

## V FORO DE EMPLEO

### "La inserción laboral de los becarios"

#### INSCRIPCIÓN AL SEMINARIO (GRATUITA):

Julimar da Silva Bichara  
Telf.: 917 00 41 42 /00  
Fax: 917 00 41 23  
comunicacion@fog.es

FUNDACIÓN JOSÉ ORTEGA Y GASSET  
c/ FORTUNY, 53 - 28010 MADRID

#### OBJETIVOS DEL FORO DE EMPLEO:

Pretendemos, en primer lugar, a través de este Foro de Empleo Ortega y Gasset, conectar a la academia, centrada en los estudios del mundo del trabajo, con los protagonistas de las relaciones laborales, empresarios, trabajadores, gestores públicos y cualquier otra figura funcional que tenga algo que aportar al debate actual sobre la transformación continua de las relaciones laborales y su contribución al desarrollo económico y social.

En segundo lugar, desde este Foro se intenta desarrollar una visión amplia del mundo laboral, a través del análisis comparado con otros escenarios nacionales, primando, cómo no, el que nos es más cercano, el europeo, pendiente de transformaciones profundas en lo que ha sido el soporte de sus más de setenta años de prosperidad continua, el modelo europeo de bienestar social.

Pero también, y en tercer lugar, el Foro de Empleo Ortega y Gasset estará abierto a una temática extensa, sin limitaciones doctrinales o disciplinares, con el concurso de las múltiples disciplinas académicas que englobamos en el complejo de las Ciencias Sociales, abarcando desde los aspectos psicológicos de la relación laboral hasta las aportaciones de la ciencia política, pasando por las construcciones más conocidas del derecho o la economía laborales.



FUNDACIÓN  
INSTITUTO UNIVERSITARIO  
DE INVESTIGACIÓN  
ORTEGA Y GASSET

## V FORO DE EMPLEO ORTEGA Y GASSET

### "La inserción laboral de los becarios"

#### Organiza:



FUNDACIÓN  
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN  
JOSÉ ORTEGA Y GASSET

#### Patrocina:



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

Director: D. Santos M. Ruesga Benito  
Coordinador de la Secretaría Académica: D. Julimar da Silva Bichara

MADRID,  
30 DE OCTUBRE DE 2006  
A LAS 18.30 HORAS

FUNDACIÓN JOSÉ ORTEGA Y GASSET  
c/ Fortuny, 53 - 28010 Madrid

## V FORO DE EMPLEO ORTEGA Y GASSET

### V FORO DE EMPLEO ORTEGA Y GASSET

Todos los análisis sobre el mercado laboral español coinciden en apreciar, particularmente desde una perspectiva comparada, la importancia que aún mantienen los niveles de desempleo juvenil. Si bien los últimos años han sido exitosos en generación de empleo y, aunque en menor medida, en reducción de los niveles generales de desempleo, no ha ocurrido lo mismo con relación al empleo de los jóvenes y, por tanto, más concretamente, en cuanto a la dinámica de su inserción en el mercado laboral, es decir, al comportamiento del mismo en materia de primer empleo.

Han sido numerosas las reformas del entramado regulador del mercado de trabajo que, de un modo u otro, han tratado de abordar este gap. En líneas generales, la interpretación subyacente a este tipo de medidas que buscan mejorar el proceso de inserción de los jóvenes activos en el mercado pasa por la consideración de reducir el coste del trabajo juvenil, hasta tanto alcancen niveles de productividad suficiente para equiparar el coste laboral unitario a los niveles normales de un trabajador adulto. Acompañando medidas de contención salarial para los jóvenes se han introducido actuaciones en materia formativa, que aceleren su proceso de adquisición de cualificación, en cada ocupación específica, con el fin de reducir el periodo de alcance de los niveles adecuados de productividad.

Aún asumiendo esta interpretación de orden económico en la vida, quedan tras de ellas múltiples interrogantes en el orden social y político; desde el papel de los sistemas educativos reglados y su adaptación, en diferentes grados, a los requerimientos de la demanda de trabajo hasta el debate en torno a qué sujetos económicos financian el proceso de adquisición de cualificación de los jóvenes: ellos, sus familias, las empresas o los poderes públicos, o si todos participan, en qué cuantía cada uno y cómo se reparten los beneficios obtenidos en términos de mayor renta.

Todos estos y varios temas más afloran al analizar la función y los resultados de los sistemas de becas para la inserción laboral, instituidos como uno de los mecanismos más habituales en la realidad laboral española, orientados a impulsar el primer empleo entre los jóvenes, no sólo entre universitarios.

Sobre ello se debatirá en esta V Edición del FORO DE EMPLEO ORTEGA Y GASSET.

30 de octubre de 2006  
a las 18.30 horas

### La inserción laboral de los becarios

Moderador:

**Dr. Santos M. Ruesga**

Catedrático de Economía, Universidad Autónoma de Madrid. Director del Foro de Empleo Ortega y Gasset

Ponentes:

**D. Juan García Moreno**

Presidente del Grupo Red2Red

**D. Luciano Galán**

Director de Relaciones Externas y Corporativas, Universidad Autónoma de Madrid

**D. José Luis Úbeda**

Responsable de Recursos Humanos de Iberia

Coloquio con los asistentes

Se otorgará un diploma de asistencia  
a los participantes inscritos

# RESUMEN EJECUTIVO

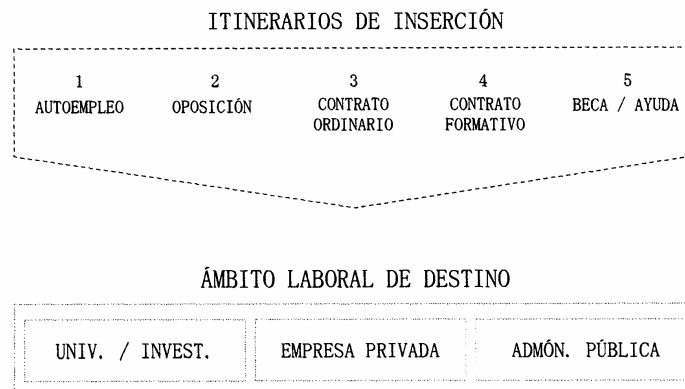
## 1. MARCO GENERAL DEL ESTUDIO

Facilitar el acceso de la población joven al mercado laboral es un **reto permanente** al que se enfrenta cualquier Estado en su apuesta por el crecimiento económico y la cohesión social. Lejos de ser tarea exclusiva de la Administración Pública, esta labor se nutre del esfuerzo de **una pluralidad de actores de naturaleza muy diversa**, que van desde los centros educativos hasta las empresas ordinarias, pasando por agencias de empleo, organismos públicos o asociaciones y redes sociales de apoyo a la inserción laboral.

