



ANÁLISIS DE LAS FORMAS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN Y NO CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES DE EUSKADI

CONSEJO DE LA
JUVENTUD DE EUSKADI
DICIEMBRE DE 2016

Ha desarrollado el proyecto

Con la ayuda económica de



Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua

Consejo de
la Juventud
de Euskadi



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

1 INTRODUCCIÓN	página 3
2 METODOLOGÍA	página 5
3 ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN	página 7
3.1 Descripción del contrato de formación y aprendizaje	
3.2 Descripción del contrato en prácticas	
3.3 Evolución de los contratos de formación y aprendizaje	
3.4 Evolución de los contratos en prácticas	
4 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS EN PRÁCTICAS NO LABORALES	página 17
4.1 Descripción de las prácticas no laborales y las becas	
4.2 Investigación cualitativa de las personas que han estado en prácticas no laborales y como becarias	
5 PROPUESTAS DE MEJORA	página 27

1

INTRODUCCIÓN

Si bien la situación de la juventud nunca ha sido fácil, las reformas y medidas implantadas en las últimas décadas, y sobre todo en los últimos años, han agravado en gran medida la precariedad que afecta a la juventud. Sin embargo, en muchas de las ocasiones las administraciones no suelen percatarse de la situación que generan por medio de las iniciativas implantadas y, frecuentemente, anteponen la cantidad de trabajo a la calidad, considerando la precariedad un problema secundario.

Es necesario que la juventud reflexione sobre esta situación y disponga de un equipo de trabajo firme compuesto por personas jóvenes para darle respuesta a la misma y para trabajar directamente con las administraciones, trasladando los deseos y necesidades de la juventud a las políticas públicas.

Desde EGK, junto con el grupo de trabajo de empleo y juventud, se llevan años estudiando y analizando diferentes programas y planes de empleo desarrollados desde la administración. Ese trabajo ha ido dando sus frutos y se han ido materializando en diferentes documentos, los cuales han aportado ideas para mejorar las condiciones laborales de la juventud y trasladaban e intentaban sensibilizar a responsables políticos y técnicos, así como a la juventud en general de la precariedad laboral que sufre dicho colectivo.

En enero de 2015 se presentó el proyecto Prekarioka¹, realizado en el último trimestre del año anterior. El objetivo del proyecto fue reflejar las numerosas caras y la realidad de la precariedad juvenil, como son las becas, las primeras experiencias laborales, los contratos en prácticas...etc.. Además, posibilitó visibilizar, mediante comentarios, los aspectos que los y las jóvenes echan de menos en este ámbito.

Siguiendo con la labor que comenzó en 2014, en 2015 se continuó recibiendo y con-

¹ www.prekarioka.org

sensuando propuestas de jóvenes en el ámbito del empleo en el contexto del grupo de trabajo de empleo y juventud.

Una vez fijado un punto de partida firme, se conformó y editó el documento “RECETAS DE JUVENTUD para cocinar planes de empleo para jóvenes”². El objetivo de dicho documento fue aportar ideas para subsanar errores y deficiencias detectadas en el análisis de las políticas de empleo juvenil desde una perspectiva constructiva y participativa. Uno de los ejes fue “Medidas contra la precariedad”, en el cual se indicaba que se debían eliminar las fórmulas excepcionales de contratación financiadas con presupuesto público.

Es por eso que se ha puesto en marcha este análisis dirigido a las administraciones y a la juventud. De esta manera, se han recopilado todos los datos sobre cuántas personas jóvenes se encuentran bajo fórmulas excepcionales de contratación (contratos en prácticas y de formación), así como las de no contratación (becas, prácticas no laborales, etc.) las cuales suponen un recorte de los derechos socioeconómicos de las personas jóvenes. A fin de cuentas, es imprescindible que se mejore el conocimiento y sensibilización de las personas responsables en torno a la precariedad juvenil.



² <http://egk.eus/es/publicaciones/informes/recetas-jovenes/>

2

METODOLOGÍA

El análisis que se presenta a continuación está dividido fundamentalmente en tres partes.

1. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS BECARIAS

3. PROPUESTAS DE MEJORA

En primer lugar, se realiza una breve explicación de lo que consisten los contratos en prácticas y los contratos en formación; y a continuación se hace una evolución del número de personas jóvenes que han sido contratadas bajo estas modalidades en la Comunidad Autónoma Vasca en los años 2008, 2011, 2015 y agosto de 2016 (últimos datos disponibles).

En segundo lugar, se da una breve explicación de lo que son las fórmulas excepcionales de no contratación, como son las prácticas no laborales o las becas. Así mismo, se expone la encuesta difundida y los resultados obtenidos. En este caso ha sido imposible obtener datos sobre el número de personas que se encuentran bajo dichas modalidades, por lo que se ha realizado un análisis cualitativo.

Por último, se exponen las propuestas de mejora que se harán llegar a las administraciones con las conclusiones extraídas de ambos análisis.

Fases del análisis:

- **ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN**

Se recogieron datos de la página del Servicio Público de Empleo y se procedió a analizarlos y realizar una comparativa por años teniendo en cuenta la edad y el sexo.

- **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS BECARIAS**

Se creó una encuesta en línea. Las preguntas y las respuestas fueron consensuadas con el grupo de trabajo de empleo de EGK. Una vez obtenidas las respuestas se procedió a su análisis, y posteriormente, a la presentación de las conclusiones.

Difusión de la encuesta:

- Redes sociales: El cuestionario se difundió en las redes sociales de EGK.
- Personas jóvenes y asociaciones: El cuestionario se difundió en las asociaciones de EGK.

- **PROPUESTAS DE MEJORA**

Una vez realizados sendos análisis se consensaron las propuestas de mejora en el grupo de trabajo de empleo de EGK teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas.

3 ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

3.1 Descripción del contrato de formación y aprendizaje

El contrato de formación y aprendizaje queda regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y por el R.D. 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 (Boletín Oficial del Estado, 9 noviembre), por lo que bajo estas modalidades existe una relación laboral entre trabajador y empleador. Tal y como se define en el ET *“El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.”*

Este tipo de contratos se pueden realizar con personas jóvenes de entre 16 y 25 años con la excepción que se incluye en la disposición transitoria 9ª de Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la cual se indica, que mientras la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15%, el límite de edad establecido será de 30 años. Además, en ciertos casos el límite no se aplica, por ejemplo, en personas con discapacidad.

Las características principales son:

- Se podrá realizar con jóvenes que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas, así como con el alumnado de formación profesional del sistema educativo.
- La duración será de entre un año y tres. Si bien por convenio colectivo se puede determinar su duración, nunca siendo inferior a 6 meses.

- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer año.
- No se podrán realizar horas extras (salvo en lo que concierne al artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores).
- No se podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- El salario se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin poder ser éste inferior al salario mínimo y teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo.
- Cotizará tanto por contingencias comunes, como por contingencias profesionales.
- No se podrán realizar dos contratos iguales en esta modalidad, salvo que la formación tenga otro objeto distinto de cualificación profesional.
- La actividad laboral deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- La persona trabajadora recibirá formación en un centro formativo regulado o en la propia empresa cuando disponga de las instalaciones y personal adecuados.
- Se acreditará mediante un certificado de profesionalidad, título de formación profesional o acreditación parcial acumulable.

Además, las empresas tienen ciertas ventajas económicas por contratar a una persona bajo esta modalidad y una vez finalizado transformarlo en indefinido.

3.2 Descripción del contrato en prácticas

El contrato en prácticas no es una modalidad dirigida concretamente a las personas jóvenes, es decir, no se establece un máximo de edad. Aun así, este tipo de contratos se celebrarán con personas que están en posesión de un título universitario o de formación profesional o títulos oficialmente reconocidos, dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios (en el caso de personas con discapacidad son 7 años), por lo que en su mayoría las personas que se contraten bajo esta modalidad serán personas jóvenes que acaban de terminar sus estudios.

Las características principales son:

- Deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada a los estudios realizados.
- La duración del contrato será de entre seis meses y dos años, con sus excepciones propias de la negociación colectiva. Es importante recalcar que las situaciones de incapacidad temporal, riesgos durante el embarazo, materni-

dad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpe el cómputo de duración del contrato, por lo que se podría extender en tiempo. Además, si una vez finalizado el contrato en prácticas la persona siguiera en la empresa, el tiempo transcurrido en las prácticas computaría para la antigüedad.

- El salario será de entre el 60% el primer año y el 75% el segundo año de lo establecido en el convenio colectivo. Hay que tener en cuenta que no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- Cotizará tanto por contingencias comunes, como por contingencias profesionales.
- No se podrán realizar dos contratos bajo esta modalidad para la misma titulación o para el mismo puesto de trabajo, pero sí para diferentes. Es decir, si en un principio se firma un contrato en prácticas relacionado con la carrera y posteriormente se realiza un máster, se podrá volver a contratar a la persona con otro contrato en prácticas que esté vinculado al máster.
- El periodo de prueba varía según la titulación de uno a dos meses.

Al igual que el contrato de formación y aprendizaje, esta modalidad de contratación cuenta con bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social.

3.3 Evolución de los contratos de formación y aprendizaje

Para analizar la evolución de los contratos de formación y aprendizaje hemos tenido en cuenta los datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

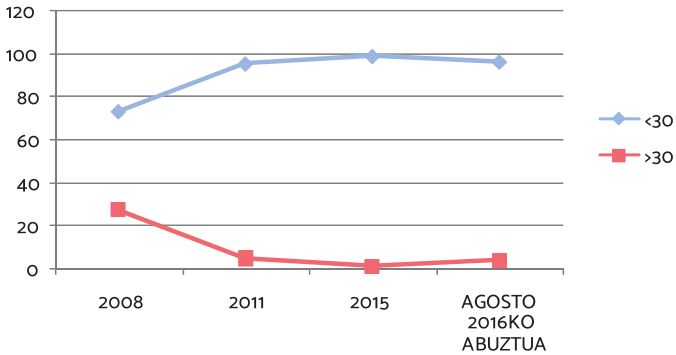
Para ello hemos escogido los datos referentes a los años 2008, 2011, 2015 y agosto de 2016 de personas menores de 30 años contratadas bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje en Euskadi.

Personas jóvenes con contrato de formación y aprendizaje en Euskadi

Como hemos visto previamente este tipo de contratación tiene una restricción en cuanto al límite de edad. Aunque existan excepciones, la franja de edad para contratar a una persona bajo esta modalidad es de 16 a 25 años, por lo que influye en gran medida en los datos obtenidos.

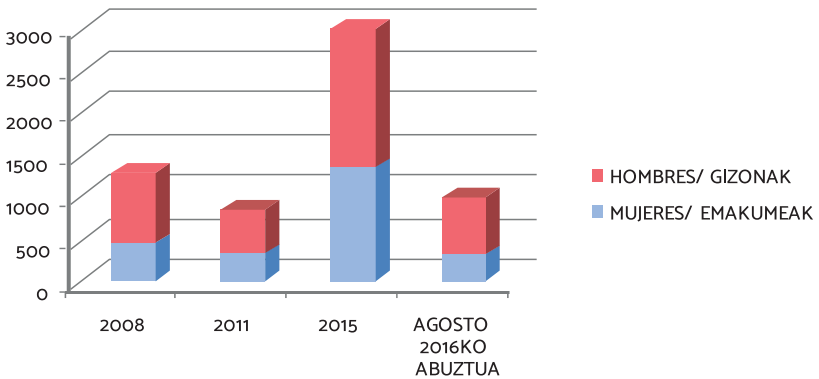
El año 2008 se puede considerar una excepción, ya que el porcentaje de personas menores de 30 años contratadas con un contrato de formación y aprendizaje suponían un 73% (1.275 contratos con personas jóvenes de un total de 1.746) respecto al total de contratos celebrados en dicha modalidad. Sin embargo, en los siguientes años analizados, los porcentajes de personas jóvenes suponen casi el

total. Así, en 2011 fueron un 95,4% (850 contratos de 891), en 2015 un 98,9% (2.989 contratos de 3.022) y en agosto de 2016 un 96,3% (1.008 contratos de 1.047).



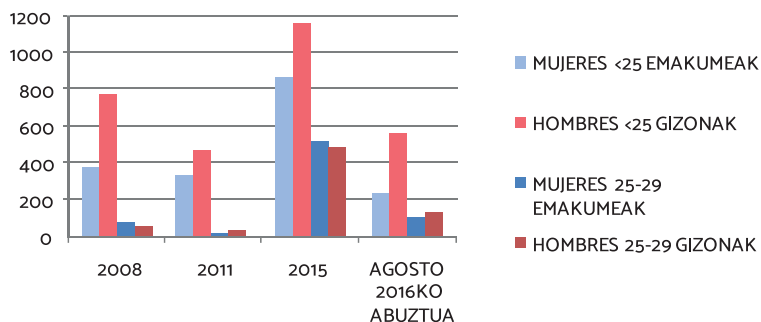
Datos según sexo y edad

En los contratos para la formación y el aprendizaje la mayoría de las personas jóvenes contratadas son hombres.



