a 39 años e incluso más. El nivel de estudios es bajo: 32% estudios primarios y 52% secundarios. El 78% de los jóvenes-maduros de este conglomerado son empleados de la Administración Pública en calidad de empleo comunitario gestionado desde el ámbito local; otro 20% se emplean en la Educación. El tamaño de empresa mayoritario es de 25 a 50 empleados (33%), seguido de 11 a 25, pero también están en grandes empresas de 251 a 500 (14%). La mayoría de estas personas han tenido una baja seguridad (84%) y solo un 16% ha tenido una seguridad media.

Trayectoria baja seguridad de jóvenes empleados en pequeñísimas empresas de Comercio, Hostelería, Industria y Construcción. Este es el conglomerado de mayor tamaño, representando el 43% del conjunto de los jóvenes con contratos de aprendizaje y formación. Está formado por igual por hombres y mujeres y a diferencia del conglomerado anterior son más jóvenes: el 42% tienen entre 20 y 24 años y el 53% entre 25 y 29 años. El 55% tiene estudios secundarios, el 25% primarios y el 15% estudios de FPI y FPII. Los sectores donde se ubican son Comercio (44%), Hostelería (22%), seguidos de Industria (9%) y Construcción (4%). Se emplean en microempresas de hasta 10 empleados (92%) y la inmensa mayoría han tenido una trayectoria de baja seguridad (98%).

Trayectoria seguridad media feminizada y empleadas de servicios. Este conglomerado representa el 15,1% del total de los jóvenes que estudiamos. La mayoría son mujeres (62%) y por edad la cohorte más numerosa es de 25 a 29 años (76%), seguida por la de 30 a 34 (20%). Otro rasgo distintivo es que el nivel de estudios más numeroso son los secundarios (46%) y universitarios (28%), seguidos de FPI-II (14%). Nótese que los contratos de aprendizaje y formación no se prevén para estudios universitarios y de FP, razón por la cual pensamos que se hace un uso de fraude de ley o de excesiva laxitud en la aplicación de la norma (CCOO 2015). Por sectores de actividad destacan Comercio (39%), Hostelería (13%), Servicios Profesionales (10%), y Banca y Seguros (7%). Por tamaño de empresa destaca la proporción de empleados en pequeñísimas empresas de hasta 10 trabajadores (92%). La trayectoria de estos jóvenes se caracteriza por la baja seguridad contractual (55%). Pero hemos de subrayar que en este grupo se ubican la mayor proporción de jóvenes con una trayectoria de seguridad media (44%); es decir, durante el periodo 2007-2015 han tenido entre el 30% y 80% de sus días laborales con contrato estable (Alós, 2014).

Trayectoria baja seguridad con bajo nivel de estudios y empleados en servicios. Esta agrupación representa el 12,4% del total, con mayor presencia de hombres (52%) que de mujeres. Las cohortes de edad más importantes son entre 20 y 24 años y entre 25 y 29 años: respectivamente el 54% y el 20% del conglomerado. El nivel de estudios es bajo: el 54% tiene estudios secundarios y el 34% primarios. Los sectores donde se ubican son Administración Pública (33%), Educación (25%) y Comercio (20%). Están empleados en pequeñas y medianas empresas: entre 11 y 25 trabajadores (34%), 26 a 50 (28%), 50 a 100 (16%), y de 101 a 250 (9%). La trayectoria de estos jóvenes se ha caracterizado por una baja seguridad abrumadora (99%), lo que comporta que más del 70% del tiempo de vida laboral ha transcurrido con diversos contratos inestables.

Inserción inicial de los más jóvenes con bajos niveles de estudio. Este agrupamiento representa el 22% del total, dominando el perfil masculino (66%). Se diferencia de los anteriores porque está formado por los más jóvenes; con una alta presencia de entre 16 y 19 años (32%) y aún mayor de jóvenes entre 20 y 25 años (67%). Por eso, quizás no sea pertinente hablar de trayectorias, sino de inserción inicial. Su nivel de estudios es primario (55%) y secundario (40%). Los sectores más representados son Hostelería (38%), Industria (17%) y Construcción (15%). En su mayoría son empleados de pequeñísimas empresas y su seguridad contractual es baja, como era de esperar por su edad y porque apenas han tenido tiempo para desarrollar trayectorias.

En este orden, todos los conglomerados han tenido una trayectoria de baja seguridad. Solo el segundo conglomerado cuenta con un moderado número de

personas con trayectoria de seguridad media. Y la trayectoria de seguridad alta es insignificante estadísticamente.