El “*Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*” pretende centrar la mirada en el **complejo espacio de tránsito entre el universo educativo y el mundo de lo laboral**. Decimos que este espacio presenta altas dosis de complejidad porque tratar de identificar un modelo de transición único y pautado para todos los jóvenes no es sólo una tarea complicada, sino sobre todo un esfuerzo vano, puesto que la propia realidad nos advierte acerca de la diversidad de los procesos de inserción. **No hay fórmulas estandarizadas**, no hay caminos únicos, no hay procesos uniformes.

Así pues, lo que se ha hecho en primer lugar es intentar ordenar los distintos modelos de transición desde el mundo educativo hacia el entorno productivo en torno a **cinco itinerarios** específicos que desembocan a su vez en **tres posibles ámbitos de trabajo**. Es el **sistema general de la primera inserción laboral**.

FIGURA 1: SISTEMA GENERAL DE LA PRIMERA INSERCIÓN LABORAL



Como se puede observar, los itinerarios de inserción son básicamente cinco, aunque de cara al Estudio el foco se va a centrar sobre los dos últimos:

- Itinerario contractual formativo: Éste es el itinerario que siguen los jóvenes españoles apoyándose en dos modalidades de contrato: los contratos formativos ( “contratos para la formación” y “contratos en prácticas” ) y los contratos para la investigación. Todas estas fórmulas, a caballo entre el aprendizaje y el desempeño laboral, tienen la finalidad de facilitar una primera toma de contacto por parte de los jóvenes con la realidad del mercado de trabajo.
  
- Itinerario a partir de becas y ayudas: Las becas y ayudas que se dedican a favorecer el tránsito del entorno educativo al mercado de trabajo son muchas y muy variadas; en la realización del Estudio nos hemos centrado de forma exclusiva en aquellas que se orientan a la primera inserción de los jóvenes titulados acompañándose, de alguna forma, de una cierta actividad laboral, por lo que se han descartado, por ejemplo, las ayudas que cubren gastos de matriculación o a las becas de movilidad, ya que éstas carecen de un componente específico de desempeño productivo.

A su vez, estos itinerarios pueden desembocar en tres ámbitos laborales:

- A. La universidad y la investigación: El entorno universitario en particular, y el de la investigación científica en general, presentan unas lógicas de incorporación de personal que ameritan una mirada específica.
  
- B. La empresa privada: Es el ámbito con mayor capacidad de absorción de jóvenes titulados a partir de itinerarios muy diversos, entre algunos de los cuales se ha venido generando un conflicto creciente en los últimos tiempos.
  
- C. La Administración Pública: A la Administración Pública se puede acceder a través de las oposiciones y concursos -personal funcionario- o a través de la contratación ordinaria y formativa -personal laboral-; sin embargo, las becas y ayudas se han venido constituyendo como un mecanismo de incorporación de jóvenes titulados cada vez más habitual.

Delimitado el esquema general del sistema de la primera inserción, se ha procedido a centrar el esfuerzo investigador en conocer **qué sucede con el acceso al mercado laboral de los jóvenes que cursan estudios superiores**: ¿qué itinerarios recorren? ¿A qué ámbitos laborales se orientan? ¿Qué conflictos conocen entre las distintas alternativas de inserción?

## 2. OBJETIVOS GENERALES DEL ESTUDIO

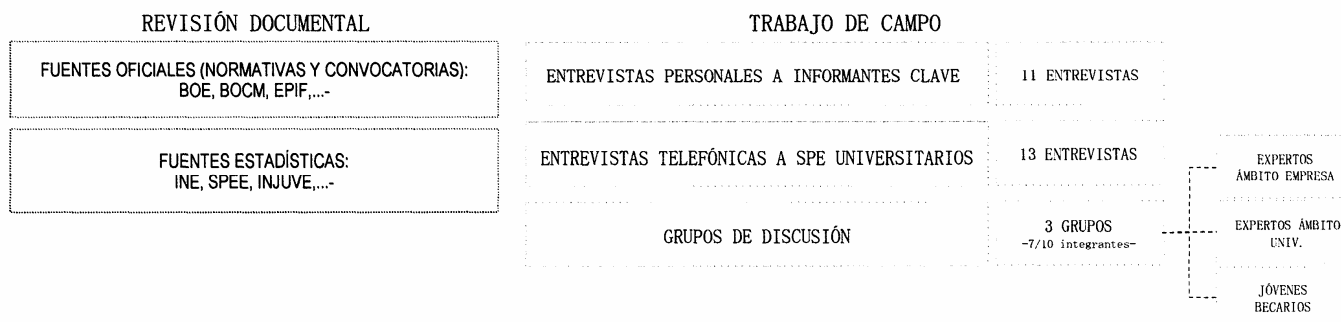
El “*Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*” tiene por objeto conocer cómo es el sistema de inserción al que se enfrentan los jóvenes universitarios en su tránsito del ámbito educativo al productivo, para poder valorar la eficacia del sistema de becas y ayudas para el empleo dentro del conjunto de instrumentos orientados a tal fin. Así, los objetivos generales han sido los que siguen:

1. **Caracterizar el sistema de becas y ayudas para el primer empleo** dentro del sistema de inserción laboral de los jóvenes.
2. Detectar aquellos **espacios de conflicto** entre los distintos itinerarios que puedan revelar un funcionamiento poco eficiente del sistema general de inserción, en especial en lo que tiene que ver con **las becas y ayudas y los contratos de tipo formativo**.
3. Proponer **alternativas para superar los fallos detectados** en el tránsito de la universidad a la vida laboral, identificando la viabilidad y el valor del sistema de becas dentro del conjunto de mecanismos de acceso al empleo.

## 3. METODOLOGÍA

Para elaborar el “*Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*” se ha empleado un **enfoque metodológico dual**: por un lado, se ha procedido a un amplio **análisis de fuentes** normativas y estadísticas, con el fin de caracterizar el objeto de estudio, y por otro se ha desarrollado un **trabajo de campo** que, anclado en herramientas de corte cualitativo, se ha orientado a la recogida de discursos en torno a las problemáticas más importantes detectadas en torno al fenómeno observado.

