



**INFORME**

**EL FRAUDE DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

Julio 2015

Secretaría Confederal de Formación para el Empleo  
y Formación Sindical

## Introducción.

---

Instituciones como la UE<sup>1</sup> o la OIT<sup>2</sup> insisten en la utilidad de los sistemas de formación profesional dual para combatir el desempleo juvenil. Según la definición más extendida -inspirada en el modelo alemán- la formación dual es aquella en la que los aprendices, **jóvenes** de hasta los 19 años aproximadamente, realizan una **formación estructurada y a largo plazo**, que combina **periodos en el aula y periodos en la empresa**, y conduce a la obtención de **una acreditación (título o certificado)**. El proceso se articula mediante un **contrato laboral-formativo específico** y, a menudo, está **monitorizado por los sindicatos y los empresarios**, que intervienen en la definición de los programas didácticos y en la evaluación de las habilidades adquiridas. La participación de los agentes sociales en el establecimiento de un marco general de cualificaciones sectoriales, y la de las empresas, en la adaptación de ese marco a sus requisitos específicos, mejoran la conexión entre la oferta y la demanda de empleo; el salario y las altas tasas de inserción, aumentan el atractivo de la Formación Profesional – en adelante FP- para los jóvenes, lo que a su vez reduce el abandono escolar.

España está intentando poner en marcha un modelo similar, si bien de una manera algo *sui generis*. El RD 1529/2012<sup>3</sup> que establece las bases de la formación dual es innecesariamente complejo; recoge cinco *modalidades de desarrollo*, dependiendo del papel que jueguen el centro de formación y la empresa, y dos *trayectorias formativas*, la del sistema educativo (16.199<sup>4</sup> alumnos en 2014) en la que los jóvenes cursan ciclos de FP Reglada y la del sistema laboral (139.864<sup>5</sup> *alumnos* en 2014) en la que la formación no está definida: puede ser cualquiera que se instrumentalice a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

La formación que depende del Ministerio de Educación reúne la mayoría de los requisitos de la FP dual según la definición precedente, pero carece de un contrato laboral obligatorio que articule las prácticas y, por tanto, las retribuciones de los alumnos dependen de becas más o menos discrecionales otorgadas por las empresas o las Administraciones. Por el contrario, la que depende del Ministerio de Empleo no reúne ninguno de ellos salvo la existencia de contrato laboral: los alumnos no son jóvenes, la formación no es a largo plazo ni conduce a una acreditación y la alternancia entre aprendizaje en el aula y prácticas en el puesto de trabajo se diluye cuando ambas tienen lugar en la misma empresa o cuando la primera se realiza a distancia. Respecto a la participación de los agentes sociales, es insignificante en ambas.

Por lo tanto, **en España no existe formación dual en sentido estricto**. No obstante, es útil diferenciar las experiencias de colaboración entre centros de FP y empresas en el marco del sistema educativo, que, según parece, están teniendo resultados interesantes, y la formación de los contratos para la formación y el aprendizaje, que, como veremos en este trabajo, no es más que una excusa para la *precarización*

*incentivada del trabajo*<sup>6</sup> y un negocio para las consultoras privadas. Y lo es no sólo a efectos analíticos sino también a efectos políticos, pues es frecuente que el Gobierno, con fines propagandísticos, *confunda*<sup>7</sup> el aumento del número de contratos para la formación y el aprendizaje, con la expansión del alumnado de FP dual. Nada más lejos de la realidad.

En este informe se analizan, en primer lugar, las modificaciones de la regulación de ese contrato, con especial atención al deterioro de las condiciones de la formación que lleva asociada; en segundo lugar, sus ventajas económicas para las empresas y para las consultoras de formación, verdaderas impulsoras de su expansión; y, por último, las consecuencias de la reforma conservadora de 2012, comparando las estadísticas de contratos del SEPE de 2007 y 2014.

## 1. La precarización del contrato para la formación y el aprendizaje.

---

### 1.1. Los cambios legislativos

El artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores<sup>8</sup> contempla dos contratos formativos: *el contrato para la formación y aprendizaje*, que tiene por objeto que los jóvenes con bajo nivel educativo adquirieran una cualificación profesional que facilite su inserción en el mercado de trabajo, a través de una combinación de actividad laboral retribuida y actividad formativa, y el *contrato en prácticas*, pensado para que personas que ya tienen un certificado de profesionalidad o título, dispongan de un periodo de prácticas profesionales relacionadas con los estudios realizados. Ambos conllevan un salario inferior al de un trabajador “plenamente formado” de la misma categoría profesional.

Este artículo ha sido modificado en 14 ocasiones desde 1997 con el fin, supuestamente, de que los contratos contribuyeran de manera más eficaz a paliar el desempleo juvenil. Así, en 2011<sup>9</sup>, el gobierno socialista (que ya lo había cambiado dos veces el año anterior) amplía de 25 a 30 años la edad hasta la que se puede ser contratado (mientras se mantenga una tasa de paro por encima del 15%) y suprime el número máximo de “aprendices” en función del tamaño de la empresa. Pero es a finales de 2012<sup>10</sup> cuando el Partido Popular emprende una decidida reforma (Cuadro 1) basada en cuatro ejes:

- a. **Una nueva denominación:** la formación inherente de estos contratos pasa a llamarse *formación dual del sistema laboral*.
- b. **Una reducción de los requisitos exigidos a empresas y trabajadores:** se elimina el requisito de que el contratado carezca de titulación y se permite que *encadene* contratos, en la misma o distinta empresa, siempre que sean para “aprender” ocupaciones diferentes.
- c. **Una reducción del contenido formativo:** recorte del porcentaje de horas de formación teórica en el segundo y tercer año; eliminación de la obligación de realizar la Enseñanza Secundaria Obligatoria si la persona contratada no cuenta con ese título; la formación puede no conducir a la obtención de un título de FP o un certificado de profesionalidad.