Los conglomerados se discriminan fundamentalmente por el sector y la edad. Pero se conforman en interacción con otras variables, como el sexo reproduciendo la segregación ocupacional, nivel de estudios, tamaño de la empresa y trayectoria de seguridad. La siguiente tipología resume los rasgos de cada conglomerado, mostrando la estratificación segmentada generada por los contratos de aprendizaje y formación.

Tabla 6. Tipología de los conglomerados y perfiles.

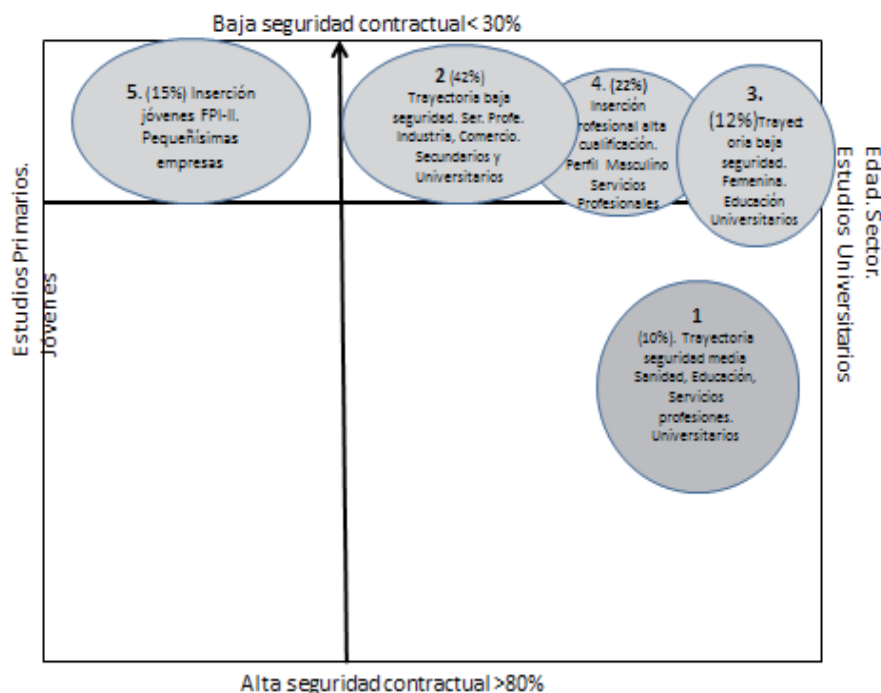
| | 1. Trayectoria baja seguridad desestructurada; empleo comunitario (7,4%) | 2. Trayectoria baja seguridad, empleados pequeñas empresas (43%) | 3. Trayectoria seguridad media, femenina (15,1%) | 4. Trayectoria baja seguridad con bajo nivel de estudios y empleados en servicios (12,4%) | 5 Inserción inicial Masculina y más jóvenes (22%) |
|-----------------------|---|---|---|--|--|
| Sexo | Pocas más mujeres | Hombres/ Mujeres | Muchas más mujeres | Pocos más hombres | Muchos más hombres |
| Edad | Más 35 años | 20-24;25-29 | 25-29;30-34 | 25-29; 30-34 | 16-19; 21-25 |
| Nivel estudios | Primarios; Secundarios | Secundarios; Primarios. | Secundarios y Universitarios, FPI-II | Primarios; Secundarios | Primarios; Secundarios |
| Sector | AAPP (políticas activas) | Comercio, Hostelería, Industria y Construcción | Comercio, Hostelería, Servicios Profesionales | AAPP, Educación, Comercio | Hostelería, Industria y Construcción |
| Tamaño empresa | Disperso | Pequeñísimas | Pequeñas empresas | Pequeñas empresas | Pequeñísimas empresas |
| Trayectoria seguridad | Baja | Baja | Baja; Media | Baja | Inserción inicial |

Fuente: Datos MCVL 2015, elaboración propia.

5.2. Clasificación contratos de prácticas

En la primera dimensión las variables con más peso discriminante son la edad (,686), el sector de actividad (,628) y el nivel de estudios (,625). Es decir una interacción entre variables de atributos individuales y estructurales, lo que concuerda con otros hallazgos explicados desde las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. En la segunda dimensión la variable más discriminante es el nivel de seguridad contractual (,523). En cambio, el sexo no es discriminante en ninguna de las dos dimensiones (,003 y ,013 respectivamente). La varianza explicada es moderada (64%).

Gráfico 3. Distribución espacial de los contratos de prácticas.



Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007-2015)

Trayectoria seguridad media de personas cualificadas con ligero perfil femenino. El primer conglomerado representa el 10% del total de los jóvenes que han tenido contratos de prácticas entre 2007 y 2015. Hay una ligera mayoría de mujeres (53%) y las principales cohortes de edad son entre 25 y 29 años (27%), entre 30 y 34 (23%) y entre 35 y 39 años (29%), mayores que las edades de los siguientes conglomerados. La mayoría tienen estudios universitarios (45%), seguidos de estudios secundarios (31%) y se emplean en Sanidad (24%), Educación (24%) y Servicios Profesionales (15%). Una parte importante de ellas trabajan en empresas de más de 500 empleados (34%) y de 251 a 500 (14%), aunque también en pequeñísimas empresas de 1 a 10 empleados (19%). La mayoría ha tenido una trayectoria de seguridad media (53%), que podríamos describir como semiestructurada y que únicamente sucede con el conglomerado 3 de los perfiles de aprendizaje y formación que hemos visto anteriormente. Asimismo, es el conglomerado que tiene una seguridad media muy superior al resto de los contratados en prácticas, lo que, recordemos, significa que entre el 30% y 80% de sus días de contratación han sido con contrato indefinido durante el periodo 2007-2015.

Trayectorias de baja seguridad en pequeñísimas empresas y perfil mixto. Representa el 42% del total, con presencia de hombres y mujeres a partes iguales. La mayoría se ubica en la cohorte de 25 a 29 años (50%), seguida de la de 20 a 24 años (41%). El nivel de estudios es secundarios (36%) y universitarios (36%),

con una presencia de jóvenes con FPI-II (19%) superior a la media general (15%). Los sectores que cuentan con mayor participación en este grupo son Servicios Profesionales (19%), Comercio (15%), e Industria (14%). Otra diferencia respecto al conglomerado anterior es la mayor presencia en microempresas de hasta 10 trabajadores (31%), seguida de empresas de 11 a 25 (15%), y de 26 a 50 (12%). Es abrumadora la trayectoria de baja seguridad (99%), lo que implica que la mayor parte de su actividad laboral ha transcurrido saltando entre contratos temporales. El resultado, como sucede en la mayoría de los conglomerados definidos, es una trayectoria desestructurada derivada de la rotación por diferentes empleos.

Trayectoria baja seguridad, con perfil feminizado y universitario. El tercer conglomerado supone el 12% del total. Domina el perfil femenino (59%) y la cohorte más importante es la de 25 a 29 años (60%), seguida de 30 a 34 años (38%). El nivel de estudios es ostensiblemente universitario (96%) y otro rasgo diferenciador es que se trata de empleados de la Educación en su mayoría (53%), seguido de Servicios Profesionales (19%). Es mayoritario el empleo en empresas de más de 500 trabajadores (55%), seguidos del de 251 a 500 (18%). Pero la trayectoria es abrumadoramente de baja seguridad (98%), ya que estos jóvenes casi solo han tenido contratos temporales entre 2007 y 2015.

Inserción profesional con estudios universitarios y perfil mixto en Servicios Profesionales. Este conglomerado representa el 22% del total, con una ligerísima mayor presencia masculina (51%). La edad dominante es de 25 a 29 años (88%). El nivel de estudios es universitario (92%), lo que concuerda con el hecho de que se han incorporado más tarde al mercado de trabajo, probablemente después de acabar sus estudios y por tanto no han tenido prácticamente tiempo de desarrollar una trayectoria. El sector con mayor participación es Servicios Profesionales (43%), seguido de Industria (21%) y Transporte y Comunicaciones (14%). El tamaño de empresa más significativo es el de más de 500 trabajadores (25%), seguido de 251 a 500 (15%) y de 100 a 250 (13%). Todos ellos únicamente han tenido contratos temporales en el periodo estudiado.

Inserción perfil masculino de los más jóvenes con FPI y FPII en pequeñísimas empresas. Representa el 15% del total. El perfil dominante es masculino (58%) y un rasgo distintivo respecto a otros conglomerados es que el 84% tienen entre 20 y 24 años, es decir son más jóvenes. Además, es el conglomerado con mayor proporción de titulados en FPI y FP II (36%) y de estudios secundarios (45%). Los sectores donde están más empleados son Comercio (40%) e Industria (18%); la mayoría de ellos (62%) en microempresas de hasta 10 trabajadores. En realidad estos jóvenes están en el inicio de su trayectoria o en la primera inserción laboral y, como en el conglomerado anterior, se aprecia el papel de los mercados laborales de transición entre educación y empresa (Schmid 2002).

La tabla 7 recoge el perfil de los conglomerados derivados de los contratos de prácticas.