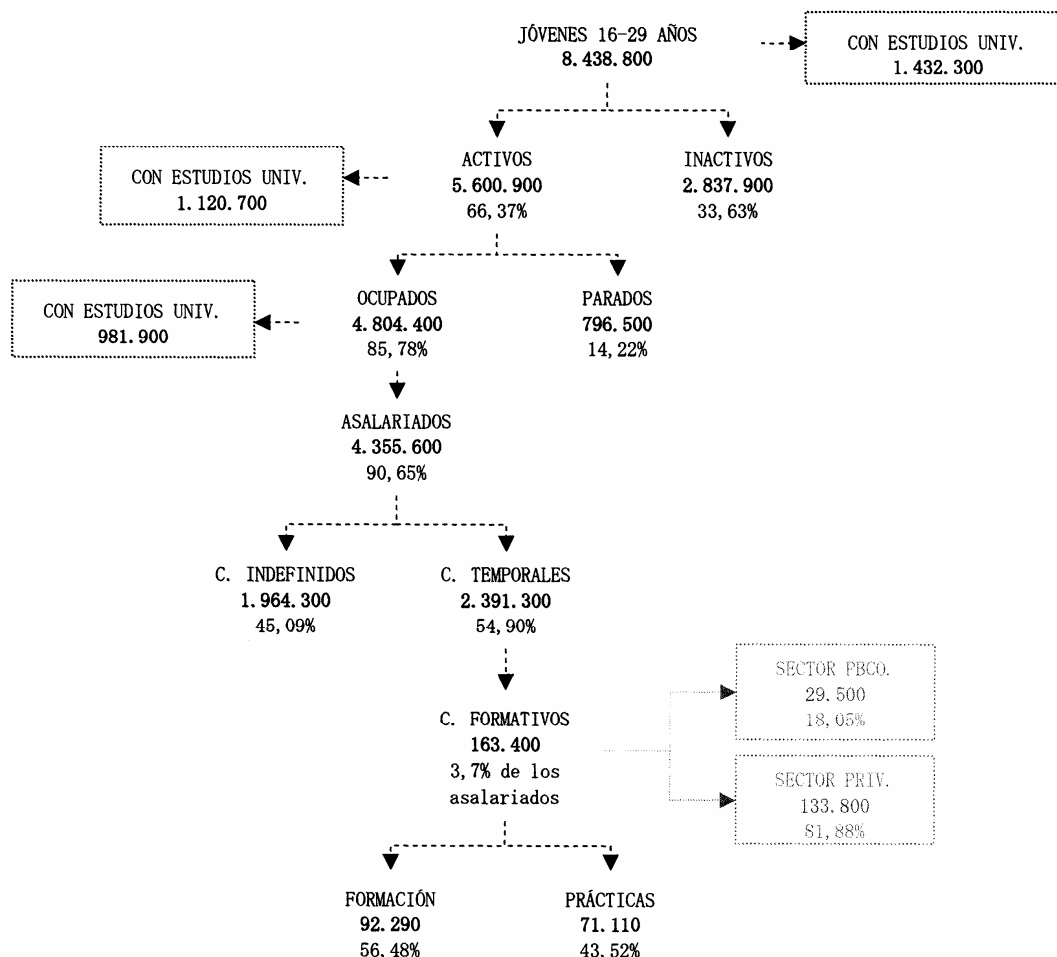
FIGURA 2: ESQUEMA RESUMEN DE LA METODOLOGÍA



#### 4. ALGUNAS CIFRAS DE CONTEXTO

FIGURA 3: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS JÓVENES EN 2005

(EPA, IV trimestre de 2005)



En relación al empleo, y a partir de la EPA correspondiente al IV trimestre de 2005, del total de 8.438.800 jóvenes **un 66,37% eran activos**, mientras que el 33,63% permanecían inactivos; dentro de los primeros, algo más de 3 millones eran hombres y 2,5 millones mujeres. Centrándonos sólo en los activos, **el 85,78% de éstos estaban ocupados** (4.804.400), con lo que un 14,22% se encontraba en situación de desempleo (796.500 jóvenes). Los jóvenes **asalariados representaban más del 90% del grupo de ocupados** entre 16 y 29 años, alcanzando la cifra de 4.355.600, de los que un 55,43% eran hombres (2.414.300) y un 44,57% mujeres (1.941.100).

Descomponiendo los distintos niveles de asalariados según el tipo de contrato, lo primero que hay que destacar es que **un 45,1%** de los jóvenes entre 16 y 29 años tenía **un contrato indefinido (1.964.300)**, mientras que **un 54,9%** lo tenía **temporal (2.391.300)**. A partir de ahí y en base a datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) se ha estimado el **peso relativo** de la contratación de tipo formativo en relación al total de contratos existentes, el cual presenta un índice muy bajo: **3,75% para el conjunto de jóvenes** y 3,94% y 3,52% para hombres y mujeres respectivamente. La contratación de carácter formativo en España, que a finales de 2005 afectaba a **163.400 personas entre 16 y 29 años**, parece tener una **relevancia relativamente escasa** dentro del sistema general de contratación del mercado de trabajo español.

##### 5. EL PUNTO DE PARTIDA: FORMACIÓN vs. TRABAJO

Tal y como se desprende de los objetivos señalados, el eje fundamental del Estudio es analizar las características de los procesos de transición del mundo educativo al productivo que se canalizan a partir de becas y ayudas, con objeto de dilucidar la función de este itinerario específico dentro del sistema general de inserción laboral. En concreto, se tratará de analizar **la posible colisión** existente entre este itinerario y el contractual formativo, por entender que ambos tienen por objeto facilitar el primer contacto con el mundo del trabajo a partir de una **combinación de elementos laborales y formativos**.