En 2008 de los 1.275 contratos de formación aprendizaje realizados a personas jóvenes 815 fueron a hombres, un 63,9% de las contrataciones. Dicho porcentaje disminuye en los años 2011 y 2015 suponiendo un 58,1% (494 contratos a hombres) y un 54,1% (1.620 contratos a hombres) respectivamente. Sin embargo, la brecha entre mujeres y hombres vuelve a aumentar en los últimos datos del 2016. En este caso, el porcentaje de hombres jóvenes contratados es un 67,1% (677 contratos)

Si tenemos en cuenta la edad y el sexo, los hombres menores de 25 años son en mayoría los contratados.



Tal y como explicábamos al principio, el límite de edad influye; y es que las personas menores de 25 años suponen un alto porcentaje de las contrataciones.

En 2008 un 59,5% (759 contratos) fueron hombres menores de 25, bajando esta cifra al 30,3% (386 contratos) en el caso de las mujeres. En la siguiente franja de edad, las mujeres son más contratadas con un 5,8% (74 contratos) frente a un 4,4% (56 contratos).

En cuanto al 2011 la tendencia se mantiene; pero la brecha entre hombres y mujeres menores de 25 años disminuye un poco. Se realizaron un total de 465 contratos con hombres, lo que supone un 58,1% y 332 con mujeres, es decir, un 39%. Entre las personas de 25 a 29 años hay un cambio: los hombres son con un 3,4% (29 contratos) más contratados que las mujeres, que son el 2,8% (24 contratos).

Analizando los datos de 2015 podemos ver cómo, en la franja de menores de 25 años, la diferencia entre hombres y mujeres sigue existiendo y son una vez más los primeros los que más contratos firman en un 38,3% (1146 contratos) frente a un 29% (866 contratos) de mujeres. En la franja de 25 a 29 años volvemos a la tendencia del 2008, y es que son más mujeres que hombres con un 16,8% (503 contratos) y un 15,9% (474 contratos) respectivamente.

Por último, los datos de agosto de 2016 nos indican que se siguen contratando más hombres menores de 25 años. En total se han formalizado 551 contratos que suponen un 54,7% frente a los 235 contratos firmados con mujeres (23,3%). Una vez más, en la siguiente franja de edad se vuelve a dar un cambio y vuelven a ser los hombres mayoritarios con un 12,5% (126 contratos), sin embargo, las mujeres solamente suponen el 9,5% (96 contratos).

Duración de los contratos de formación y aprendizaje

Aunque la información sobre la duración de los contratos de formación y aprendizaje no está desagregada por edades hemos procedido a analizar dicho dato, ya que en gran medida son las personas jóvenes las que son contratadas con un contrato de formación y aprendizaje. Los datos se dividen en cinco periodos temporales: 6 meses, >6 Y<=12, >12 Y<=18, >18 Y<=24 y >24.

	6 meses/hilabete	>6 Y<=12	>12 Y<=18	>18 Y<=24	>24
2008	1.499	224	11	11	1
2011	602	110	170	9	0
2015	379	2.555	47	20	21
2016 AGOSTO/ABUZTUA	30	998	14	2	3

Como puede observarse en la tabla 1, en 2008 y 2011 la mayoría de los contratos tenían un duración de 6 meses con un 85,9% y un 67,6% de los contratos. Sin embargo, esta tendencia se rompe en 2015 pasando a ser mayoritarios los contratos con una duración de entre 6 y 12 meses, lo que se mantiene durante 2016. En total suponen un 84,5% y un 95,3% respectivamente. En estos dos últimos años los contratos de 6 meses han pasado a un segundo lugar y se usan en menor medida, con un 12,5% en 2015 y un 2% en 2016.

Por último, los contratos de más de 12 meses de duración son relativamente pocos, con excepción de 2011, en el que los contratos de entre 12 y 18 meses supusieron un 19%, estando en segundo lugar detrás de los contratos de 6 meses.

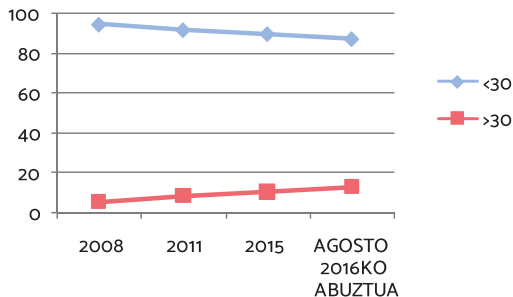
3.4 Evolución de los contratos en prácticas

En este apartado procederemos a analizar los datos estadísticos del SEPE en torno a los contratos en prácticas realizados con personas jóvenes menores de 30 años en Euskadi.

Al igual que en el apartado de contratos de formación y aprendizaje, los años elegidos para el análisis son el 2008, 2011, 2015 y los últimos datos del 2016 correspondientes a agosto.

Personas jóvenes con contrato en prácticas en Euskadi

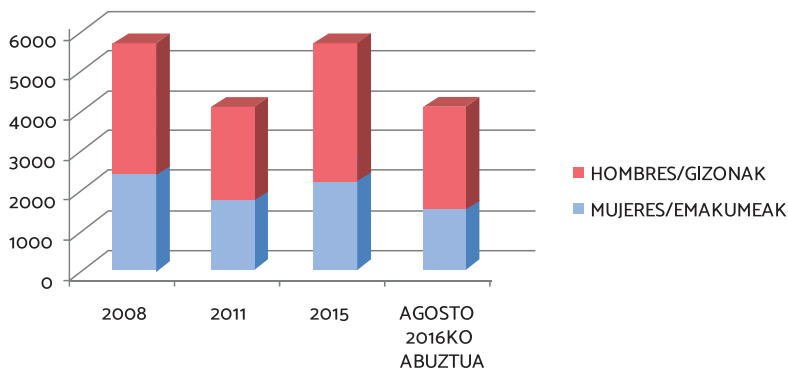
En primer lugar hay que señalar que con un alto porcentaje la mayoría de las personas que son contratadas con un contrato en prácticas son personas jóvenes menores de 30 años, aunque no sea un contrato que esté dirigido exclusivamente a dicho grupo de personas.



El número total de personas contratadas en prácticas fue de 6.010 en 2008, de las cuales un 94,7% fueron personas jóvenes; 4.476 en 2011, siendo el porcentaje de jóvenes del 92%; 6.350 en 2015, con un 90% correspondiente a jóvenes; y en el mes de agosto de 2016, el total era de 4.674, con un 87,5% de jóvenes.