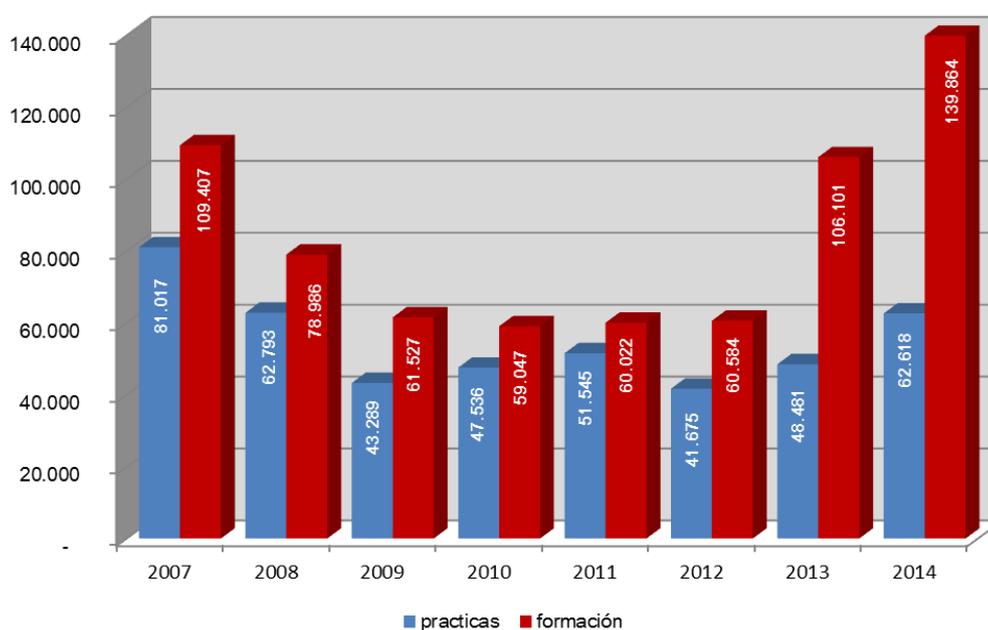
- d. Un **generoso paquete de bonificaciones** que incluye, entre otras, la reducción del 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social de empresa (con plantilla inferior a 250) y trabajador y la financiación del coste total de la formación cuando se realiza en centros privados.

Cuadro 1: Características del contrato antes y después de la reforma del Partido Popular.

<b>CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE 2011</b>	<b>FORMACIÓN DUAL DEL SISTEMA LABORAL 2012</b>
Destinado a <b>jóvenes de entre 16 y 30 años</b> (mientras la tasa de paro no baje del 15%) <b>sin la cualificación profesional necesaria</b> para concertar un contrato en prácticas (título de FP, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable).	Destinado a jóvenes de entre 16 y 30 años <b>con cualquier titulación, siempre que no esté relacionada con la ocupación para la que se le contrata.</b>
La formación debe proporcionar al alumno/trabajador <b>un título de FP, un certificado de profesionalidad o una competencia acreditada.</b>	<b>La formación no</b> tiene que estar necesariamente vinculada a la obtención de un título o certificado: Se pueden impartir <b>programas formativos diseñados por las empresas o especialidades formativas.</b>
La formación sólo puede impartirse en <b>centros de formación reconocidos</b> por el Sistema Educativo o <b>acreditados</b> por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.	La formación puede impartirse, además de en centros reconocidos o acreditados, en las propias <b>empresas</b> y en los llamados <b>centros autorizados para impartir la formación de los contratos de formación.</b>
La actividad formativa de los jóvenes que no tuvieran el título de graduado en <b>Educación Secundaria Obligatoria (ESO), debe permitir la obtención de dicho título.</b>	Se elimina.
El joven debe dedicar a formación <b>un mínimo del 25% de su jornada durante el tiempo de contrato</b> (mínima de un año y máxima tres).	El joven deberá dedicar a formación el <b>25% el primer año y el 15% el segundo y tercero.</b>
Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, <b>el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.</b>	Se puede contratar al trabajador bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa siempre que sea para formarse en otra ocupación.
Hay un <b>número máximo de contratos en función de la plantilla</b> de la empresa.	No hay límite (ya se había eliminado en 2010).
<b>No se financia el coste de la formación</b> (se entiende que el alumno puede realizarla en un centro público).	<b>Se financian los costes de la formación impartida en centros privados</b> mediante un módulo que fija una cantidad por hora y alumno (5€ la formación a distancia; 8€ al presencial).
Las cotizaciones a la Seguridad Social están bonificadas <b>siempre que el contrato suponga un incremento de la plantilla de la empresa.</b>	<b>Las cotizaciones a la Seguridad Social se bonifican en todos los casos.</b>

El resultado de la reforma en términos cuantitativos ha sido espectacular: el número de contratos para la formación aumentó un 131% entre 2012 y 2014, mientras el del conjunto de la contratación fue del 18%. En los cinco primeros meses de 2015 se han suscrito ya 83.857 contratos. Además, aunque siguen representando un porcentaje pequeño del empleo de los menores de 30 años, los contratos de aprendizaje, formación y prácticas han pasado del 4% de antes de la crisis al 6,7%<sup>11</sup> actual. La evolución del contrato en prácticas, que no ha experimentado modificaciones legislativas de tanto calado, es diferente. Ha aumentado solo un 30 % y presenta un recorrido más plano, con pequeñas oscilaciones anuales.

Gráfico 1: Número de contratos realizados al año. 2007-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE: Estadísticas de contratos 2007-2014

## 1.2. Requisitos de la formación

He señalado que la formación inherente al contrato puede ser cualquiera, que no es preciso que sea acreditable. Sin embargo, esto no se deduce inmediatamente de la lectura del RD 1429/2012 y, de hecho, no se suele mencionar en los informes sobre la formación dual del sistema laboral.

El artículo 16.1 de dicho RD exige que la actividad formativa sea *la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable*. Pero hay también una disposición transitoria, la segunda, que indica que (a) *si no hubiera Certificado de Profesionalidad o Título de FP para la ocupación objeto del contrato o (b) si, habiéndolo, no existiera centro formativo disponible para su*

*impartición*, se puede *excepcionalmente* sustituir la formación acreditable por los contenidos mínimos orientativos establecidos en una Especialidad Formativa del Fichero de Especialidades del SEPE, o de otro Servicio Público Regional, o por los contenidos que determinen las empresas.

Esa disposición transitoria se ha convertida *de facto* en permanente, pues nuevas disposiciones transitorias o finales, incluidas en diferentes normas del ámbito laboral, han ampliado su vigencia de momento hasta el 31 de diciembre de 2015<sup>12</sup>, más de tres años después de la aprobación del RD.

Desafortunadamente, no son públicos los criterios por los que la Administración determina en qué casos no existen Certificados de Profesionalidad o centros disponibles para una determinada ocupación, y se puede impartir formación no acreditable. Ahora bien, la amplitud de los contenidos que ofertan las entidades autorizadas –hay centros autorizados para impartir a distancia la formación asociada a 140 ocupaciones diferentes-, las inconsistencias de los resultados de las búsquedas en la página web del SEPE<sup>13</sup>, y los datos estadísticos disponibles, sugieren que esos criterios no son estrictos, por decirlo suavemente. Lo que sí es seguro es que lo que se anuncia como un mecanismo temporal y excepcional, es un mecanismo permanente que actúa como una puerta trasera que permite “saltarse” discretamente la normativa.