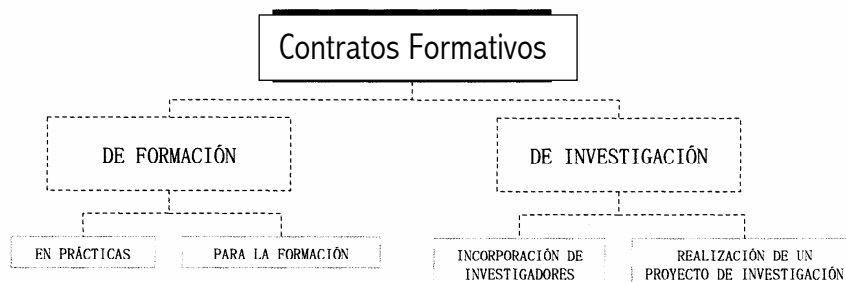
Por definición, la contratación de tipo formativo está pensada para regular aquellas situaciones en las que se constata el desarrollo de una actividad laboral que, sin embargo, está acompañada de una carga importante de formación. De algún modo, se orienta **a jóvenes que trabajan, pero lo hacen aprendiendo**. Por el contrario, la beca está diseñada para enriquecer un proceso formativo al añadirle una dimensión práctica aplicada de los saberes aprendidos. Las becas se desarrollan en un contexto educativo, aunque se singularizan por acarrear el desempeño de alguna actividad de tipo pre-laboral. Son para jóvenes que **aún están aprendiendo, pero lo hacen trabajando**.

Trabajar aprendiendo o aprender trabajando, he ahí la cuestión fundamental. Sin dejar de asumir que todo trabajador, sea cual sea su función, su actividad o su edad, aprende y mejora de forma continuada a lo largo de su vida laboral, se hace imprescindible marcar con claridad **un punto de inflexión** a partir del cual en una actividad se pueda determinar si prima lo formativo sobre lo laboral o viceversa. Esto es así de necesario puesto que, en buena medida, es el elemento que mejor puede contribuir a justificar la elección de un determinado itinerario de inserción u otro en cada caso concreto.

## 6. EL ITINERARIO DE INSERCIÓN A PARTIR DE CONTRATOS DE TIPO FORMATIVO

La presencia de contratos de tipo formativo en el Estatuto de los Trabajadores ha sido efectiva desde su primera formulación en el año 1980, si bien es cierto que, después de sucesivas reformas, los parámetros de estas fórmulas contractuales han variado considerablemente. En la actualidad, la formulación tan restringida que recogió la Ley 8/1980 ha dado paso a un **escenario de mayor complejidad**, en el que conviven distintos tipos de contratos que se agrupan bajo un paraguas formativo.

FIGURA 4: TIPOLOGÍA DE CONTRATOS FORMATIVOS



Desde una perspectiva histórica, la importancia relativa de la contratación de tipo formativo ha venido conociendo valores muy similares -en torno al 1%- a pesar de la evolución del número total de asalariados en España. Se confirma el **peso reducido** de este tipo de contratos dentro del conjunto de la población asalariada en nuestro país. En el año 1993, sobre un conjunto total de más de 9 millones de trabajadores asalariados, tan sólo 42.000 disponían de un contrato de tipo formativo; en el año 2005 eran cerca de 200 mil, pero sobre un total de cerca de 16 millones de asalariados. Se concluye pues que esta fórmula contractual ha tenido un **impacto escaso** en el mercado de trabajo español.

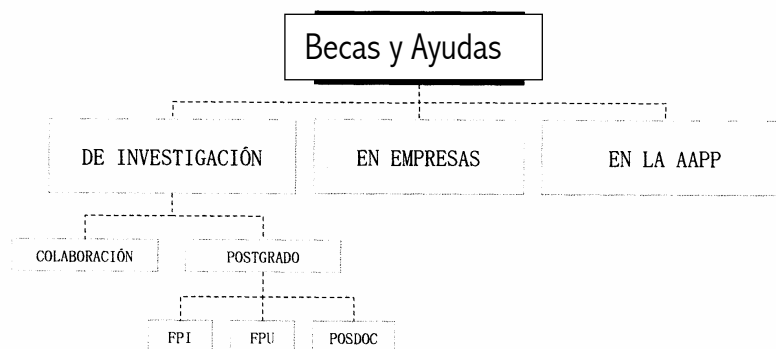
Si nos centramos en los datos para el año 2005, a partir de los registros del SPEE podemos conocer cuántos contratos de tipo formativo se han firmado en España; así, a lo largo del pasado año se firmaron **85.577 contratos en prácticas** y **120.584 contratos para la formación**, lo que suma un total de **206.161 contratos formativos** firmados en 2005. Esta cifra representa el 1,25% del total de contratos firmados en 2005. Además, centrándonos en los **contratos firmados por jóvenes entre 16 y 29 años**, éstos **alcanzan la cifra de 185.445**, lo que representa prácticamente el 90% de la contratación de carácter formativo de todo el año. Por otro lado, un 60% de los contratos de tipo formativo firmados a lo largo de 2005 corresponden a los hombres, mientras que las mujeres fueron las destinatarias del 40% restante.



## 7. EL ITINERARIO DE INSERCIÓN A PARTIR DE BECAS Y AYUDAS

En lo que a las becas se refiere, aquí también encontramos una **gran diversidad de figuras** orientadas a la inserción formativa de los jóvenes. Se ha optado por realizar un repaso de las ayudas a partir del entorno en el que se inscribe la entidad en la que la persona becada desarrollaría su actividad, distinguiendo los **tres ámbitos laborales** de destino del sistema de inserción. Así pues, se ha centrado la atención en las “**becas de investigación**”, en las “**becas en empresas**” -orientadas a la realización de prácticas- y en las “**becas en la Administración**” -destinadas a ofrecer una formación práctica complementaria en el ámbito de las Administraciones Públicas-. La razón de esta elección es poder clasificar el sistema de becas en categorías fácilmente identificables y con sentido dentro del sistema general de inserción laboral.

FIGURA 5: TIPOLOGÍA DE BECAS EN EL SISTEMA DE LA PRIMERA INSERCIÓN LABORAL



A diferencia de lo que sucede con los itinerarios contractuales, trazar un recorrido por la evolución de la normativa reguladora de becas es una tarea de mucha mayor complejidad, debido por un lado a la **escasez de normas marco** que regulen de forma homogénea la gran diversidad de becas existentes, y por el otro a la escasa revisión que sufren estos textos legales cuando sí se pueden encontrar. En todo caso, las dos referencias normativas que de forma más determinante enmarcan el funcionamiento de buena parte de las becas y ayudas son el **Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)** aprobado en 2006 -que regula las becas de postgrado en el ámbito de la investigación- y el **Real Decreto de 19 de junio de 1981 sobre Programas de Cooperación Educativa** -actualizado por el Real Decreto de 9 de septiembre de 1994-, orientado a las prácticas becadas en el sector privado fruto de un convenio universidad-empresa.