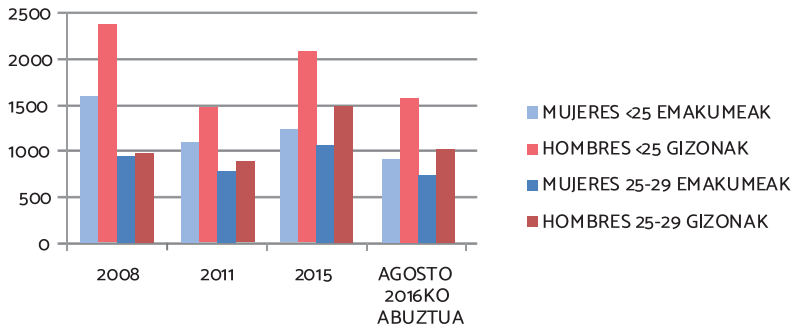
Datos según sexo y edad

Si desagregamos la información según sexo podemos ver cómo en mayor medida se contrata a hombres.



En 2008 de los 5.694 contratos en prácticas realizados a personas jóvenes 3.240 fueron a hombres, es decir, un total del 56,9%. Aunque este porcentaje disminuye un poco en 2011 (55,7%), realizándose un total de 4.115 contratos, de los cuales 2.292 fueron a hombres, hay una tendencia de aumento en la brecha entre hombres y mujeres, ya que en 2015 el porcentaje asciende a un 60,7% (3.472 contratos a hombres de 5.717) y en 2016 a 61,3% (2.505 contratos a hombres de 4.088).

Además, si tenemos en cuenta la vertiente de la edad, podemos ver cómo los hombres jóvenes menores de 25 años son en gran medida las personas que se contratan en prácticas.



Si tenemos en cuenta las franjas de edad, las personas menores de 25 años son en gran medida las contratadas bajo esta modalidad.

En 2008 un 40,6% fueron hombres menores de 25, frente a un 27,3% de mujeres de la misma franja. Sin embargo, este desnivel no se mantiene en la siguiente franja de edad de 25 a 29 años, estando los porcentajes mucho más equilibrados: 15,7% mujeres frente a 16,3% de hombres.

Respecto al 2011, la brecha entre hombres y mujeres jóvenes contratadas se sigue manteniendo. Las mujeres menores de 25 años supusieron un total de 1.086 de 4.115 contratos realizados con personas jóvenes (26,4%), frente a 1.437 contratos, es decir, un 35% que se practicaron con hombres menores de 25. Al igual que en 2008, la franja es menor entre personas de 25 y 29 años; siendo las mujeres contratadas en un 18%, lo (737 contratos) y los hombres un 20,8% (855 contratos).

En 2015 de un total de 5.717 contratos en prácticas realizados con personas menores de 30 años, un 21,2% (1.210 contratos) fueron con mujeres menores de 25 años. Una vez más, los hombres de esta franja de edad fueron más contratados con un 35,6%, que supone 2.035 contratos. En la siguiente franja de edad, de 25 a 29 años, vemos como la brecha entre mujeres y hombres crece respecto a años anteriores. Un total de 1.437 de hombres (25,1%) frente a 1.035 mujeres (18,1%) fueron contratados en prácticas.

Los últimos datos disponibles son de agosto de 2016 y la tendencia se mantiene. En total, hasta la fecha, se han realizado 4.088 contratos de los cuales 895 (21,9%) son a mujeres y 1.529 (37,4%) a hombres menores de 25 años. Respecto al siguiente grupo de edad decir que 688 (16,8%) contratos fueron con mujeres y 976 con hombres (23,9%).

Duración de los contratos en práctica

En este apartado se analizará la duración de los contratos en prácticas. Aunque esta información no aparece desagregada por edad, como hemos visto, las personas jóvenes son gran medida las contratadas bajo esta modalidad, por lo que estos datos nos pueden dar una idea general. La información se encuentra dividida en cuatro

periodos temporales, según la duración de los contratos: 6 meses, >6 Y<=12, >12 Y<=18 y >18 Y<=24.

Tal y como se puede ver en la tabla 2, la mayoría de las contrataciones tienen una duración de 6 meses. En total suponen un 62,3%, un 60,6%, un 61% y un 64,2% respectivamente a los años indicados en la tabla.

TABLA 2: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS PRAKTIKETAKO KONTRATUEN IRAUPENA				
	6 meses/hilabete	>6 Y<=12	>12 Y<=18	>18 Y<=24
2008	3.747	2.109	48	106
2011	2.715	1.625	34	102
2015	3.868	2.240	73	163
2016 AGOSTO/ABUZTUA	2.977	1.552	48	62

Seguidamente nos encontramos con los contratos de una duración entre 6 y 12 meses, aunque suponen casi la mitad de los contratos de 6 meses. Los porcentajes son de un 35%, un 36,3%, un 35,3% y un 33,5%.

En menor medida están las contrataciones que superan los 12 meses, siendo prácticamente mínimos los que se encuentran entre 12 y 18 meses y aumentándose la cantidad entre los de 18 y 24 meses.

Jornada de los contratos en prácticas

Al igual que sucede con los datos de la duración de los contratos, la información pública sobre la jornada de los contratos en prácticas no se encuentra desagregada por edad.

En este caso, se dividen los datos por sexo y jornada completa o jornada parcial.

TABLA 3: JORNADA DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS PRAKTIKETAKO KONTRATUEN JARDUNALDIA				
	HOMBRES		MUJERES	
	J. COMPLETA	J. PARCIAL	J. COMPLETA	J. PARCIAL
2008	3.178	218	2.182	432
2011	2.216	256	1.545	459
2015	3.402	453	1.711	784
2016 AGOSTO/ABUZTUA	2.574	297	1.353	450

Como se puede observar en la tabla 3, la mayoría de las contrataciones realizadas son a tiempo completo. La tendencia a que los hombres sean contratados en mayor medida a jornada completa se mantiene durante todos los años analizados y suponen un 52,9%, un 49,5%, un 53,6% y un 55% respectivamente a los años indicados, frente a un 36%, un 34,5%, un 27% y un 28,9% de mujeres contratadas. Como se puede observar, las contrataciones a jornada completa de las mujeres han disminuido considerablemente en los últimos años y sin embargo la de los hombres ha aumentado.