Tabla 7. Tipología y perfiles de los conglomerados.

| | 1. Trayectorias seguridad media de personas calificadas con perfil femenino dominante (10%) | 2. Trayectorias de baja seguridad en pequeñas empresas y perfil mixto (42%) | 3. Trayectoria baja seguridad de mujeres universitarias de sectores de Educación (12%) | 4. Inserción profesional universitaria y Perfil mixto. en Servicios Profesionales (22%) | 5. Inserción masculina de los más jóvenes con FPI y II en pequeñas empresas (15%) |
|-----------------------|--|--|---|--|--|
| Sexo | Un poco más mujeres | Hombres/ Mujeres | Mujeres | Hombres/ Mujeres | Hombres |
| Edad | 35-39; 30-34; 25-29 | 25-29; 20-24 | 25-29 años | 25-29 | 20-24 |
| Nivel estudios | Universitarios; Secundarios | Secundarios; Universitarios; FPI-FPII | Universitarios | Universitarios | FPI-FPII; Secundarios |
| Sector | Sanidad; Educación; Servicios Profesionales | Servicios Profesionales; Comercio; Industria | Educación | Servicios Profesionales, Industria, Transporte y comunicaciones; | Comercio; Industria |
| Empresa | Grandes empresas 251-500 y más de 500 | Pequeñísimas y pequeñas empresas | Grandes empresas 251-500 y más de 500 | Grandes empresas 251-500 y más de 500 | Pequeñísimas empresas |
| Trayectoria seguridad | Seguridad media | Baja | Baja | Baja | Baja. Inserción inicial |

Fuente: Datos MCVL 2007-2015, elaboración propia.

5.3. Movilidad laboral y rotación en el empleo

En este análisis estudiamos las medias de las variables que resultan de cruzarlas con los conglomerados (Método Ward) formados por las trayectorias. El elemento diferenciador entre los conglomerados de jóvenes estudiados no es precisamente la seguridad de sus trayectorias en función de las medias relacionadas con la movilidad y la rotación en el empleo durante el periodo 2007-2015. Las medias se refieren a cada uno de los cinco conglomerados, no a los individuos. Como hemos visto, tanto los jóvenes con contratos de aprendizaje y formación como los de prácticas han tenido trayectorias de baja seguridad, desestructuradas. Para la gran mayoría, más del 70% de su tiempo transcurrido en el mercado de trabajo ha sido en base a distintos tipos de contratos temporales y, en conglomerados concretos, estamos hablando de inserción laboral inicial y no de trayectoria. Por todo ello, quizás el rasgo más relevante es la movilidad en el empleo: periodos de desempleo, rotación entre contratos y empresas,

así como periodos de inactividad en que se sale del registro de la Seguridad Social (véase tabla 8); lo que denota una importante flexibilidad cuantitativa, que prolonga la estancia en los mercados transicionales.

5.3.1. Movilidad de los contratos de aprendizaje y formación

En relación al conglomerado 1, formado por las trayectorias de baja seguridad desestructuradas de personas con empleo comunitario derivado de las políticas activas, resalta el hecho que han trabajado en menos empresas entre 2007 y 2015 y han tenido un menor número de contratos que la media. Asimismo, el número de cambios ascendentes de categoría es inferior a la media y el cambio de sector no la supera. Ello es indicativo de que han estado más tiempo desempleados, siendo el conglomerado con más días de desempleo (591) y el que menos días ha estado ocupado. El número de días ocupados nos muestra diferencias importantes: el tercer conglomerado de trayectorias con seguridad media femenina es el que tiene más días trabajado. Por el contrario, el conglomerado de trayectoria con baja seguridad y desestructurado es el que menos días de trabajo tiene. En suma, estos jóvenes-maduros han pasado la mayor parte de su vida laboral entre contratos temporales y el desempleo, siendo los más castigados por la precariedad y la incertidumbre. La tabla siguiente refleja esa realidad y la del conjunto de los contratos de aprendizaje y formación.

Tabla 8. Indicadores de medias de rotación y movilidad en el empleo periodo 2007-2015

| Conglomerados | Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015 | Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015 | Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015 | Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015 | Nº de cambios de Provincia 2007-2015 | Nº de cambios de sector 2007-2015 | Nº días parado 2007-2015 | Nº días ocupados 2007-2015 |
|--|--|--|--|---|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 1. Trayectoria baja seguridad desestructurada | 3,3 | 4,8 | 0,4 | 1,0 | 0,2 | 1,8 | 591 | 303 |
| 2. Trayectoria baja seguridad empleados de pequeñísimas empresas | 4,1 | 7,4 | 0,9 | 1,3 | 0,6 | 2,1 | 237 | 538 |
| 3. Trayectorias seguridad medida femeninas | 4,6 | 8,1 | 1,1 | 1,7 | 0,7 | 2,6 | 170 | 542 |
| 4. Trayectorias con bajo nivel estudios | 3,0 | 5,0 | 0,5 | 0,8 | 0,4 | 1,5 | 295 | 406 |
| 5. Inserción laboral masculina | 2,3 | 3,5 | 0,3 | 0,5 | 0,2 | 0,8 | 130 | 446 |
| Total | 3,6 | 6,1 | 0,7 | 1,1 | 0,5 | 1,8 | 237 | 484 |

Fuente: Datos MCVL 2007- 2015, elaboración propia.