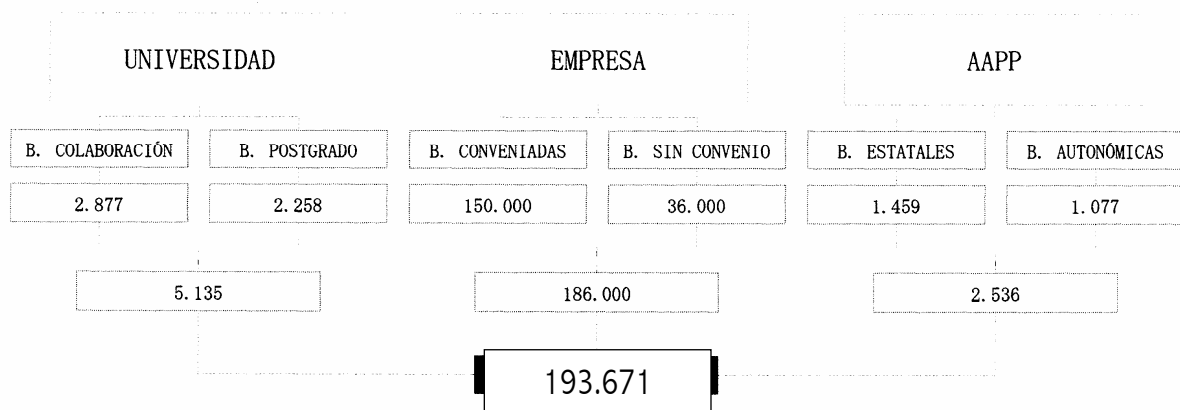
Para la cuantificación del número de becarios y becarias en 2005 se ha procedido a recorrer los tres ámbitos de destino identificados (universidad, empresa privada y AAPP) para tratar de rescatar las cifras más significativas, asumiendo que se trata de una realidad de muy difícil cuantificación por la **inexistencia de registros oficiales** que hagan seguimiento del fenómeno.

- Becas de colaboración en Dptos. universitarios: representan un porcentaje muy reducido del total de ayudas educativas otorgadas por la Administración Pública en un curso académico, alcanzando un exiguo 0,4%: de acuerdo a estadísticas INE y MEC, **2.877 fueron becas de colaboración** en 2005.
- Becas de postgrado: en lo que se refiere a las becas FPI, FPU y posdoctorales, el MEC dispone en su página web de un registro en el que se pueden consultar no sólo las becas en vigor sino también las características básicas de las convocatorias pasadas (plazos, requisitos, perfiles, etc.). Así, se ha producido un importante incremento global del número de becas de postgrado ofertadas para los titulados universitarios en España: de las 1.428 becas convocadas en el año 2000 se ha pasado a **2.258 en 2005**, lo que indica un incremento de casi un 60% en un periodo de tiempo relativamente corto.
- Becas conveniadas en empresas: para cuantificar las becas en empresas fruto de un Proyecto de Cooperación Educativa, lo que se ha hecho es entrevistar telefónicamente a los responsables de los servicios de prácticas y empleo (SPE) de todas las universidades, públicas y privadas, ubicadas en la Comunidad de Madrid. El resultado obtenido a partir de sus respuestas es de 2.627 becarios y becarias por centro universitario en el curso 2004-2005, o lo que es lo mismo, 197.025 para el conjunto de las 75 universidades del país. No obstante, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo empresarial y la envergadura de las universidades ubicadas en la Comunidad de Madrid, se ha construido en base a estimaciones **una horquilla razonable** de universitarios con becas en empresas en toda España **que va desde los 140.000 hasta los 160.000**.
- Becas en empresas fuera de convenios: en lo que respecta a las becas que tienen lugar al margen de convenios universidad-empresa, la información disponible es si cabe más opaca, constituyendo una realidad invisible debido a la total ausencia de registros. Lo que se ha hecho es calcular su número a partir de la EPA, analizando la cantidad de jóvenes que decían “no saber” cuál era su tipo de contrato específico una vez que habían declarado ser población ocupada y asalariada en el sector privado -y

también aplicando algunos factores de corrección-: en total, estos becarios y becarias podían ascender a **36.000 a finales de 2005**.

- **Becas en la Administración Pública:** para su cuantificación, lo que se ha hecho es revisar de forma muy precisa el Boletín Oficial del Estado (BOE) y el de la Comunidad de Madrid (BOCM) durante el año 2005, con objeto de recopilar todas las convocatorias de becas orientadas a jóvenes universitarios para desempeñar cualquier tipo de actividad en organismos públicos. El resultado de este análisis arroja las siguientes cifras: **1.459 becas en el BOE y 462 en el BOCM** -lo que, a partir de una inferencia en función de la importancia de la inversión en I+D de la Comunidad de Madrid respecto al resto de regiones, permite hablar de 1.077 becas en el total de CCAA-. Al final, **la cifra total** estimada de ayudas ofertadas en el marco de las Administraciones Públicas para 2005 **fue de 2.536**.

FIGURA 6: NÚMERO TOTAL DE BECAS EN 2005 POR CADA UNO DE LOS ÁMBITOS DE DESTINO



#### 8. DIFERENCIAS CUANTITATIVAS, RETRIBUTIVAS Y DE COBERTURA

Hemos esbozado un panorama en el que la firma de contratos de tipo formativo alcanzó a lo largo de 2005 la cifra de **185.445**, mientras que las becas y ayudas convocadas para jóvenes universitarios llegaron a las **193.476**. Si ajustamos estas cifras a jóvenes en posesión de una titulación superior, los contratos en prácticas fueron **80.704**, y las becas y ayudas específicas para quienes hubieran completado sus estudios se situaron en **40.079** (todas menos las universitarias de colaboración y las prácticas en empresas bajo convenio).

A la luz de estas cifras, y siempre con la máxima cautela que impone la ausencia de registros oficiales, en el marco de la comparación con el itinerario contractual formativo, podemos afirmar que, desde el punto de vista

cuantitativo, las becas y ayudas constituyen una realidad destacada en el sistema de inserción laboral español de jóvenes universitarios.

Si nos referimos a las diferencias retributivas entre contratos formativos y becas, éstas quedan reflejadas en las siguientes tablas. Las cifras para los contratos formativos se han obtenido a partir del análisis de los Convenios Colectivos de cuatro de los sectores empresariales que en mayor medida incorporan a becarios -para facilitar la comparación posterior-, y las de las becas provienen de las más de 200 convocatorias de becas de distinto tipo que se han estudiado.