Ahora bien, ¿cuáles son las diferencias entre la formación acreditable y la formación no acreditable del sistema de formación para el empleo, es decir, entre Certificados de profesionalidad y Especialidades Formativas o programas formativos empresariales y por qué son relevantes? Señalaré algunas diferencias:

- **Los Certificados de Profesionalidad se aprueban mediante Real Decreto**, tras un largo proceso de análisis y consultas, mientras que las *Especialidades formativas* se diseñan y “aprueban” por los Servicios Públicos de Empleo a propuesta, entre otros, de las propias entidades que las imparten.
- **Los Certificados de Profesionalidad tienen reconocimiento directo en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP) y, por tanto abren la puerta a posteriores estudios académicos.** Las especialidades formativas no lo tienen; para obtenerlo, el alumno/a ha de someterse, previo pago de las tasas correspondientes, a un complicado proceso adicional de evaluación que no está para todas las cualificaciones.
- **Los certificados no se pueden impartir a distancia tradicional**, aunque sí mediante teleformación; **las especialidades formativas sí.**
- **El aprendizaje teórico de los Certificados de Profesionalidad solo puede realizarse en centros de formación acreditados<sup>14</sup>.** Las especialidades en cambio se imparten en *centros inscritos*. Dado que los RD que regulan los Certificados son mucho más detallados que los programas que describen las Especialidades, los requisitos para ser centro acreditado son mayores que para ser centro inscrito y, por eso, el número de los últimos casi triplica al de los primeros.<sup>15</sup>

Las disposiciones transitorias que se mencionaban antes, crean una nueva categoría de centros: **los autorizados** para impartir la formación de los contratos. No hemos podido obtener información sobre las

condiciones que se exigen para ser centro autorizado ni sobre los trámites a seguir para obtener la autorización.

Por su parte, **los programas formativos elaborados por las propias empresas**, que tampoco cuentan con reconocimiento en el marco del SNCFP, tienen además el inconveniente de que, al tratarse de cursos ajustados a las necesidades específicas de cada empresa en particular, pueden no contribuir a mejorar la empleabilidad del alumno a nivel sectorial o intersectorial.

Con respecto a la parte práctica del contrato, la normativa señala pocas condiciones salvo que deberá haber un tutor del centro de trabajo y otro del centro de formación y que la actividad del alumno estará *relacionada con el perfil del título o certificado que esté realizando*.<sup>16</sup> En contraste con el modelo alemán<sup>17</sup>, a los tutores empresariales no se les exige ninguna formación o experiencia previa; además se ha eliminado el número máximo de aprendices por empresa<sup>18</sup>, y los objetivos y criterios de evaluación de las prácticas en la formación no acreditable son ambiguos. Por lo tanto, no se puede esperar razonablemente que la *tutorización* sea efectiva.

En resumen, la falta de formalización de la formación teórica y de las prácticas no permite asegurar ninguna mejora en la cualificación de los jóvenes contratados.

## **2. El negocio de la *formación dual* del sistema laboral**

---

Antes señalaba que, desde el punto de vista de las empresas, la configuración actual del contrato para la formación y el aprendizaje tiene tres ventajas principales: bonificaciones del 100% en la cotización a la Seguridad Social de empresa y trabajador; bonificaciones adicionales de 1.800 € anuales (1.500 € si el contratado es un hombre) durante tres años por su conversión en contratos indefinidos, aunque no suponga un aumento de plantilla; y un ahorro en costes salariales que puede llegar al 50 %<sup>19</sup> si sumamos esas bonificaciones a la reducción salarial.

La reducción del salario debería ser proporcional a la reducción del tiempo trabajado; sin embargo, es poco realista suponer que, con un desempleo de casi el 50 %, un joven ponga reparos a una “ampliación de jornada”, aunque no se corresponda con una “ampliación de salario”. Además, el RD 1529/2012 permite ajustar la distribución de las horas de formación teórica a las oscilaciones de la actividad de la empresa<sup>20</sup>, para lo cual la modalidad a distancia es especialmente adecuada porque alumno no tiene que asistir a clases y puede repartir libremente su tiempo de estudio. Todo ello permite al contratante obtener las “prestaciones” de un contrato ordinario a jornada completa con las bonificaciones y el salario de un contrato formativo.

Pero probablemente quienes más ganan son las entidades autorizadas para impartir los cursos. Basta poner en Google “*contrato de formación*”, para que el buscador nos devuelva un listado de entidades<sup>21</sup> **que se ofrecen a realizar** la formación asociada a un buen número de ocupaciones, y gestionar los trámites administrativos de la contratación.<sup>22</sup>

El importe que paga la Seguridad Social por los cursos, vía bonificación empresarial, es francamente elevado<sup>23</sup> (ver cuadro 2), pudiendo llegar a 344 euros mensuales. Para contextualizar estas cantidades, pensemos que, según la publicación del Ministerio de Educación “*Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*”, el precio medio del crédito matriculado por primera vez en las universidades públicas<sup>24</sup> fue de 18,5€ y la matrícula completa de un año académico (60 créditos de grado) rondaría los 1.118 euros, la mitad que lo que paga la Seguridad Social por la formación a distancia del contrato para la formación y el aprendizaje el primer año. Y en el mercado se ofrecen cursos a distancia para especialidades similares e incluso para obtener títulos de FP por 55 € al mes<sup>25</sup>, una cuarta parte del montante de la bonificación.

Cuadro 2: Financiación de la formación en un contrato de formación y aprendizaje

	Formación a distancia		Formación presencial	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Bonificación primer año	215 €	2.580 €	344 €	4.128 €
Bonificación segundo año	130 €	1.560 €	208 €	2.496 €
Bonificación tercer año	130 €	1.560 €	208 €	2.496 €
<b>COSTE TOTAL DE LA FORMACIÓN</b>		<b>5.700,00 €</b>		<b>9.120,00 €</b>

(Cálculo realizado sobre 40 horas de trabajo semanal, un mes de cuatro semanas y dos días y el módulo económico permitido de 5€ hora alumno a distancia y 8€ hora alumno presencial)

Para que el lector o lectora juzgue por sí mismo si los materiales enviados por algunas de estas entidades valen lo que se paga por ellos, reproducimos la descripción que consta en una de las web (*Apéndice 1*).

Una estimación prudente del importe de las bonificaciones por formación de los contratos celebrados en 2014 -suponiendo que cada contrato conlleva el pago de formación durante seis meses y que ésta se realiza a distancia-, permite concluir que la Seguridad Social ha dejado de ingresar al menos **180 millones de euros**. La cantidad sería aún más elevada si la formación fuera presencial y se duplicaría si sumáramos el resto de las bonificaciones a la cotización.

No es extraño pues, que consultoras y centros de formación se hayan encargado de difundir las ventajas de lo que llaman “nuevo contrato para la formación” y hayan contribuido a su expansión. De hecho, los jóvenes desempleados se han convertido en una nueva *línea de negocio* debido a que la asignación de importantes recursos públicos, unida a la progresiva privatización de los servicios relacionados con la búsqueda de empleo, ha hecho que la oferta de cursos, prácticas y orientación en una actividad muy lucrativa.