Los contratos a jornada parcial suponen un porcentaje bastante bajo respecto a los de jornada completa. En el caso de las mujeres casi se duplica el porcentaje de contratos respecto a los hombres. En el año 2008, por ejemplo, los hombres contratados a tiempo parcial fueron un 3,6% y las mujeres un 7,2%.

4

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS EN PRÁCTICAS NO LABORALES

4.1 Descripción de las prácticas no laborales y las becas

Las prácticas no laborales son figuras que implican una acción formativa expresada de modo práctico. Es decir, pueden complementar la formación o ser parte de ella. Es necesario aclarar que no suponen una relación laboral entre persona trabajadora y empresa, por lo que no se tienen reconocidos los derechos mínimos que marca el Estatuto de los Trabajadores.

Se deberían considerar como una oportunidad de formación y no como una de laboral, y es aquí donde nos encontramos con los mayores problemas. Muchas de estas becas se utilizan con la finalidad de cubrir puestos de trabajo, por lo que pierden la esencia de su motivación, que debería ser mejorar las competencias y habilidades.

Existe un conflicto latente ya que estas personas no tienen derechos laborales y cuentan con bajas remuneraciones (o ninguna) y sin embargo, no en pocos casos, son estas personas quienes forman parte fundamental de la empresa/administración pública, realizando tareas propias como cualquier otro trabajador.

Además, no implican ninguna obligatoriedad al finalizar el periodo, por lo que no se tiene por qué formalizar un contrato.

Hay que tener en cuenta que una práctica no laboral puede tener una ayuda económica, a la que llamamos beca. Dicha ayuda puede estar incentivada tanto por entidades públicas como por privadas.

Las becas ofertadas por la administración pública suelen ser ayudas económicas para proporcionar una formación principalmente a personas tituladas universitarias.

Desde la administración pública también se incentivan de manera económica las becas en empresas privadas, mediante los planes de empleo y planes jóvenes.

Respecto a las becas de empresas privadas, suelen ser ayudas económicas que ofrecen las empresas para realizar prácticas no laborales con el fin de formar a una persona en el entorno real de la empresa, para más tarde cubrir una necesidad de puesto de trabajo.

Existen además, diversas becas como son, por ejemplo, las becas de colaboración para quienes cursan estudios universitarios o las becas de investigación para estudiantes de doctorado.

Las modalidades de la formación práctica son múltiples y variadas y cada una de ellas tiene unas características propias. Sin embargo, todas ellas tienen algo en común y es que en el caso de que exista una ayuda económica es obligatorio cotizar. Las prácticas no laborales pueden ser alguna de las siguientes:

• Prácticas en centros de trabajo para el alumnado de Formación Profesional

En los ciclos formativos de grado medio y superior es obligatorio y requisito imprescindible para obtener el título realizar unas prácticas con el fin de poder poner en práctica las competencias y habilidades adquiridas durante el periodo formativo. En este grupo también hay que tener en cuenta las prácticas no laborales de la Formación Dual.

• Prácticas académicas universitarias externas.

Las prácticas universitarias pueden tener carácter obligatorio o bien pueden ser prácticas voluntarias.

Las primeras están dentro del propio programa lectivo de la titulación. Las segundas, son de libre elección y por lo tanto es el alumnado quien decide si realizarlas o no. Este tipo de prácticas suelen estar reguladas por un ordenamiento propio de cada facultad.

Tanto las primeras como las segunda se realizan con la intención de poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en la universidad en el entorno de una empresa.

• Prácticas de la formación profesional ocupacional (formación para el empleo)

Dichas prácticas se realizan dentro de la formación ocupacional que está dirigida a personas desempleadas y tiene como finalidad mejorar la cualificación profesional y la inserción laboral. Con dichas prácticas se pretende que completen la formación teórica recibida.

- **Prácticas no laborales para estudiantes que tengan una titulación pero no tengan experiencia.**

Las personas deberán tener una titulación oficial y estar inscritas como desempleadas. El objetivo de estas prácticas suele ser que las personas jóvenes logren experiencia y así facilitar la inserción laboral. Éstas quedan reguladas en el Real Decreto 1543/2011 y tienen una remuneración mínima que es del 80% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples).

- **Prácticas no laborales de los certificados de profesionalidad**

Se realizan en el módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad y el objetivo es la adquisición de competencias profesionales para desarrollar una actividad laboral en un lugar real de trabajo.

4.2 Investigación cualitativa de las personas que han estado en prácticas no laborales y como becarias

En el apartado de prácticas laborales se ha realizado una evolución cuantitativa de las personas jóvenes que se encontraban bajo una de las dos modalidades de contratación. Sin embargo, ha sido imposible realizar una investigación cuantitativa de cuantas personas se encuentran bajo prácticas no laborales, ya que son datos que no están disponibles. Es por ese motivo por el que nos hemos centrado en saber en qué situación se encuentran algunas de esas personas que han realizado prácticas no laborales y han estado como becarios/as. Además, entendemos que este aspecto es imprescindible ya que al no existir una relación laboral se pueden llegar a encontrar en situaciones desprotegidas.

Datos generales

En total, hemos obtenido 30 respuestas, de las cuales un 35,7% son de chicas y un 64,3% de chicos. En cuanto a la edad, el 45,5% tiene entre 18 y 24 años y el 54,5% entre 25 y 30.

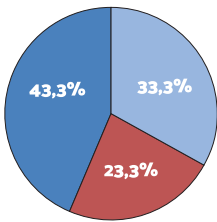
El nivel de formación de las personas que han respondido la encuesta es variado. Un 46,1% son personas con estudios universitarios; un 42,3% han realizado un máster o posgrado; y con un 3,8% se encuentran las que han estudiado o están estudiando un doctorado, un grado de formación profesional superior y un grado de formación profesional medio.

Además, el 50% ha indicado que solamente ha realizado prácticas no laborales en una ocasión, un 20% en dos ocasiones y un 30% en más de dos ocasiones.

Por otra parte, la tipología de las prácticas son muy diversas:

- Prácticas como asignatura de máster.
- Prácticas con convenio de la universidad.
- Cooperación al desarrollo.
- Becas de investigación.
- Prácticas extracurriculares.
- Prácticas en Erasmus.
- Prácticas MAEC.
- Prácticas de formación profesional.
- Becas de internacionalización.
- Prácticas una vez finalizados los estudios firmadas mediante una curso que pagaba la empresa.

En la mayoría de los casos dichas prácticas se han realizado en el momento en que cursaban sus estudios.



¿EN QUÉ MOMENTO LO HAS ESTADO? / ZEIN UNETAN EGON ZARA?