El conglomerado 2, está formado por trayectorias con baja seguridad de empleados en microempresas de Comercio, Hostelería, Construcción e Industria. Sus componentes, han pasado por más empresas que la media y han tenido más cambios de contrato, lo que incide en una mayor rotación del empleo. Por tanto, estos jóvenes han pasado la mayor parte del tiempo de relación laboral brincando entre contratos temporales, lo que refleja una alta precariedad laboral. Este grupo ha tenido más cambios descendentes que ascendentes, así como un ligero mayor cambio de provincia y de sector de actividad que la media. A diferencia del conglomerado anterior, éste tiene menos días de desempleo y más días de ocupación entre 2007 y 2015, lo que puede tener una lectura algo más optimista porque ha permanecido más tiempo en el mercado de trabajo.

El tercer conglomerado lo forman trayectorias de seguridad media y feminizadas, de modo que entre 2007 y 2015 ha tenido episodios con contratos temporales y contratos estables. Sus componentes se caracterizan por una alta rotación del empleo, como lo prueba el hecho de haber trabajado en 4,6 empresas de media y haber tenido 8,1 contratos. También presentan movilidad ascendente y descendente superior a la media y una alta movilidad intersectorial. Este conglomerado ha tenido casi un año de desempleo y alcanza un año y medio de contratos. En pocas palabras, todos estos indicadores muestran una alta flexibilidad cuantitativa en los contratos de aprendizaje y formación de los jóvenes.

El cuarto conglomerado, trayectorias con baja seguridad y bajo nivel de estudios, ha tenido menos cambios de empresa pero más contratos que la media. La movilidad ascendente ha sido inferior a la media, lo que significa que sus contratos se han circunscrito a la categoría de peones sin apenas oportunidades de mejora ocupacional. Estos jóvenes han tenido casi un año en situación de desempleo y poco más de contrato laboral acumulado durante el periodo 2007-2015. Por consiguiente, no solo han pasado por una trayectoria de inseguridad porque más del 70% de su tiempo de relación laboral ha sido con contratos temporales, sino que además han transitado hacia el desempleo de forma no episódica.

Y los más jóvenes, entre 16-19 y 20-24 años, que forman el quinto conglomerado, han tenido 2,3 contratos en empresas diferentes. Un número inferior a la media, como su movilidad ascendente y descendente, así como los días en situación en desempleo o los días ocupados. Por tanto, en este conglomerado es más apropiado hablar de inserción inicial que de trayectoria propiamente dicha.

5.3.2. Movilidad de los contratos de prácticas

Los contratos de prácticas tienen una lectura algo más optimista si lo comparamos con la tabla anterior. La media de la siguiente tabla 9 nos indica que estos jóvenes con estudios de FP o estudios universitarios tienen una mayor permanencia en el mercado de trabajo.

El conglomerado 1, con personas cualificadas y perfil ligeramente femenino, es el que más cambios de empresa han tenido, una media de 3,1 a lo largo del periodo 2007-2015. Es el de mayor edad e, igualmente, ha tenido el mayor número de contratos (8,8). Es decir, es el grupo que más rotación ha tenido en el empleo, lo que indica que sus componentes han logrado permanecer en el mercado laboral. También es el grupo que ha tenido mayor movilidad ascendente, en cambios de categoría en la escala de 1 a 10 del régimen de la Seguridad Social. En este sentido, puede que

hayan sido contratados inicialmente en categorías medias como técnicos de apoyo y, posteriormente, hayan pasado a serlo como licenciados e ingenieros; aunque algunos también registran movilidad descendente. El número de cambios de provincia y de sector es el más alto, lo que indica una movilidad horizontal importante.