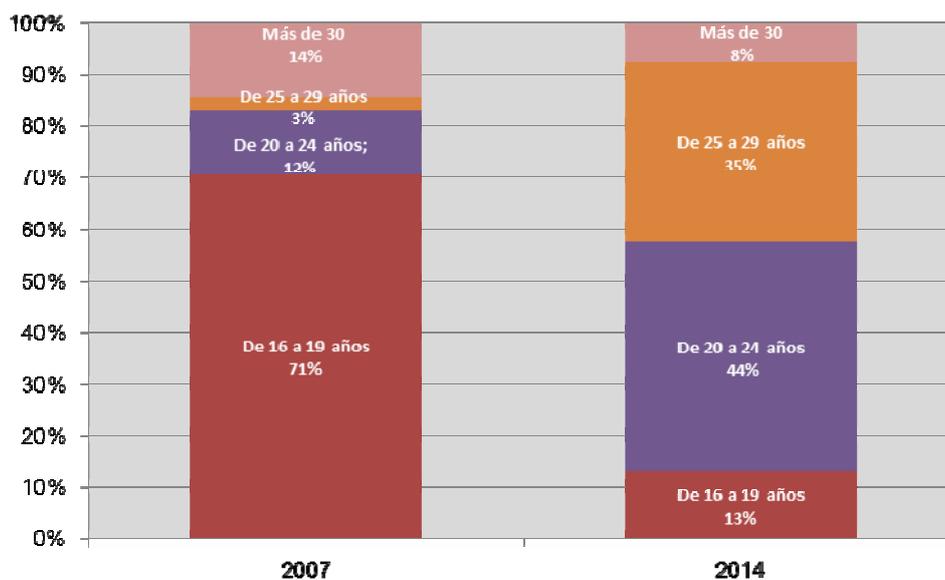
### **3. Resultados de la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje**

La información disponible sobre la utilización de este contrato es escasa y no permite analizar algunas cuestiones importantes, como, por ejemplo, el número de aprendices por tutor, el volumen facturado por los distintos centros autorizados o la proporción de formación acreditable y no acreditable. Pero, a pesar de esta opacidad, las evidencias que presentamos a continuación, procedentes de la estadística de contratos del SEPE y contrastados con la EPA (ver *Apéndice 2*) sugieren que los cambios en el contrato para la formación y el aprendizaje del año 2012, han tenido efectos negativos sobre su potencial para cualificar e insertar laboralmente a los jóvenes.

a. Envejecimiento de las personas contratadas.

En 2007, siete de cada diez contratados tenían menos de 20 años; en 2014 solo uno de cada diez. Este desplazamiento indica, según un informe de EISE sobre la formación dual en España<sup>26</sup>, que el contrato para la formación y el aprendizaje no *se está empleando para la franja de edad correcta, para jóvenes entre 16 y 19 que tras acabar la ESO inician una Formación Profesional, sino para jóvenes entre veinte y veinticuatro años, lo que estimula la contratación precaria*.<sup>16</sup>

**Gráfico 2: Contratos para la formación y el aprendizaje:  
Edad de las personas contratadas en 2007 y en 2014**



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE: Estadísticas de contratos 2007-2014

b. Aumento de los contratados con titulación superior o que no han superado la ESO.

El Cuadro 3 muestra que, en el periodo considerado, la contratación de personas con titulación superior ha aumentado un 343% y la de las que no superan el nivel de primaria un 153%, mientras que la de los jóvenes que han completado la ESO y emprenden FP, ha disminuido un 3%.

Cuadro 3: Contratos de trabajo iniciados según nivel de estudios terminados de las personas contratadas

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos [CES] y a la Confederación Sindical internacional [CSI]

	Sin estudios y estudios primarios	Secundaria	FP superior y universidad
2007	17.783	90.059	1.565
2014	45.134	87.801	6.929
Incremento	<b>154%</b>	<b>-3%</b>	<b>343%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE: Estadísticas de contratos 2007-2014

Es obvio que no tiene sentido *formar* a doctores, ingenieros y graduados para desempeñar ocupaciones *elementales* (según la denominación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones) que no están relacionadas con su titulación, por lo tanto no insistiré en este argumento. Pero quizás valga la pena señalar que, según la EPA del último trimestre de 2014, **cerca del 60 % de los desempleados menores de 25 años carece del título de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO)** y que prácticamente todas las instituciones y estudios consideran urgente mejorar el nivel educativo de este colectivo para aumentar sus posibilidades de inserción, por lo que no se entiende que se haya eliminado la exigencia de impartir ESO a los que no tienen ese título.

c. Contratación centrada en ocupaciones de bajo nivel y realizada por micropymes.

Las ocupaciones para las que se contrata a los jóvenes son ocupaciones que no requieren un alto nivel de cualificación. En 2014 (ver Cuadros 6 y 7) **la mitad de ellos se estaban formando como camarero (35.357 jóvenes<sup>27</sup>) o dependiente de tiendas y almacenes (26.404 jóvenes)**, mientras que en 2007, antes del estallido de la burbuja inmobiliaria, un porcentaje similar lo hacía en ocupaciones básicas del sector de construcción. La sustitución de construcción por servicios como sector que realiza la mayoría de las contrataciones, ha producido un aumento del porcentaje de mujeres, que pasa del 38% al 50% de total.

Los datos de la formación dual del Ministerio de Educación son casi antagónicos, mostrando, de nuevo, qué poco se parece la FP dual a lo que se hace mediante estos contratos; según ellos, en 2013 el 73% de los proyectos se ha aplicado a ciclos de FP de grado superior y en familias profesionales relacionadas con el sector industrial (70 %)<sup>28</sup>.

Cuadro 4: Ranking de las ocupaciones para las que suscriben contratos para la formación. 2014

OCUPACIONES AÑO 2014	Número de contratos	% sobre total contratos
Trabajadores asalariados servicios de restauración	35.	25%
Dependientes en tiendas y almacenes	26.	19%
Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	6.	4%
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	5.	4%