Mientras estudiaba / Ikasten nuen bitartean:	13	43,3%
Una vez finalizados mis estudios / Ikastetak bukatu eta gero:	7	23,3%
Después de haber estado trabajando en lo mío he estado trabajando de beca-rio/a / Nirean lan egiten aritu ondoren bekadun bezala egon naiz:	0	0%
Mientras estudiaba y al finalizar los estudios / Ikasten nuen bitartean eta behin ikasketak bukatu eta gero:	10	33,3%
Otro / beste bat:	0	0%

Según la encuesta la juventud decide realizar prácticas porque cree que es una buena oportunidad para coger experiencia (76,7%). En menor medida han indicado que al no encontrar trabajo era la única opción que tenían (6,7%) y que la empresa era de interés (6,7%).

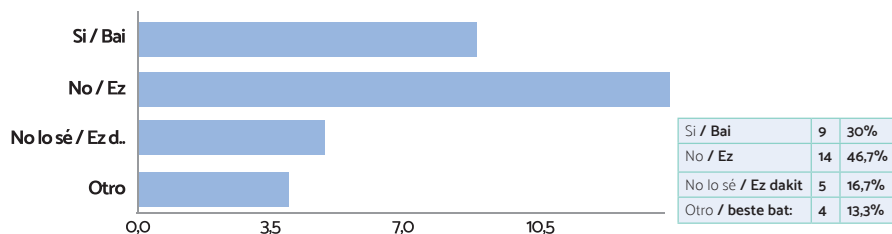
Por último, indicar que la fuente principal de información es la universidad (69%), seguido de internet (10,3%) y de las amistades (6,9%). Como última opción para informarse sobre las prácticas está Lanbide - Servicio Vasco de Empleo (3,4%).

Remuneración y cotización

En la encuesta se ha preguntado por la remuneración recibida a causa de las prácticas no laborales realizadas. En este caso, un 33,3% de las personas jóvenes no ha recibido ninguna remuneración; un 16,7% menos de 300 euros; un 23,3% entre 300 y 500 euros; un 10% más de 500 euros y un 13,3% solamente los gastos de transporte u otros gastos derivados de las prácticas.

Tal y como se indicaba en el apartado anterior en el caso de que exista una ayuda económica es obligatorio cotizar. En este caso, un 46,7% de las personas han contestado que las entidades no han cotizado por ellas.

SI RECIBISTES O RECIBES REMUNERACIÓN ¿HAN COTIZADO POR TI DURANTE ESE PERIODO? ORDAINSARIRIK JASO BAZENUEN, ZUREGATIK KOTIZATU ZUTEN?

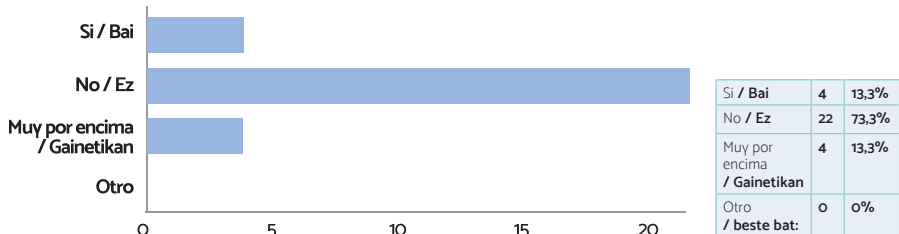


Derechos de las personas que han realizado prácticas no laborales

Las personas que realizan prácticas no laborales no están protegidas por el Estatuto de los Trabajadores ya que no existe relación laboral entre las partes. Sin embargo, no se puede olvidar que se encuentran en un entorno laboral y que están bajo un convenio. Es por eso que se les ha preguntado si les informaron sobre sus derechos durante el periodo de prácticas. Un 66,7% de las personas jóvenes han contestado que no se les informó y otro 23,3% que se les informó muy brevemente. Por último, un 10% ha respondido que en su caso sí se les informó.

Además, se les ha preguntado más concretamente sobre si recibieron información de la prevención de riesgos laborales y en este caso un 73,3% ha contestado que no. Por otra parte, un 13,3% ha contestado que muy por encima, al igual que los que han contestado que sí se les dio dicha información.

¿TE INFORMARON SOBRE LA PREVENCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO? LANPOSTU PREBENTZIOARI BURUZ INFORMATU ZINTUZTEN?



Otra de las cosas que se les ha preguntado, y que está vinculado a la pregunta anterior, es si durante el periodo que estuvieron en prácticas se les entregaron los correspondientes EPIS (equipos de protección individual). En esta pregunta un 52,4% han

contestado no se les entregó nada, por lo que tuvieron que trabajar sin ellos y a un 23,8% sí se los entregaron. En el resto de los casos no eran necesarios.

Periodo de prácticas no laborales

En cuanto al tiempo de las prácticas, un 33,3% ha indicado que estuvo entre 1 y 3 meses; otro 33,3% entre 3 y 6 meses; y un 26,7% entre 6 y 12 meses. En algunos casos se ha respondido que sumando los periodos de prácticas han estado más de 18 meses.

Por otra parte, el 83,3% de las personas que han contestado la encuesta han realizado las prácticas en una empresa privada. También hay quien ha estado en una administración pública (10%) o en la universidad (13,3%). Por último, se han recibido respuestas indicando otros lugares como asociaciones, fundaciones o ONG.

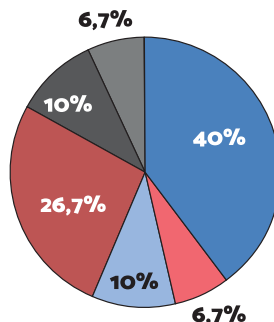
También se les ha preguntado sobre las tareas que realizaban. En este caso, un 56,7% de las personas jóvenes han indicado que realizaban tanto tareas relacionadas con su formación como tareas que no tenían nada que ver con ella. En menor medida han contestado quienes realizaban exclusivamente tareas relacionadas con su formación (36,7%) y por último, son pocas las personas que han respondido que las tareas no tenían nada que ver (3,3%). Como algunas de las personas han realizado prácticas en más de una ocasión, se ha llegado a indicar que en algunos casos las tareas estaban relacionadas y en otros no.

Además, uno de los puntos más importantes de la encuesta tiene que ver con haber tenido algún tipo de supervisión o alguna persona tutora que se encargase de ayudar y enseñar, siendo la respuesta muy positiva, ya que un 83,3% han contestado que sí. Sin embargo, un 6,7% ha contestado que no, y el resto de personas ha indicado que según las prácticas y que aun teniendo supervisión consideran que ha sido insuficiente.