El segundo conglomerado de trayectorias de baja seguridad es de perfil mixto y se localiza en pequeñísimas empresas. Presenta igualmente una alta rotación en el empleo, con cambios entre empresas, un alto número de contratos, así como una movilidad ascendente y descendente superiores a la media. El número de cambios sector es también ligeramente superior a la media

El tercer conglomerado, de trayectorias de baja seguridad y de mujeres universitarias del sector educativo, tiene un número de cambios entre empresas y de contratos superiores a la media, lo que indica su alta rotación en el empleo. En cambio, su movilidad ascendente y descendente está en la media, lo que probablemente indica que sus componentes han sido contratados la mayoría de las veces como licenciada/do. Y en cuanto a la movilidad horizontal, de sector y de provincia es ligeramente superior a la media. Pero a pesar de la volatilidad de sus contratos han conseguido también permanecer con más días ocupadas en el mercado de trabajo, lo que estaría asociado a su nivel educativo y cualificación laboral. Este es un hecho diferencial importante con respecto a los otros conglomerados.

El cuarto conglomerado, inserción masculina en Servicios Profesionales, presenta un número inferior de cambios entre empresas y el número de cambios de contrato está cerca de la media, lo que indica una menor rotación que los grupos anteriores acorde con su mayor nivel educativo y categoría profesional. La movilidad ascendente y descendente se aproxima a la media, lo que concuerda con la idea de que han sido contratados como licenciados o técnicos de grado medio y han mantenido el mismo tipo de contrato, aunque en algunas ocasiones pueden haber pasado por situaciones de desempleo. La movilidad sectorial se sitúa también en la media. Es un grupo de trayectoria semiestructurada y, también en él, el nivel educativo y la ubicación profesional parecen explicar su permanencia en el mercado de trabajo.

Por último, el quinto conglomerado, lo forman los más jóvenes con perfil masculino y titulación de FPI y FPII. Este grupo ha tenido menos rotación en el empleo porque están en su etapa de inserción inicial en el mercado laboral. Aunque se sitúan por debajo de la media, sus componentes han pasado por 2,3 empresas entre 2007 y 2015 y han tenido 4,3 contratos. El número de cambios de categoría es bajo, apenas han tenido oportunidad de ascender ni de descender y tampoco para cambiar de sector de actividad; asimismo su nivel de rotación es inferior a la media, como era de esperar por su juventud (20-24 años).

La tabla siguiente refleja estos datos para el conjunto de contratados en prácticas.

Tabla 9. Movilidad y rotación en el empleo de los contratos en prácticas periodo 2007-2015.

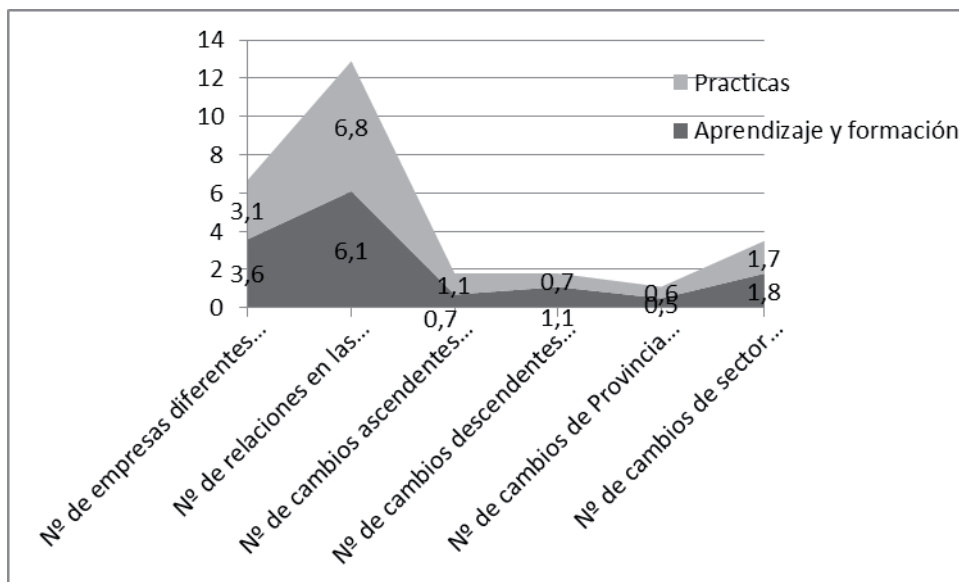
| | Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015 | Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015 | Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015 | Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015 | Nº de cambios de Provincia 2007-2015 | Nº de cambios de sector 2007-2015 | Nº días parado | Nº días ocupado |
|--|--|--|--|---|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------|-----------------|
| 1. Trayectorias de personas cualificadas con perfil femenino dominante | 3,9 | 8,8 | 1,3 | 1,0 | 0,7 | 2,3 | 151 | 631 |
| 2. Trayectorias de baja seguridad en pequeñísimas empresas y perfil mixto (42%) | 3,1 | 6,9 | 1,2 | 0,8 | 0,6 | 1,8 | 219 | 509 |
| 3. Trayectoria de mujeres universitarias de sectores de Educación. 3 | 3,4 | 7,6 | 1,1 | 0,7 | 0,8 | 1,8 | 126 | 700 |
| 4. Trayectoria masculina en Servicios Profesionales | 2,9 | 6,9 | 1,2 | 0,7 | 0,6 | 1,7 | 239 | 564 |
| 5. Inserción masculina de los más jóvenes con FP I y FPII en pequeñísimas empresas | 2,3 | 4,3 | 0,8 | 0,5 | 0,3 | 1,0 | 193 | 490 |
| Total | 3,1 | 6,8 | 1,1 | 0,7 | 0,6 | 1,7 | 201 | 551 |
| N | 3.023 | | | | | | | |