TABLA 1: DOTACIÓN SALARIAL BRUTA DE LA CONTRATACIÓN FORMATIVA EN 2005

TIPO DE CONTRATO FORMATIVO		DOTACIÓN ( º )	
		BRUTA ANUAL	BRUTA MENSUAL -12 meses-
Contrato para la formación (ajustado al SMI) *		7.182	598,5
Contrato en prácticas (promedio)		9.963,75	830,31
▪ Sector de consultoría	1er año (60%)	8.246,53	687,21
	2º año (75%)	10.308,16	859,01
▪ Sector de prensa	1er año (60%)	11.016,70	918,06
	2º año (75%)	12.852,82	1.071,07
▪ Sector de banca	1er año (60%)	8.859,91	738,33
	2º año (75%)	11.074,89	922,91
▪ Sector de gestión administrativa	1er año (60%)	8.166	680,50
	2º año (75%)	9.185	765,42

\* Se ha ajustado la dotación del contrato para la formación al mínimo posible, delimitado por el Salario Mínimo Interprofesional de 2005.

TABLA 2: DOTACIÓN MEDIA DE LOS DISTINTOS TIPOS DE BECAS -POR JORNADA COMPLETA-

ÁMBITO	TIPO DE BECA	DOTACIÓN BRUTA MENSUAL MEDIA ( º )
		-12 meses-
UNIVERSIDAD	Becas de colaboración	354,54 *
	Becas FPI	1.005
	Becas FPU	1.100
	Becas Posdoctorales	1.857,5
EMPRESA	Prácticas en empresa con convenio	600 *
	Becas en empresa sin convenio	700 **
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Becas de AAPP	962,5

\* Las becas de colaboración y las prácticas en empresas en el marco de un convenio se desarrollan habitualmente en horario de media jornada, con lo que se ha duplicado su valor de cara a posibilitar la comparación con los contratos.

\*\* Las Becas de trabajo en empresas, fuera de la regulación de los Convenios, son muy diversas como para poder ofrecer un promedio salarial; lo que se ha hecho es calcularlo en función de las convocatorias de becas detectadas y de las opiniones y experiencia recabadas a lo largo del trabajo de campo

Desde una óptica general, parece complicado argumentar que el elemento salarial pueda ser determinante a la hora de que un joven universitario opte por una fórmula contractual formativa o por una beca en su primera inserción al mercado laboral. Hay desde luego ciertas ayudas pobremente dotadas -becas de colaboración y prácticas en empresa conveniadas-, pero este tipo de fórmulas no aparecen dentro del sistema de inserción como alternativas viables para la emancipación o el sustento de sus destinatarios; son, a lo sumo, ayudas económicas para complementar el desarrollo de la etapa formativa de estos jóvenes. El resto de becas, sin embargo, en tanto que orientadas a titulados que emprenden su salto desde la esfera educativa a la productiva, sí pueden tener esa consideración de pretender constituir verdaderos ingresos que permitan emprender proyectos personales independientes. Y en este sentido, **su dotación**, que no se diferencia de forma drástica de la de los contratos en prácticas, **no parece un elemento definitivo** a la hora de escoger entre un itinerario específico u otro.

La remuneración bruta de los contratos en prácticas que firman los jóvenes universitarios es muy similar a la dotación de las becas que se desarrollan en el ámbito de la investigación, de la empresa y de la Administración Pública, consagrando lo que se ha venido a denominar la **“generación de los mileuristas”** : jóvenes que, más allá de su preparación académica, del sector en el que desarrollen su actividad o de la fórmula específica que regule su desempeño laboral, se sitúan de manera prolongada en el tiempo en una remuneración mensual que difícilmente supera los 1.000 euros.

En cuanto a los **niveles de protección** que se garantizan en los dos itinerarios observados, éstos llevan aparejados diferentes tipos de cobertura que, a grandes rasgos, se podrían dividir en tres grandes grupos según las garantías y los niveles de protección que ofrecen:

- A. En primer lugar, existe un grupo formado por **todos los contratos de tipo formativo** y por **las becas de investigación** una vez que se ha obtenido el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) -de acuerdo a lo estipulado en el EPIF 2006-. Los jóvenes que se encuentren en estos supuestos se podrán beneficiar de la acción protectora de Seguridad Social: asistencia sanitaria en caso de maternidad, recuperación profesional, prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, prestaciones familiares de la Seguridad Social y prestaciones de servicios sociales.

- B. En segundo lugar aparece un conjunto integrado por los **becarios de investigación que se encuentran en sus dos primeros años** de investigación y por los jóvenes que desarrollan una beca en **algún organismo de la Administración Pública**. Éstos quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, y por lo tanto se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social con la exclusión de la protección por desempleo.
- C. Y por último, el tercer grupo está integrado por las **becas de colaboración** en departamentos universitarios y las **becas en empresas fruto de un Convenio** de Cooperación Educativa. En este conjunto, el Seguro Escolar protege a sus beneficiarios contra determinadas contingencias que puedan sobrevenirles.

Con todos estos elementos se ha elaborado un cuadro resumen de las características fundamentales de los dos itinerarios que centran el interés analítico:

TABLA 3: FIGURAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES UNIVERSITARIOS EN 2005

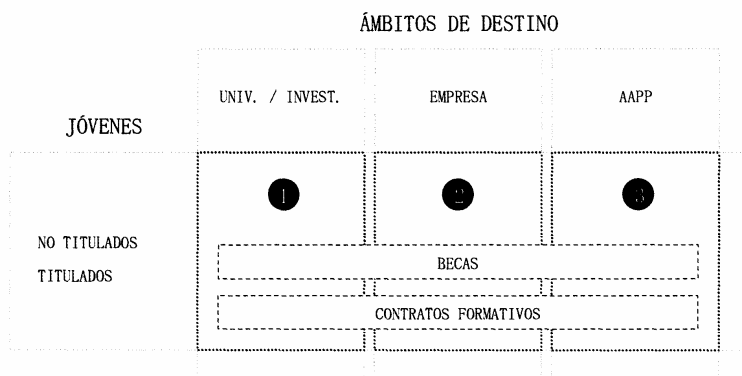
	Nº TOTAL	DESTINATARIOS HABITUALES	DOTACIÓN MEDIA BRUTAL MENSUAL ( * ) -sobre 12 meses y jornada completa-	NIVEL DE PROTECCIÓN
	<b>185.445</b>			
	<b>A. Contratos formativos</b>			
	-Contrato para la formación	104.741	Inferior a titulados sup.	598,5
	-Contrato en prácticas	80.704	Titulados superiores	830,31
	<b>B. Becas y ayudas</b>	<b>193.671</b>		
	-Becas de colaboración	2.877	Estudiantes	354,54
	-Becas FPI	950	Titulados superiores	1.005
	-Becas FPU	958	Titulados superiores	1.100
	-Becas Posdoctorales	350	Doctores	1.857,5
UNIVERSIDAD				
	-Prácticas en empresa	150.000	Estudiantes	600
EMPRESA				
	-Becas en empresa	36.000	Titulados superiores	700
AAPP				
	-Becas en la AAPP	2.536	Titulados superiores	962,5

\* En este tipo de becas no hay tan siquiera una cobertura del seguro escolar de los becarios, pues estas ayudas se producen fuera de toda relación con los centros universitarios.