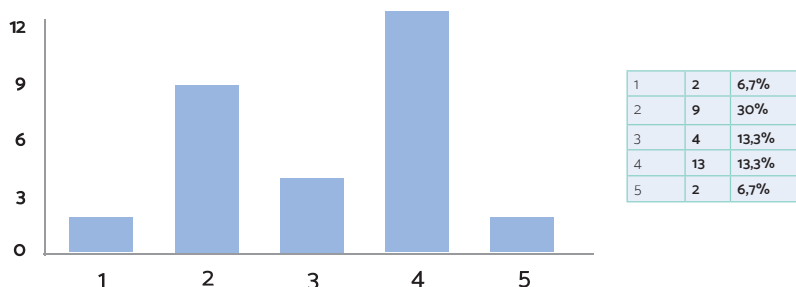
Sobre las competencias adquiridas y el nivel de satisfacción respecto a las prácticas las respuestas han sido las siguientes.

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS:

Responsabilidad / Erantzukizuna	12	40%
Trabajo en equipo / Talde-lana	2	6,7%
Disciplina / Disziplina	3	10%
Iniciativa / Ekimena	8	26,7%
Ninguna / Bat ere ez	3	10%
Otro / beste bat:	2	6,7%



En una escala del 1 al 5, siendo éste último el de mayor satisfacción, las respuestas obtenidas han sido las siguientes:



Una vez finalizado el periodo de prácticas laborales

En la encuesta se han incluido preguntas con la intención de intentar conocer la situación posterior al periodo de prácticas no laborales.

Por una parte, se les ha preguntado si fueron contratados tras finalizar las prácticas. Un 63,3% de las personas han contestado que no y un 23,3% que sí. Hay otro grupo de personas que aún no han finalizado sus prácticas, por lo que no pueden contestar a dicha pregunta.

De las personas que fueron contratadas, un 25,9% lo fue con un contrato en prácticas; un 18,5% con un contrato temporal (no se especifica el tipo de contrato temporal); y un 3,7% con un contrato indefinido. En un caso, además, se ha concretado que la contratación se formalizó a través de una ETT (empresa de trabajo temporal).

Además, se ha incluido una pregunta para saber si a esas personas jóvenes les hubiese gustado quedarse en el lugar en el cual han realizado las prácticas. Las opiniones están divididas a la par. En total, un 44,8% han dicho que sí les hubiese gustado y de esas personas un 20,7% cree que es un buen sitio (20,7%) y un 24,1% ha contestado que estuvo a gusto. Por otro lado, un 44,8% ha contestado que no les hubiese gustado quedarse. En este caso, la mayoría ha dicho que aunque estuvo bien, no es un lugar en el cual le gustaría trabajar (31%), y el resto (13,8%), no estuvo bien en el lugar de las prácticas. Por último, entre otras opciones, han contestado que les hubiese gustado quedarse pero con otras condiciones laborales y que aunque estuvieron contentos en dicho lugar querían probar otras cosas.

Percepciones de las personas encuestadas sobre las prácticas no laborales

En primer lugar se ha preguntado si creen que el realizar prácticas ayuda a encontrar trabajo. Un 40% ha contestado que puede ser útil y otro 40% que solamente sirve para rellenar el curriculum vitae. Solamente un 3,3% ha indicado que no sirve para nada. Entre otros razonamientos, han contestado que depende mucho del tipo de la práctica y de las intenciones de la empresa, ya que en algunas ocasiones la única intencionalidad es sustituir puestos de trabajo.

También se ha incluido una pregunta para saber la percepción que tienen las personas jóvenes sobre las entidades que cogen a personas en prácticas y su finalidad. Según un 43,3% la finalidad de las entidades sería sustituir un puesto de trabajo con mano de obra gratuita y un 26,7% cree que cogen a personas en prácticas para realizar tareas o trabajos que nadie más quiere hacer. Solamente un 13,4% ha contestado que la finalidad es que la persona desarrolle y adquiera competencias y habilidades profesionales. Además, en menor medida, hay personas que han indicado que se pueden dar las tres situaciones a la vez y que depende mucho de la empresa o lugar en el cual se realicen las prácticas. En un caso, se ha contestado que el fin último es invertir en la persona, formándola, para que después esa persona reporte a la entidad un beneficio como trabajador o trabajadora.

Otro de los temas por los que se preguntaban en la encuesta es el de las situaciones de abuso (entendiéndose éstas como situaciones en las que se usa mal, excesiva, injusta, impropia o indebidamente la situación de la persona becaria, por ejemplo, hacer horas extras). A dicha cuestión un 56,7% de las personas creen que se suelen aprovechar de las personas que están en prácticas con mal fin. Además, un 20% cree que la propia situación es un abuso y el resto cree que no se dan dichas situaciones.

Relacionada con la pregunta anterior se ha querido saber si en el caso de que alguna persona hubiese vivido una situación de abuso lo denunció o no y el por qué. El 66,6% ha contestado que al no existir dicha situación de abuso no se lo planteó. Sin embargo, un 10% pensó en hacerlo pero finalmente no lo hizo y en el caso de un 3% no lo hizo por miedo. Por otra parte, el 10% decidió denunciar la situación de abuso que vivió. En uno de los casos se ha contestado que se comentó la situación que se estaba dando solamente con las personas responsables de la beca.

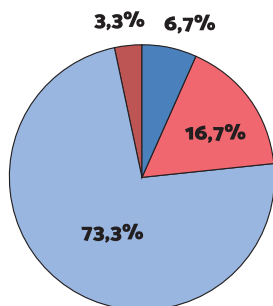
A su vez, se les preguntó si desde las administraciones se hace lo suficiente para evitar y prevenir cualquier tipo de abuso. Según un 56,7% de las personas encuestadas las administraciones conocen la situación pero no hacen nada y un 43,3% ha contestado que se deberían realizar más inspecciones. Por último, un 10% desconoce el trabajo que realizan las administraciones en cuanto al tema de las inspecciones.