Fuente: Datos MCVL 2007-2015, elaboración propia.

En síntesis, en términos comparados las diferencias en la rotación del empleo se plasman en el gráfico 4, donde se observa como los contratos de aprendizaje y formación han tenido más cambios de empresas que los de prácticas. Por el contrario, los contratos en prácticas han tenido más cambios de contratos, lo que no parece indicativo únicamente de precariedad sino también de mayores oportunidades, porque la cualificación de estos jóvenes es superior a la de quienes tienen contratos de aprendizaje y formación. De hecho, también los jóvenes contratados en prácticas han tenido más movilidad ascendente y menos movilidad descendente. Asimismo, otro rasgo distintivo es que los jóvenes con contratos en prácticas han tenido más días

ocupados y menos días de desempleo que los jóvenes con contratos de aprendizaje y formación. La diferencia se explica probablemente por el nivel de estudios y por la cualificación de los empleos desempeñados.

Gráfico 4. Movilidad y rotación en el empleo contratos aprendizaje y formación y prácticas



Fuente: Datos MCVL 2015, elaboración propia.

6. Conclusiones

Hemos analizado dos tipos de trayectorias diferentes a partir también de dos tipos de contratos diferentes. Los contratos de aprendizaje y formación y los contratos de prácticas, ambos dirigidos a perfiles de jóvenes muy diferentes. Pero ambos tipos de contratos forman parte del concepto “*aprendizaje basado en el trabajo*” utilizado en la política activa de empleo de la Unión Europea.

En relación a la pregunta inicial, que figura en la introducción, *¿cómo influyen los contratos de aprendizaje y formación y los contratos de prácticas en las trayectorias laborales de los jóvenes?*, hemos constatado que para el conjunto de los jóvenes que han pasado por contratos de aprendizaje y formación, éstos no parecen tener una influencia decisiva, ya que solo una pequeña parte logra estabilizar su trayectoria con una seguridad media a partir de los 30 años de edad. La mayoría de los jóvenes han tenido contratos sucesivos y para pocos de ellos el contrato de aprendizaje y formación significa realmente su primera inserción laboral (porque han tenido otros contratos temporales previamente). Las empresas suelen utilizar los contratos de aprendizaje y formación como un contrato más dentro de la panoplia de contratos temporales, con lo cual se corrompen los objetivos del legislador y se utilizan en

forma de fraude de Ley. En cierto modo, el contrato de aprendizaje y formación, y también el de prácticas, se están utilizando como un mecanismo de subvención a la contratación de colectivos de jóvenes, concretando la tendencia a la precarización (Miñarro, 2013) en el marco de una fuerte devaluación de las condiciones de empleo. En suma, el concepto de aprendizaje basado en el trabajo –WBL- (European Commission 2015) permite una interpretación laxa de la formación “inherente” a los contratos estudiados, cuyo uso en España oculta una fuerte precarización del empleo y configura trayectorias laborales inciertas y discontinuas.

En términos comparados, los contratos en prácticas tienen más tiempo de permanencia en el mercado de trabajo y perspectivas más optimistas en sus trayectorias que los contratos de aprendizaje y formación; lo que está relacionado con el papel que tiene el nivel de estudios, la categoría profesional ocupada y el sector de actividad en que se concretan los empleos.

7. Discusión

En general, constatamos el alto volumen de conglomerados con trayectorias desestructuradas, siendo muy pocos los que muestran trayectorias semiestructuradas con cualificaciones altas y adquisición de competencias **válidas para el desarrollo profesional de sus integrantes**. Las evidencias ponen de relieve la consolidación de muchos jóvenes en los circuitos de los mercados de transición. La legislación de los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas ha servido para institucionalizar la transición escuela-trabajo (Schmid 2002), pero no para crear más y mejores oportunidades de empleo, ni para estabilizar las trayectorias de los jóvenes. Las trayectorias son discontinuas, desestructuradas y, en el mejor de los casos, semiestructuradas. La transición dominante es entre empleo y desempleo y entre contratos temporales discontinuos. Solo algunos conglomerados – con estudios universitarios- de los contratos de prácticas tienen perspectivas más optimistas en sus trayectorias.