## 9. DETECTANDO ESPACIOS DE CONFLICTO

Hasta aquí se han presentado las características fundamentales del sistema general de inserción y de los dos itinerarios sobre los que se está centrando la atención: el contractual formativo y el que se define a partir de becas y ayudas. A partir de este punto, se ha pasado a intentar **detectar aquellos espacios de conflicto** potencial en los que se pudiera estar dando una suerte de solapamiento o de fricción entre ambos itinerarios; en otras palabras, se ha tratado de intentar dilucidar si el recurso a las becas se está ajustando a la **propia naturaleza** de estas figuras, o si por el contrario existe un **abuso o un uso injustificado** de las mismas. Para ello, el análisis se ha centrado en los tres ámbitos de destino laboral identificados: la universidad y la investigación, la empresa y la Administración Pública.

FIGURA 7: ESPACIOS DE CONFLICTO POTENCIAL ENTRE ITINERARIOS



Una vez delimitados estos ámbitos, los interrogantes planteados son tres:

- En primer lugar, ¿existe la posibilidad de que los jóvenes ubicados en este espacio **reciban una beca** de inserción?;
- Después, ¿existe la posibilidad de que estos mismos jóvenes **firmen contratos formativos**?;
- Y por último, ¿**existe conflicto potencial** entre la beca y la fórmula contractual, o su delimitación según los casos está clara y se ajusta a un criterio justificado?

Las respuestas a estas preguntas -así como los conflictos más evidentes- se han sintetizado en la tabla que se presenta a continuación.

TABLA 4: CUADRO RESUMEN DE LOS TRES INTERROGANTES CLAVE EN CADA ÁMBITO

ÁMBITOS	SITUACIÓN ACADÉMICA DE LOS JÓVENES	PREGUNTA 1: ¿SE OBTIENEN BECAS?	TIPO DE BECAS	PREGUNTA 2: ¿SE OBTIENEN CONTRATOS?	TIPO DE CONTRATO	PREGUNTA 3: ¿HAY CONFLICTO?	JUSTIFICACIÓN DEL CONFLICTO
UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN	No titulados	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De colaboración</li> </ul>	No	-	Sí	Las becas de colaboración pueden enmascarar una actividad de tipo laboral
	Titulados	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De postgrado</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De prácticas</li> </ul>	Sí	Los investigadores exigen un reconocimiento de su profesión y una regulación contractual
	No titulados	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De prácticas</li> <li>- Prácticum</li> </ul>	No	-	No	-
EMPRESA PRIVADA	Titulados	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Becas en empresa</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De prácticas</li> </ul>	Sí	Las becas para titulados carecen de regulación, no encuentran justificación en la formación y pueden estar sustituyendo empleo
	No titulados	No	-	No	-	No	-
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Titulados	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De formación</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De prácticas</li> <li>- Ordinarios</li> </ul>	Sí	La APP garantiza un manejo más flexible de sus presupuestos recurriendo a las becas en vez de a la contratación pública
	No titulados	No	-	No	-	No	-



De un solo vistazo a la tabla anterior se pueden extraer los elementos básicos que definen el conflicto entre estos dos itinerarios. De entrada, salvando la polémica en torno al posible carácter productivo de las becas de colaboración en servicios universitarios, estamos ante un conflicto **que afecta de forma fundamental a los titulados universitarios**. En cada uno de los ámbitos analizados, la fricción entre las becas y los contratos en prácticas tienen que ver básicamente con tres elementos: el debate entre **formación y producción**, el **ahorro de costes laborales** y el **distinto nivel de rigidez** de ambas figuras a la hora de formalizar nuevas relaciones y, por supuesto, de terminarlas.

A lo largo del bloque descriptivo del Estudio hemos hecho hincapié en la cuantificación de la importancia de los dos itinerarios de acceso al mercado de trabajo: de este modo, concluíamos que la contratación de tipo formativo, en especial el contrato en prácticas, parecía tener **una incidencia escasa** dentro del sistema general de inserción laboral de los jóvenes en España, superando en poco la cifra de 80.000 contratos firmados a lo largo de 2005. Por su parte, las becas empezaban a constituir **una alternativa real** para canalizar el paso a la esfera productiva desde el ámbito universitario, habiendo contabilizado cerca de 200.000 a lo largo de 2005, de las cuales algo más de 40.000 orientadas de forma específica a jóvenes en posesión de un título superior.

En este capítulo analítico, no obstante, se ha pretendido construir un acercamiento de corte más cualitativo al fenómeno en cuestión orientado a responder a una pregunta fundamental: ¿son las becas y ayudas de carácter laboral una forma de sustitución de empleo que debería estar regulado a partir de la contratación de tipo formativo?

Enfrentando una realidad tan compleja, la respuesta a este interrogante está lejos de ser sencilla. Hemos localizado un cierto tipo de ayudas que **sí están demostrando una utilidad manifiesta** en la tarea de acercar la universidad y el trabajo, apoyando a los jóvenes en su tránsito de un espacio a otro. Estas becas son en esencia las que tienen lugar **a lo largo del periodo de formación superior** y se concretan a partir de la firma de **acuerdos de colaboración** con centros educativos. En 2005, alrededor de 150.000 jóvenes aspirantes a titulados superiores llevaron a cabo este tipo de actividad.

En la otra orilla, sin embargo, aparece todo un repertorio de ayudas, orientadas en su mayor parte a quienes **ya han completado** sus estudios superiores, cuya naturaleza resulta mucho **más complicada de justificar** en el marco de los requisitos que se entiende debe reunir una beca para poder ser considerada -y desarrollada- como tal.