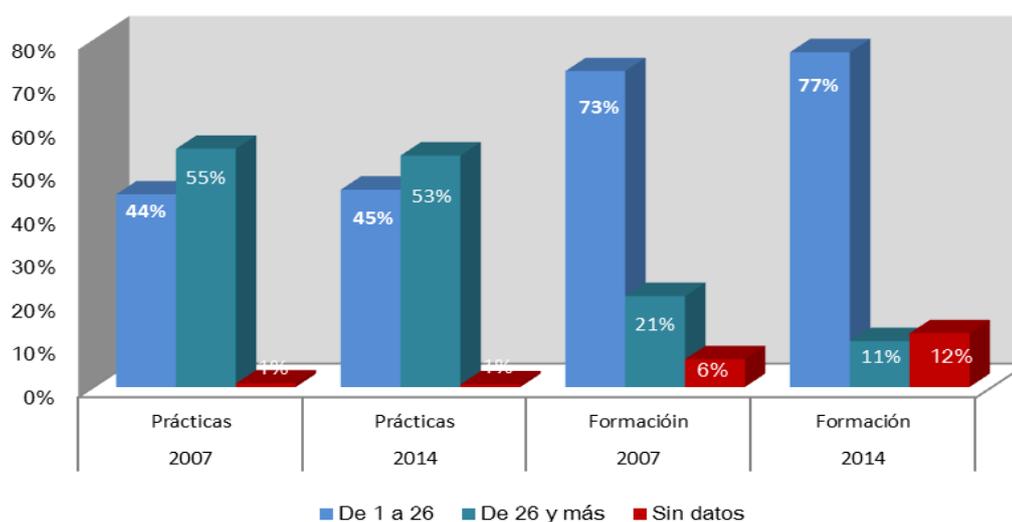
Otro personal de limpieza	4.	3%
---------------------------	----	----

Cuadro 5: Ranking de las ocupaciones para las que suscriben contratos para la formación. 2007

OCUPACIONES AÑO 2007	Número de contrataciones	% sobre total de contratos
Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	28.	26%
Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones.	15.	14%
Dependientes de comercio y asimilados	15.	14%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	7.	7%
Trabajadores de servicios de restauración	5.	5%

Respecto a las características de las empresas contratantes, únicamente el 11 % tienen más de 25 trabajadores (ver Gráfico 3). El fuerte crecimiento del porcentaje de “sin datos” puede deberse al aumento de los *autónomos sin asalariados* que recurren a esta modalidad (del 6 % al 12 %). Conviene señalar que se aplican las mismas bonificaciones cuando el contratado es familiar del empresario, algo que seguramente resulta estimulante para los propietarios de pequeños negocios cuyos hijos están desempleados.

Gráfico 3: Tamaño de las empresas que realizan contratos para la formación y contratos en prácticas



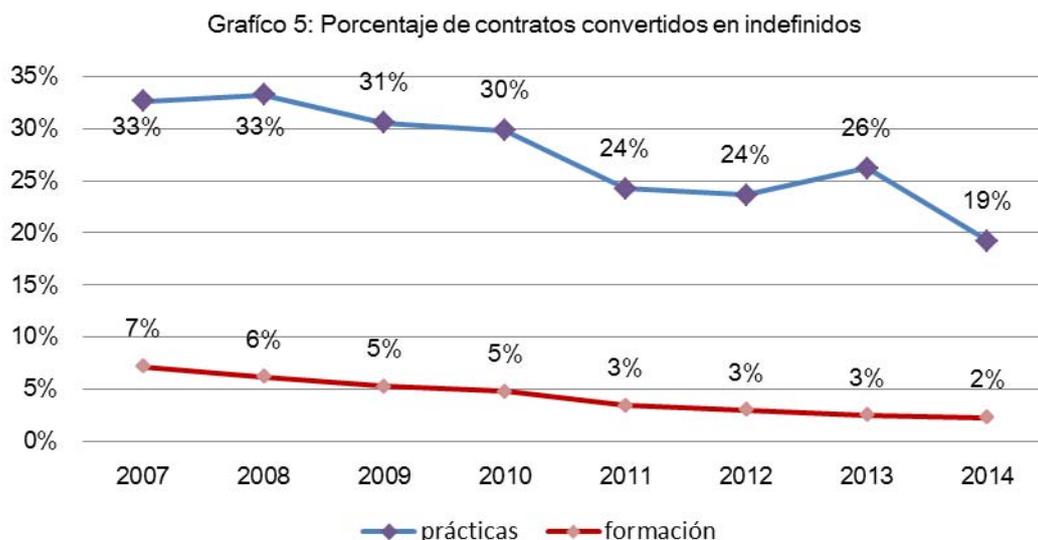
Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE: Estadísticas de contratos 2007-2014

d. Solo dos de cada cien contratos para la formación se convierten en indefinidos.

El número de contratos convertidos en indefinidos en 2014 apenas representa el 2% de los realizados<sup>29</sup>, mientras que en Alemania el porcentaje de aprendices que permanecen en la empresa al finalizar su formación alcanza el 57%. Además, según se observa en el gráfico 5, ese porcentaje ha decrecido, lo que significa que la utilidad del contrato para la formación para insertar laboralmente a los jóvenes es

ahora casi cuatro veces menor que en 2007, cuando sus condiciones eran más rígidas. El contrato en prácticas, con porcentajes de inserción muy superiores, también ha reducido su utilidad, pero en menor medida.

Otras modalidades contractuales, como el contrato eventual por circunstancias de la producción presentan tasas más favorables (un 4 % de contratos convertidos en indefinidos en 2014) y no tienen un coste tan elevado para la Seguridad Social, puesto que las bonificaciones son menores y no se paga el coste de las actividades formativas.



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE: Estadísticas de contratos 2007-2014

#### 4. Conclusiones

En España hay dos modelos de Formación Profesional Dual: el que depende del Ministerio de Educación, que reúne la mayoría de los requisitos de lo que se entiende en Europa por FP Dual, pero carece de un contrato laboral obligatorio que articule las prácticas y en que, por tanto, las retribuciones de los alumnos dependen de becas, más o menos discrecionales, otorgadas por las empresas o las Administraciones; y el que depende del Ministerio de Empleo, que no reúne ninguno de ellos, salvo la existencia de contrato laboral: los alumnos no son jóvenes, la formación no es a largo plazo ni conduce a una acreditación y la alternancia entre enseñanza teórica y prácticas laborales se diluye cuando ambas tienen lugar en la misma empresa o cuando la primera se realiza a distancia. Respecto a la participación de los agentes sociales, crucial en los países como Alemania o Austria, aquí es insignificante. Distinguir estos dos modelos es importante no sólo a efectos analíticos sino también a efectos políticos, pues es frecuente que el Gobierno, con fines propagandísticos, *confunda* el crecimiento del número de contratos para la formación y el aprendizaje, con la expansión del alumnado de FP dual.

Nada más lejos de la realidad: Dicho aumento es justamente la consecuencia de suprimir los requisitos subjetivos y formativos que hacían de ese contrato un contrato formativo y convertirlo en un contrato precario altamente bonificado. El Gobierno socialista aumentó a 30 años la edad máxima para ser contratado y eliminó el límite en el número de contratos por empresa. En 2012, el Gobierno del PP suprimió el requisito de que los jóvenes a contratar tuvieran un nivel educativo bajo y la prohibición de realizar más de un contrato a una misma persona. Además, mediante sucesivas disposiciones transitorias añadidas a diferentes normas de ámbito laboral, abrió una “puerta trasera” para impartir cursos que, contra lo que exige expresamente el RD 1529/2012, no conducen a la obtención de ningún título, certificado o acreditación y se imparten en modalidad a distancia, sin que alumno asista un solo día a clase. Por último, añadió un generoso paquete de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que incluye la financiación del coste de la formación impartida en centros privados a precios muy superiores a los de mercado.