Por otro lado, la estructura económica, concretamente el sector de actividad y el tamaño de la empresa, son variables importantes discriminantes en la configuración de los conglomerados. Es decir, el enfoque de la teoría de la segmentación (Piore 1983) tiene mayor capacidad explicativa que el enfoque de la teoría del capital humano (Becker 1983), que se apoya en la variable nivel de estudios.

En términos de resultados obtenidos, la primera idea concluyente es que los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas no son un grupo homogéneo. Al contrario, se observa una fuerte segmentación entre distintos conglomerados de trayectorias laborales precarias y algunas solo de seguridad media. Los análisis de clasificación nos han mostrado la estratificación segmentada de las trayectorias laborales de los jóvenes durante el periodo 2007-2015, donde apenas hay un conglomerado que ha tenido una trayectoria de seguridad media en los contratos de aprendizaje y formación y otro en los contratos de prácticas. El análisis de clasificación nos ha demostrado la estratificación segmentada de la precariedad del empleo en los contratos de aprendizaje y formación y en los contratos en prácticas, de la cual resulta una jerarquía de posiciones y trayectorias laborales. Dicha jerarquía muestra claros perdedores: como son aquellos con trayectorias desestructuradas y otros pocos que comienzan a tener una seguridad media derivada de su ubicación Servicios

Profesionales, Sanidad, Educación y Comercio, principalmente. La seguridad alta es irrelevante estadísticamente y no logra formar un conglomerado. La mayoría de personas en los dos tipos de contratos presenta trayectorias de baja seguridad, lo que significa que más del 70% de sus días de contrato han sido temporales, brincando de un contrato a otro.

Bellaterra, 25 octubre 2017.

8. Bibliografía

- Alós, Ramón (2014). “Menos empleo y más precariedad.” En Miguélez, Fausto; Roldán-López, Pedro, *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de la Caixa.
- Becker, Gary S. (1983). “Inversión en capital humano e ingresos.” En Toharia, Luis. *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- CCOO (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical., <http://www.ccoo.es>, consultado el 10 de mayo 2016.
- CES (2015). *Informe competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: CES.
- Comisión Europea (2012). *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos*. COM(2012) 669 final.
- European Commission (2013). *Building an overview in Apprenticeship and Traininship in Schemes in EU27: Key Success Factors*. Brussels: Directorate General for Employment, social Affairs and Inclusion.
- European Commission (2015). *Good for Youth Good for Business*. European Alliance of Apprenticeship. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Fernández, Eduardo (2009). “El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación superior.” *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12(1), 151-160.
- García Espejo; Isabel e Ibáñez, Marta (2006). “Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes.” *Revista Internacional de Sociología*, Vol. LXIV,43, pp.139-168.
- Gil, M.A. (2015). “El derecho a la formación y la cualificación profesional y su papel en la transformación del modelo productivo”. *Actas II congreso “Trabajo, Economía y Sociedad. Crisis y desigualdad: alternativas sindicales.”* Fundación 1º de Mayo-CS. CCOO, pp.578-599.
- Marin, Yolanda (2015). “*La formación dual y la industria.*” En *Actas II congreso “Trabajo, Economía y Sociedad. Crisis y desigualdad: alternativas sindicales.”* Fundación 1º de Mayo-CS.CCOO, pp. 519-529.
- Marhuenda, Fernando; Bernard, Joan C. y Navas, Almudena (2010). “Las prácticas en empresas como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social.” *Revista de Educación*, 351, 139-161.
- Miguélez, Fausto *et. al.* (2012). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social de la Caixa.
- Miguélez, Fausto y López-Roldán, Pedro (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de la Caixa.

- Miñarro, Margarita (2013). “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada de trabajo.” Jornada Universitaria de Granada, consultado el 13 Mayo 2016.
- Nübler, Irmgard (2014). “A theory of capabilities for productive transformation: Learning to catch up.”. En Salazar, J.M.; Nübler, I.; Kozul, R. (eds). *Transforming economics. Making Industrial Policy for growth, Jobs and development.* International Labour Office, Geneva, pp.113-150.
- Piore, Michel (1983). “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo.” En Toharia, L. *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid: Alianza Editorial.
- Schmid, Günter (2002). “Toward a Theory of Transitional Labour Markets.” Ern Schmid, Gunter; Gazier, Bernard (2002). *The dynamics of full employment.* Cheltenham, Edward Elgar.
- Spillerman, S. (1977). “Career, labour market structure and socio-economic achievement.” *American Journal of Sociology*, 83,3.