Así, las becas de postgrado en el marco de la investigación - algo menos de 2.300 convocatorias en 2005-, las becas para titulados en el marco de empresas privadas -en torno a 36.000 en ese mismo año- y las becas convocadas por organismos públicos - cerca de 2.500- podrían **no ajustarse a los principios inspiradores** de este tipo de figuras, pareciéndose más a **una forma encubierta de desempeño laboral** que, al incluir una dimensión formativa innegable, podría estar regulada bajo la forma de un contrato temporal en prácticas.

De este modo, **sí hay conflicto entre itinerarios y sí hay desajustes en el sistema** de la primera inserción laboral. Por suerte, creemos que también puede haber alternativas viables para ordenar de forma más ajustada y equilibrada el complejo mecanismo de acceso de los jóvenes titulados a la esfera productiva.

## 10. ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS DE FUTURO

A continuación se mencionan una serie de medidas de carácter general que, de alguna manera, puedan ir encaminadas a corregir los desajustes detectados en el sistema de inserción laboral de los jóvenes universitarios en España, en particular en lo que se refiere al itinerario caracterizado por las becas y a aquel otro que se define a partir de los contratos de tipo formativo. Estas medidas, además, se insertan en el marco definido a partir de dos textos de gran trascendencia para la configuración del modelo de inserción laboral español: el informe del **Consejo Económico y Social (CES)** de 2005 acerca de papel de la juventud en el sistema productivo español y a las directrices de empleo recogidas en el **Programa Nacional de Reformas (PNR)** de España para el periodo 2005-2010.

Como viene siendo la norma, hemos agrupado las propuestas en torno a los tres ámbitos laborales de destino que conocen los jóvenes titulados superiores en sus procesos de inserción, reservando un último bloque de alternativas para referirnos a propuestas de corte más general.

TABLA 5: RESUMEN DE LAS PROPUESTAS FORMULADAS EN CADA ÁMBITO

ÁMBITO	PROPUESTA
UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Ajustar el desempeño de becas de colaboración a los perfiles formativos de los candidatos</li> <li>2 Insertar la Carrera Investigadora en el sistema general de I+D+i español</li> <li>3 Reconocer que la tarea de los jóvenes investigadores es una actividad productiva desde el inicio</li> <li>4 Unificar las diversas situaciones de los jóvenes investigadores en el momento actual</li> <li>5 Cubrir las lagunas pendientes del EPIF 2006, en especial en materia de riesgos laborales y accidentes</li> <li>6 Ordenar la Carrera Investigadora en etapas lógicas y bien estructuradas</li> <li>7 Caminar hacia un modelo 4+0 de regulación de la actividad investigadora inicial</li> </ol>
EMPRESA PRIVADA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Distinguir claramente las etapas formativa y productiva</li> <li>2 Potenciar las prácticas conveniadas y el desarrollo de prácticum en empresas</li> <li>3 Mejorar el seguimiento que los SPE hacen de sus becarios y establecer un sistema de indicadores de seguimiento común</li> <li>4 Desincentivar el recurso a las becas para incorporar a jóvenes en posesión de una titulación superior</li> <li>5 Crear una Comisión Mixta para realizar un seguimiento de las becas a partir de estudios y evaluaciones</li> <li>6 Reforzar la labor de la inspección de Trabajo y crear un protocolo de actuación ante becas irregulares</li> <li>7 Fomentar el recurso a las figuras contractuales de tipo formativo existentes</li> </ol>
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Ampliar el marco de colaboración entre Universidad y Administración en materia de prácticas becedas</li> <li>2 Generar Guías Prácticas que regulen nitidamente la labor del becario no titulado en la Administración</li> <li>3 Activar un Plan de Reconversión de becarios titulados a contratados con carácter formativo</li> <li>4 Liderar campañas de sensibilización acerca de los abusos del sistema de becas en los diferentes ámbitos</li> </ol>
PROPUESTAS GENERALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Fomentar el asociacionismo de los jóvenes becarios</li> <li>2 Mejora del sistema de seguimiento estadístico de este fenómeno</li> </ol>

Dos son las ideas fundamentales que esperamos haber sabido transmitir a lo largo del *“Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo”*. La primera, de carácter general, tiene que ver con la necesidad de **potenciar los vínculos entre la universidad y el mercado de trabajo**. Durante muchos años estas dos esferas han avanzado de manera independiente, incluso llegando a darse la espalda, pero parece haber llegado el momento de que se miren de frente y comiencen a poner en práctica soluciones imaginativas y eficaces al servicio de la inserción laboral de los jóvenes.

Así, parece importante que las autoridades educativas aprovechen el impulso de la creación del **Espacio Europeo de Educación Superior** para avanzar en una línea de mayor y mejor entendimiento con el sector productivo, manteniendo su necesaria independencia pero imbricándose de forma más intensa en procesos compartidos. El llamado “Proceso de Bolonia” pretende, entre otras cosas, fortalecer los vínculos entre la esfera educativa y la productiva, y esta oportunidad debe ser aprovechada por la universidad para diseñar un modelo de aprendizaje consciente del mercado de trabajo en el que se insertarán con posterioridad los y las estudiantes.

La segunda idea, de carácter más específico, apunta en la dirección de considerar que las becas, como mecanismo para potenciar la inserción laboral de los jóvenes, encuentran todo su sentido cuando tienen lugar **dentro de un contexto eminentemente formativo**, esto es, cuando los jóvenes en cuestión aún se encuentran inmersos en un proceso de aprendizaje reglado. Después, una vez que los estudiantes han completado sus estudios y, por tanto, son titulados superiores, la fórmula de inserción a la que se debe recurrir en todos los ámbitos **debe ser la contractual**, optando en todo caso por contratos de tipo formativo si la actividad laboral se acompaña de una cierta carga de formación. Es necesario remarcar que la etapa posterior a la obtención de una titulación superior es una fase eminentemente productiva en la que los elementos formativos no hacen sino acompañar el desempeño de una actividad de carácter plenamente laboral.

En este sentido, el creciente recurso a las becas no puede sino **encender las alarmas** ante una posible **sustitución de empleo** regulado por otro tipo de desempeño laboral -o para-laboral- con **cotas de precariedad** e inestabilidad mucho mayores. Las cifras no son aún apabullantes, pero un mercado laboral como el español, con altas tasas de temporalidad y grandes dificultades de acceso para amplios colectivos -como el de los jóvenes- no puede permitirse una tendencia hacia el florecimiento del itinerario a partir de becas y ayudas como la que se ha intentado reflejar en estas líneas.