Todo ello no es sólo un nuevo ejemplo del uso de la *juventud* y la *formación* como excusas para la precarización incentivada del trabajo y la transferencia a las empresas de fondos comunes vía reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social. También nos muestra como la asignación de importantes recursos públicos a combatir el paro juvenil, unida a la privatización parcial de los servicios relacionados con la búsqueda de empleo, ha convertido la oferta de cursos, prácticas y orientación para este colectivo en una lucrativa línea de negocio.

La comparación del perfil de los contratados en 2007 y 2014 permite comprobar los efectos de la reforma del RD 1529/2012: en la actualidad solo uno de cada diez tiene menos de 19 años, mientras en 2007 eran siete de cada diez los que tenían esa edad; el número de contratados con estudios universitarios ha crecido en un 343%; alrededor de 62.000 jóvenes, el 50% de los que habían suscrito estos contratos, se estaban formando en 2014 en las ocupaciones de camarero o dependiente de comercio. El número de los contratos convertidos en indefinidos en 2014 apenas si representa el 2% de los realizados ese mismo año, un porcentaje inferior al de los contratos por obra y servicio (4%); además su utilidad desde este punto de vista es decreciente pues en 2007 el porcentaje se elevaba al 7%.

La reticencia del Ministerio de Empleo a dar información sobre las características de los cursos que se están realizando nos impide profundizar en nuestros análisis, pero las evidencias expuestas demuestran que el contrato en prácticas y para la formación es un fraude, pues no proporciona una formación acreditable ni inserta laboralmente a los jóvenes, y sugieren que se está utilizando en sustitución de otras modalidades contractuales con menos bonificaciones en los sectores con mayor creación de empleo.

## NOTAS

---

<sup>1</sup> Council Declaration on the European Alliance for apprenticeships. 15 de diciembre de 2013

<sup>2</sup> <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/03/22/nuevos-modelos-educacion-reducir-desempleo-juvenil-oit>

<sup>3</sup> [Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual](#)

<sup>4</sup> GOMENDIO KINDELAN: *La Formación Profesional en España*. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Presentación de Abril 2015 <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2015/04/20150409-ocde/ocde1.pdf>

<sup>5</sup> Estadísticas de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>6</sup> El concepto de precarización incentivada del trabajo lo utiliza Margarita MIÑARRO YANINI en “*El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo*” Jornada Universitarias de Granada, 2013

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/educacion-formacion-y-juventud/fp-dual-2013\\_es.htm](http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/educacion-formacion-y-juventud/fp-dual-2013_es.htm)

<sup>8</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>9</sup> [Real Decreto-ley 10/2011 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 protección por desempleo.](#)

<sup>10</sup> Ver nota 4

<sup>11</sup> INE. Encuesta de Población Activa Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad 1T 2007 y 1T 2015. Ver también Anexo II.

<sup>12</sup> [Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje.](#)

<sup>13</sup> Los cuatro buscadores de la web del SEPE que hay que consultar para intentar averiguar si existen certificados y centros disponibles para una ocupación determinada ofrecen resultados contradictorios. Por ejemplo, según el [buscador](#) de certificados, la ocupación *98201011 Reponedores de Hipermercado* está asociada al certificado de profesionalidad *COMT0211 Actividades Auxiliares de Comercio* que se imparte en Madrid capital en cuatro centros acreditados. No parece pues que se den las circunstancias para permitir la realización de otra formación. Sin embargo, hay varios centros, entre ellos uno en Madrid, autorizados para impartir cursos a distancia no acreditables para esa ocupación (ver [buscador](#) de centros autorizados).

<sup>14</sup> Art. 5 Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual)

<sup>15</sup> A finales de 2014 el número de centros inscritos en todo el Estado era 10.905 y el número de centros acreditados, 27.940.

<sup>16</sup> Artículo 16.6 del Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

<sup>17</sup> En Alemania, los tutores empresariales de formación profesional dual deben disponer de un certificado de idoneidad llamado AEVO (Reglamento de la idoneidad de formadores empresariales) y una cualificación ADA (Formación de formadores).

<sup>18</sup> El RD 488/1998 por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos establecía los siguientes límites: Hasta cinco trabajadores: uno. De seis a 10 trabajadores: dos. De 11 a 25 trabajadores: tres. De 26 a 40 trabajadores: cuatro. De 41 a 50 trabajadores: cinco. De 51 a 100 trabajadores: ocho. De 101 a 250 trabajadores: entre el 6 y el 8 por 100 de la plantilla. De 251 a 500 trabajadores: el 6% de la plantilla. i) Más de 500 trabajadores: entre el 6 y el 4 por 100 de la plantilla.

<sup>19</sup> Las ventajas salariales del contrato para la formación y el aprendizaje según la Asociación Nacional de Centros de Educación a Distancia (ANCED) serían:

Ahorro en costes salariales		
Sector	Oficinas y despachos	
Tipo de Contrato	Formación y Aprendizaje	Temporal
Seguros Sociales	0,00	321,35
Salario	599,29	842,21
Total gastos empresa	599,29	1.163,56
Ahorro salarial	564,27 €	

<sup>20</sup> Según el Art. 17.1. del RD 529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, las actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato.

<sup>21</sup> Listado de algunas de las entidades que ofrecen estos servicios:

- [www.grupo2000.es/](http://www.grupo2000.es/)
- [www.contrato-formacion.com](http://www.contrato-formacion.com)
- [www.necesitasformacion.com/](http://www.necesitasformacion.com/)
- [www.centrocef.eu/](http://www.centrocef.eu/)

<sup>22</sup> [www.contrato-formación.com](http://www.contrato-formación.com) dicen “disponer de una **amplia variedad de OCUPACIONES**, entre las que se podrán encontrar las que más se adapten a las necesidades del puesto de trabajo a desarrollar”. Además, “facilitan a coste 0€ un pack formativo online con el fin de cubrir las necesidades del trabajador y para que la formación represente coste 0€ al cliente”. Finalmente, señalan que pueden tramitar el contrato por sí mismos o, si el empleador lo prefiere, ponerse en contacto su asesoría habitual y tramitarlo conjuntamente.

<sup>23</sup> Recientemente se han establecido condiciones aún más ventajosas para la financiación de la formación de las personas beneficiarias del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, aunque sólo si la formación está vinculada a un título de FP o un certificado de profesionalidad. La cuantía máxima bonificable en estos casos es del 50% de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25% el segundo y tercer año. Se financiarán además 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, o 2 € si la empresa tiene menos de cinco trabajadores, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.