Las últimas dos cuestiones están relacionadas con las subvenciones con dinero público de los periodos de prácticas, así como si dichas medidas de ayuda económica,

que suelen tener como fin incentivar la contratación de personas jóvenes, realmente ayudan a terminar con la alta tasa de desempleo juvenil. En cuanto a la primera pregunta, existe un empate entre aquellas personas que creen que sí que es necesario y las que creen que solamente se debería ayudar económicamente en los casos de contratos de trabajo (34,% para ambas respuestas). En menor medida, con un 22,6%, están las personas jóvenes que no están de acuerdo con dichas subvenciones. Además, ha habido otro tipo de respuestas en las cuales se ha indicado que:

- Lo importante es saber quién recibe la subvención y el uso que se le da al dinero. Dicha ayuda económica debe repercutir positivamente en la persona becaria.
- Lo que se debe hacer es fomentar que no haya necesidad de subvencionar el periodo de prácticas.
- Ayudan a que siga existiendo mano de obra gratuita.

Por otra parte, un 73,3% cree que las ayudas económicas pueden ayudar a la contratación de las personas jóvenes, pero sin embargo, no son suficientes para terminar con el problema del desempleo juvenil.



Sí, puede ayudar a terminar con la tasa de desempleo porque luego es más fácil encontrar trabajo / Bai, lagundu dezake langabezi tasa altuarekin bukatzen, izan ere, errezagoa izaten da lana aurkitzea	2	6,7%
No creo que sirva para nada / Ez dut uste aipaturiko helbururako balio duenik	5	16,7%
Puede ayudar a la contratación de algunas personas jóvenes, pero no creo que termine con el problema / Gazte batzuen kontratazioa sustatzeko lagundu dezake, baina ez dur uste arazoarekin amaitzen duenik	22	73,3%
Otro / Beste bat	1	3,3%



5

PROPUESTAS DE MEJORA

La alta tasa de desempleo y la precariedad juvenil es una situación de la que oímos hablar diariamente. La precariedad laboral de las personas jóvenes existía antes de la crisis, si bien es verdad que con la crisis económica se ha acentuado aún más en los últimos años.

Desde EGK creemos que se deben tomar medidas para paliar dicha situación y que desde las administraciones se establezcan y definan una condiciones laborales dignas para la juventud.

Tras las conclusiones obtenidas en este análisis y las opiniones recabadas de las personas jóvenes solicitamos lo siguiente:

1. Investigar: Que las administraciones competentes realicen una investigación y creen un registro de cuántas personas realizan prácticas no laborales y están como becarias y la situación en la que se encuentran. Tanto los datos cuantitativos como cualitativos son importantes y ayudarán a identificar los verdaderos problemas. Además, hay que empezar a visibilizar a las personas becarias para poder tomar medidas contra la precariedad que éstas viven.

2. Informar: Que las personas jóvenes estén informadas sobre sus derechos laborales, así como qué significa estar con una beca o en una práctica no laboral. También es necesario que se explique qué supone tener una relación laboral distintiva de la contratación ordinaria, así como qué supone no tener relación laboral con la otra parte. De esta manera, además, las personas que se encuentren bajo una situación de abuso tendrán más opciones de denunciarlo, ya que serán conscientes.

3. Sensibilizar y visibilizar: Es necesario empezar a sensibilizar y a visibilizar, tanto a empresas como a personal técnico de la administración, la situación de las personas jóvenes. El objetivo de una beca debe ser formativo y es algo que aún no está

interiorizado. Además, todo el mundo necesita un periodo formativo cuando entra a trabajar, eso no significa que los jóvenes tengamos que hacerlo mediante becas.

4. Control e inspección: Controlar en mayor medida y aumentar las inspecciones para asegurar que las becas realmente son formativas y no están sustituyendo puestos de trabajo o están siendo abusivas. Hay que tener en cuenta que el trabajo que realizan las personas que están en prácticas no es parte de los objetivos de producción de la empresa.

Además, se debería prestar más atención a los periodos de prácticas curriculares para asegurarse de que cumplen el objetivo inicial: formar prácticamente al alumnado.

5. Eliminación de las modalidades excepcionales de contratación financiadas con dinero público: En ocasiones los planes de empleo financian dichas modalidades que no suponen más que una reducción de los derechos laborales de las personas jóvenes. Las administraciones deberían promover una estabilidad laboral, así como la calidad del empleo. Este tipo de contratación o no contratación debería ser sustituida por contratos estándares o establecer medidas de estabilidad vinculantes. De ese modo, la subvención estaría condicionada a la posterior contratación de la persona en la empresa.

6. Terminar con la cadena de beca-beca-beca: Algunas personas encadenan becas de forma consecutiva ya que es la única opción que les queda si quieren “trabajar” en algo relacionado con su formación. Es imprescindible poner límites a las empresas para que no tengan constantemente a una persona como becaria cubriendo un puesto de trabajo ordinario.

7. Incentivar la responsabilidad social en las empresas privadas: Desde las administraciones públicas se debería promover y fomentar la responsabilidad social en referencia a la contratación de personas jóvenes y hacerles ver la importancia que tiene contratar a una persona joven en condiciones dignas y todo lo que eso puede aportar a la empresa.

8. Informar sobre la prevención de riesgos laborales: Muchas de las personas que realizan prácticas no laborales no reciben ningún tipo de información sobre la prevención de riesgos laborales e incluso no reciben los correspondientes EPIs ya que no son trabajadores/as de la empresa, y sin embargo, realizan tareas en las que corren los mismos peligros que cualquier otra persona trabajadora.

9. Representantes de las personas trabajadoras: Las empresas están obligadas a poner en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras todos aquellos convenios sobre prácticas que se formulen. Sin embargo, no es una situación que siempre suceda, por lo que se deberían tomar medidas para que se empiece a cumplir. Esto facilitaría la protección de las personas que realizan prácticas y tendrían más facilidades a la hora de denunciar situaciones abusivas.

10. Capacitar a las personas que supervisan las prácticas: El periodo de prácticas debe ser un periodo formativo y el cual esté supervisado por una persona responsable y capacitada para tal fin, por lo que es necesario que las personas supervisoras tengan formación para cumplir con sus responsabilidades.

11. Desigualdad entre hombres y mujeres: Teniendo en cuenta que el fin de los contratos de formación y aprendizaje y los contratos de prácticas en gran medida es incentivar la inserción al mundo laboral de las personas jóvenes, y sin entrar a valorarlos, es necesario recalcar la desigualdad numérica que existe en este tipo de contrataciones entre hombres y mujeres jóvenes. Como queda claro en el análisis, la mayoría de las personas jóvenes contratadas son hombres, por lo tanto, la inserción de las mujeres jóvenes al mundo laboral puede verse perjudicada.



www.egk.eus

Ramiro de Maeztu 15, bajo
Vitoria-Gasteiz

Autonomía 44, bajo
Bilbao

Andia 11, 1er piso
Donostia