<sup>24</sup><http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/Datos-y-Cifras-del-SUE-Curso-2014-2015.pdf>

<sup>25</sup><http://www.cursosccc.com/?codigo=AEJL&gclid=CjwKEAiw5pKtBRCqpfPK5qXatWYSJABi5kTxlJzUVRsndUckrq7YbkQQLkde3slcOizG80tznDdZGRoCsfw wcb>

<sup>26</sup> PIN, J.R. y otros: *La formación profesional dual como reto nacional*. IESE Business School y Fundación Citi <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

---

<sup>27</sup> Las estadísticas del SEPE proporcionan información de las ocupaciones a dos dígitos, lo que nos impide saber cuántas de estas personas trabajaban como cocinero y cuantas como camarero; creemos, por la estructura del sector que la mayoría son camareros.

<sup>28</sup> SUBDIRECCION GENERAL DE ORIENTACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL: *Formación Profesional Dual. Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual, curso 2013-2014* Ministerio de Educación: <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/informe-seguimiento-fpdual.pdf>

<sup>29</sup> La mayoría de los contratos para la formación realizados tienen una duración de entre seis meses y un año; por eso hemos calculado el porcentaje de contratación indefinida sobre la media de contratos realizados en el año anterior y el año en curso.

## APENDICE 1

Audiolis, una empresa autorizada (Autorización 2900001274) para impartir formación a distancia en más de 75 ocupaciones, de escayolista a joyeros, explica en su web los materiales que envía al alumno y a la empresa e incluye una foto de los mismos.

- “**Documentación burocrática.** El pack formativo incluye dos sobres, uno para el alumno con información práctica, una guía didáctica, un cuestionario de calidad y un recibí que deberá devolvemos firmado, y otro para la empresa. En este último sobre Audiolis le da la bienvenida, le informa sobre las obligaciones de la empresa y el trabajador con el contrato para la formación, le explica al tutor cómo realizar el seguimiento formativo, le facilita el programa formativo que seguirá su trabajador y le ofrece información sobre todos los servicios que tiene a su disposición.
- **Libros.** El alumno o alumna recibe cada seis meses un envío con los manuales que necesitará para su formación teórica durante ese período.
- **Pruebas de evaluación.** Los libros vienen acompañados por sus correspondientes tests que el alumno-trabajador deberá cumplimentar y enviarnos para que su tutor o tutora los corrija.
- **Material complementario para escritura y trabajo:** bloc de notas, bolígrafo y bolsa para los libros –“



Fuente: <http://www.audiolis.com/es/contratos-de-formacion/formacion-inherente-al-contrato#sthash.Gypg9yJ.dpuf>

## APÉNDICE 2

### El empleo en aprendizaje, formación o prácticas (ANÁLISIS DATOS EPA)

Para este análisis se utilizan los datos del primer trimestre de 2015, el último publicado, y del mismo periodo de 2006. La EPA no nos permite diferenciar entre sí los diferentes contratos de formación y se refiere genéricamente a “aprendizaje, formación y prácticas” (en adelante AFP), lo que limita el alcance de este apéndice.

Los datos generales tienen en cuenta el sector público y el sector privado. Sin embargo, para evitar la distorsión producida por la contratación vinculada a la formación sanitaria especializada, se toman únicamente los datos del sector privado.

Por lo tanto, lo prudente parece limitar esta aproximación al empleo AFP en el sector privado, que es, además, el que concentra los contratos formativos previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Datos generales

El número de empleos bajo la modalidad de aprendizaje, formación y prácticas (AFP a partir de ahora) ha disminuido en términos absolutos entre 2006 y 2015 en 12,2 mil, aunque el comportamiento del sector público y del privado son diferentes: el primero al alza (9,6 mil más) y el segundo a la baja (21,8 mil menos).

Trim I 2015 Aprendizaje, formación y prácticas									
	Sector público			Sector privado			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	0,2	0,4	0,6	8,3	1,7	10,0	8,5	2,1	10,6
De 20 a 24 años	6,9	4,6	11,5	24,3	22,6	46,9	31,2	27,2	58,4
De 25 a 29 años	8,3	14,2	22,5	23,7	25,2	49,0	32,0	39,5	71,4
Más de 30 años	7,3	7,3	14,6	8,1	6,1	14,2	15,4	13,4	28,8
<b>Total</b>	<b>22,7</b>	<b>26,5</b>	<b>49,2</b>	<b>64,4</b>	<b>55,7</b>	<b>120,1</b>	<b>87,1</b>	<b>82,1</b>	<b>169,2</b>

Trim I 2006 Aprendizaje, formación y prácticas									
	Sector público			Sector privado			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	2,0	0,5	2,5	19,6	8,0	27,7	21,6	8,6	30,2
De 20 a 24 años	1,8	4,5	6,3	30,8	29,9	60,6	32,6	34,3	66,9
De 25 a 29 años	10,0	10,1	20,1	14,4	19,6	34,0	24,4	29,6	54,1
Más de 30 años	3,5	7,1	10,6	10,5	9,0	19,6	14,0	16,2	30,2
<b>Total</b>	<b>17,3</b>	<b>22,2</b>	<b>39,5</b>	<b>75,3</b>	<b>66,5</b>	<b>141,8</b>	<b>92,6</b>	<b>88,7</b>	<b>181,4</b>

Por el contrario, peso relativo del total de AFP en el conjunto de los contratos temporales ha crecido desde el 3,4% hasta el 5,0%. No por igual en el sector público y en el privado. En el primero ha pasado del 5,3% al 7,9%, mientras que en el segundo lo ha hecho del 3,1% al 4,3%.

Trim I 2015 Porcentaje AFP sobre total de empleo asalariado temporal									
	Sector público			Sector privado			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	19,2%	19,6%	19,4%	31,2%	8,2%	21,1%	30,7%	9,2%	21,0%
De 20 a 24 años	41,1%	28,3%	34,9%	12,9%	12,3%	12,6%	15,3%	13,6%	14,4%
De 25 a 29 años	21,4%	23,9%	22,9%	9,1%	9,5%	9,3%	10,7%	12,2%	11,5%
Más de 30 años	4,2%	2,3%	3,0%	0,8%	0,8%	0,8%	1,3%	1,2%	1,2%
<b>Total</b>	<b>9,8%</b>	<b>6,8%</b>	<b>7,9%</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,3%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,0%</b>

Trim I 2006 Porcentaje AFP sobre total de empleo asalariado temporal									
	Sector público			Sector privado			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	44,8%	10,0%	26,1%	13,6%	8,3%	11,5%	14,6%	8,4%	12,1%
De 20 a 24 años	5,7%	13,4%	9,6%	6,7%	7,7%	7,1%	6,6%	8,1%	7,3%
De 25 a 29 años	15,1%	11,0%	12,7%	2,6%	4,4%	3,4%	3,9%	5,5%	4,6%
Más de 30 años	2,2%	2,0%	2,1%	0,7%	0,9%	0,8%	0,9%	1,2%	1,0%
<b>Total</b>	<b>6,6%</b>	<b>4,6%</b>	<b>5,3%</b>	<b>2,9%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,4%</b>

Así mismo, el peso relativo del empleo AFP sobre el total de empleo con contrato temporal presenta variaciones significativas en función de la edad. En todos los grupos crece el porcentaje de AFP, pero especialmente en el que tiene entre 25 y 29 años, que pasa de una media del 4,6% al 11,5%. En el sector público el vuelco es hacia la franja entre 20 y 24 años, con porcentajes muy elevados de empleo AFP.

En consonancia con esto, disminuye el peso relativo en la franja joven, de los 16 a los 19 años de edad, en beneficio de la franja situada entre los 25 y los 29 años de edad.

Trim I 2015 Aprendizaje, formación y prácticas									
	Sector público			Sector privado			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	0,4%	0,8%	1,2%	6,9%	1,4%	8,3%	5,0%	1,2%	6,3%
De 20 a 24 años	14,0%	9,3%	23,3%	20,2%	18,8%	39,1%	18,4%	16,1%	34,5%
De 25 a 29 años	16,8%	29,0%	45,8%	19,8%	21,0%	40,8%	18,9%	23,3%	42,2%
Más de 30 años	14,8%	14,9%	29,7%	6,7%	5,1%	11,8%	9,1%	7,9%	17,0%
<b>Total</b>	<b>46,1%</b>	<b>53,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>53,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,5%</b>	<b>48,5%</b>	<b>100,0%</b>

Trim I 2006 Aprendizaje, formación y prácticas									
	Sector público			Sector privado			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	5,0%	1,3%	6,4%	13,8%	5,7%	19,5%	11,9%	4,7%	16,6%
De 20 a 24 años	4,6%	11,3%	16,0%	21,7%	21,1%	42,7%	18,0%	18,9%	36,9%
De 25 a 29 años	25,4%	25,5%	50,9%	10,1%	13,8%	23,9%	13,5%	16,3%	29,8%
Más de 30 años	8,7%	18,1%	26,8%	7,4%	6,4%	13,8%	7,7%	8,9%	16,6%
<b>Total</b>	<b>43,8%</b>	<b>56,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>53,1%</b>	<b>46,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,1%</b>	<b>48,9%</b>	<b>100,0%</b>

### Nivel educativo

También podemos apreciar algunos cambios en el nivel educativo de quienes tienen este tipo de empleos temporales en el sector privado.

<b>Trim I 2015 Niveles educativos empleo AFP sector privado</b>		
<b>Empleo en aprendizaje, formación y prácticas</b>	<b>Miles</b>	<b>Porcentaje</b>
Educación primaria incompleta	0,0	0,0%
Educación primaria	3,3	2,8%
Primera etapa de educación secundaria	23,2	19,3%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	16,3	13,6%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	16,1	13,4%
Educación superior	61,2	50,9%
<b>Total</b>	<b>120,1</b>	<b>100,0%</b>

<b>Trim I 2006 Niveles educativos empleo AFP sector privado</b>		
<b>Empleo en aprendizaje, formación y prácticas</b>	<b>Miles</b>	<b>Porcentaje</b>
Educación primaria incompleta	1,9	1,3%
Educación primaria	12,1	8,5%
Primera etapa de educación secundaria	38,7	27,3%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	20,6	14,6%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	12,1	8,5%
Educación superior	56,5	39,8%
<b>Total</b>	<b>141,8</b>	<b>100,0%</b>

Se produce un fuerte crecimiento del porcentaje de quienes tienen educación superior pasando del 39,8% al 50,9%. Igualmente, aunque en menor medida, crece el grupo de segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional, que sube del 8,5% al 13,4%. Este crecimiento del peso relativo de estos grupos de más alto nivel conlleva, como es lógico, la disminución de otros grupos. El más relevante, el correspondiente a la primera etapa de educación secundaria, que pierde ocho puntos porcentuales entre 2006 y 2015. En cualquier caso, lo que se aprecia es la disminución de los grupos con menor nivel educativo y el incremento de los dos grupos con mayor nivel.

## Sectores

Las modificaciones también afectan a los sectores predominantes en el análisis de este tipo de empleo.

<b>TRIMESTRE I DE 2015 SÓLO SECTOR PRIVADO</b>	
<b>10 PRINCIPALES SECTORES EN APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	
Restaurantes y puestos de comidas	7,2%
Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados	5,7%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	3,5%
Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	3,0%
Otros servicios personales	2,8%
Seguros	2,6%
Intermediación monetaria	2,5%
Educación postsecundaria	2,3%
Actividades jurídicas	2,2%
Extracción de gas natural	2,2%

<b>TRIMESTRE I DE 2006 SÓLO SECTOR PRIVADO</b>	
<b>10 PRINCIPALES SECTORES EN APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	
Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil	9,1%
Actividades jurídicas, de contabilidad, teneduría de libros, auditoría, asesoría fiscal, estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública; consulta y asesoramiento sobre dirección y gestión empresarial, gestión de sociedades	5,4%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	4,6%
Acabado de edificios y obras	4,1%
Intermediación monetaria	4,0%
Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	4,0%
Actividades diversas de servicios personales	3,2%
Restaurantes	3,2%
Acuicultura	2,9%
Pesca	2,9%

En coherencia con la evolución de la composición del empleo tras el estallido de la burbuja inmobiliaria, el sector de la construcción pierde el primer peso que ocupaba en 2006 y desaparece de estas diez primeras posiciones. De hecho, en 2015 se ha reducido su peso en el empleo AFP hasta el 1,6%.

Es el sector servicios en general, y de forma más específica la hostelería y el comercio, son los sectores que han tomado las primeras posiciones de este ranking de empleo AFP.

### Ocupaciones

Tal y como se va observando con el resto de los puntos, también entre las ocupaciones se han producido variaciones.

<b>Trimestre I 2015 Principales ocupaciones en el empleo AFP del sector privado</b>	
Vendedores en tiendas y almacenes	10,1%
Camareros asalariados	5,6%
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	4,0%
Empleados contables y financieros	3,7%
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3,2%
Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	2,9%
Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	2,9%
Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	2,9%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	2,7%
Cocineros asalariados	2,4%

<b>Trimestre I 2006 Principales ocupaciones en el empleo AFP del sector privado</b>	
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	6,5%
Peones de la construcción	5,7%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	3,7%
Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	3,6%
Profesionales de apoyo de la gestión administrativa, con tareas administrativas generales	3,3%
Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores asimilados	3,2%
Auxiliares contables y financieros	2,8%
Ingenieros superiores	2,8%
Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	2,7%
Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	2,6%

Al igual que se ve en los sectores, las ocupaciones en 2015 corresponden a los sectores de servicios, comenzando por comercio y hostelería. Las ocupaciones en construcción e industria son las que pierden en relación con las anteriores.