

Resumen gráfico de la información
sobre contratos formativos del
Servicio Público de Empleo Estatal
(SEPE)

Contratos para la Formación y Contratos en Prácticas

Principales datos

Febrero 2018



Confederación sindical de comisiones obreras
Secretaría de empleo y cualificación profesional

PRINCIPALES DATOS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Este documento contiene un resumen gráfico de la información sobre contratos para la formación y contratos en prácticas que publica mensualmente el área de estadística de la web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

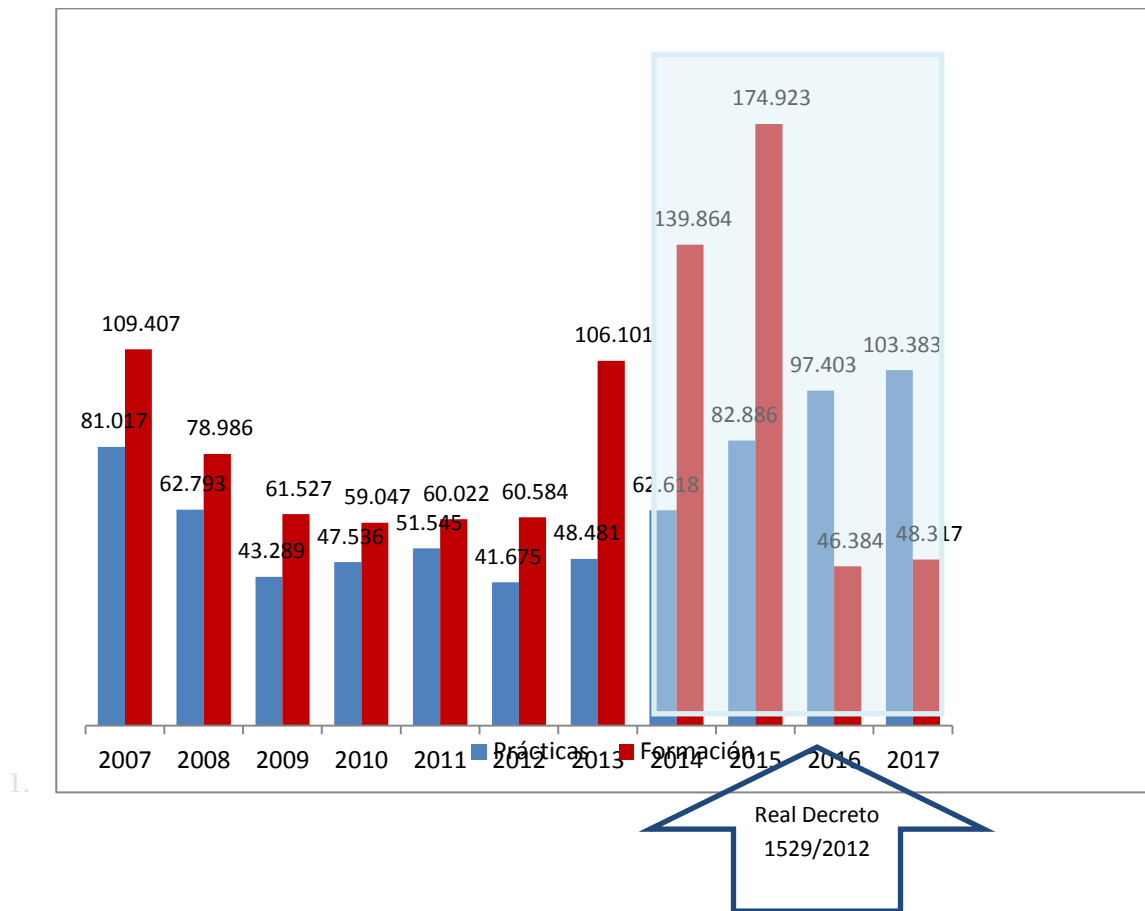
Las variables analizadas son:

- Número de contratos realizados y número de contratos convertidos en indefinidos.
- Características sociodemográficas de las personas contratadas: género, edad y nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación.
- Características de las empresas contratantes: tamaño, sector, CNAE y comunidad autónoma.
- Características de los contratos: ocupaciones para las que se realizan.

No se dispone de ningún dato sobre la formación asociada a los contratos para la formación y el aprendizaje, ni sobre el área de conocimiento de las titulaciones de las personas en prácticas, si bien es posible extraer algunas conclusiones a partir de la información sobre las ocupaciones para las que se llevan a cabo las contrataciones.

Los años analizados son 2007, 2014, 2015, 2016 y 2017. La información sobre 2007 permite comparar los datos actuales con los de antes de la crisis y la reforma de la regulación del contrato para la formación de finales de 2012.

GRÁFICO 1: Evolución del número de contratos en prácticas y para la formación. 2007- 2017



Contratos para la formación: Podemos distinguir tres etapas

- **Años 2007-2012:** El número de contratos para la formación se sitúa en torno a los 70.000 anuales. Como veremos más adelante, los contratos se realizan principalmente en el sector de construcción y las personas contratadas son jóvenes (el grupo más numeroso tiene menos de 19 años) sin titulación académica oficial.
- **Años 2013-2015:** El número de contratos crece hasta alcanzar un máximo de 174.923 en 2015. En su mayoría se realizan en los sectores de comercio y hostelería y aumentan tanto la edad como el nivel académico de las personas contratadas.

Este incremento está directamente relacionado con la aprobación 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, que introdujo las siguientes modificaciones:

- (a) Supresión de los requisitos exigibles a la formación asociada al contrato: mediante una disposición transitoria que se fue renovando cada seis meses hasta enero de 2016, se permitió la

impartición de **cursos no acreditables en modalidad a distancia tradicional** que eran subvencionados, cuando se *realizaban* en centros privados, con 215¹ euros al mes durante el primer año.

(b) Supresión de requisitos exigibles a la persona contratada y a la empresa contratante: se permite la firma de contratos con personas jóvenes (hasta 30 años) de cualquier nivel académico, la bonificación al 100% (75% empresas de más de 250) de las cotizaciones a la Seguridad Social (incluso cuando se contrata a familiares) y el encadenamiento de contratos.

Además, a principios de 2015,² se establecieron bonificaciones adicionales:

- Los costes de “tutoría” de las empresas (80 euros mensuales para las de menos de cinco trabajadores y de 60 para el resto) que, hasta donde sabemos, no es necesario justificar en forma alguna.
- Un incremento del 100% en las horas de formación bonificables cuando el contrato se realiza con jóvenes beneficiarios de Garantía Juvenil. El primer año, por tanto, el importe que se paga al centro de formación asciende a 430 euros al mes en modalidad de teleformación y 688 euros en modalidad a distancia.

A raíz de estos cambios, los contratos se convirtieron en una nueva y floreciente línea negocio para las consultoras de formación, con nulos efectos en términos de mejora de la cualificación y, como veremos en el Gráfico 3, con efectos negativos en la inserción laboral de los jóvenes³.

➤ **Años 2016-2017:** El número de contratos desciende bruscamente (casi en un 300% en 2016), aunque se mantienen las características básicas del periodo anterior en cuanto al perfil de los contratados y el sector de las empresas contratantes.

El descenso se debió a que, a finales de 2015, tras las quejas de CCOO y el aumento de las denuncias recibidas por la Inspección de Trabajo sobre el carácter fraudulento de estas contrataciones, el Gobierno

¹ 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. La formación presencial se financia con 8€ hora/alumno.

² Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la 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 y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

³ La situación se analiza en detalle en el informe “El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje”

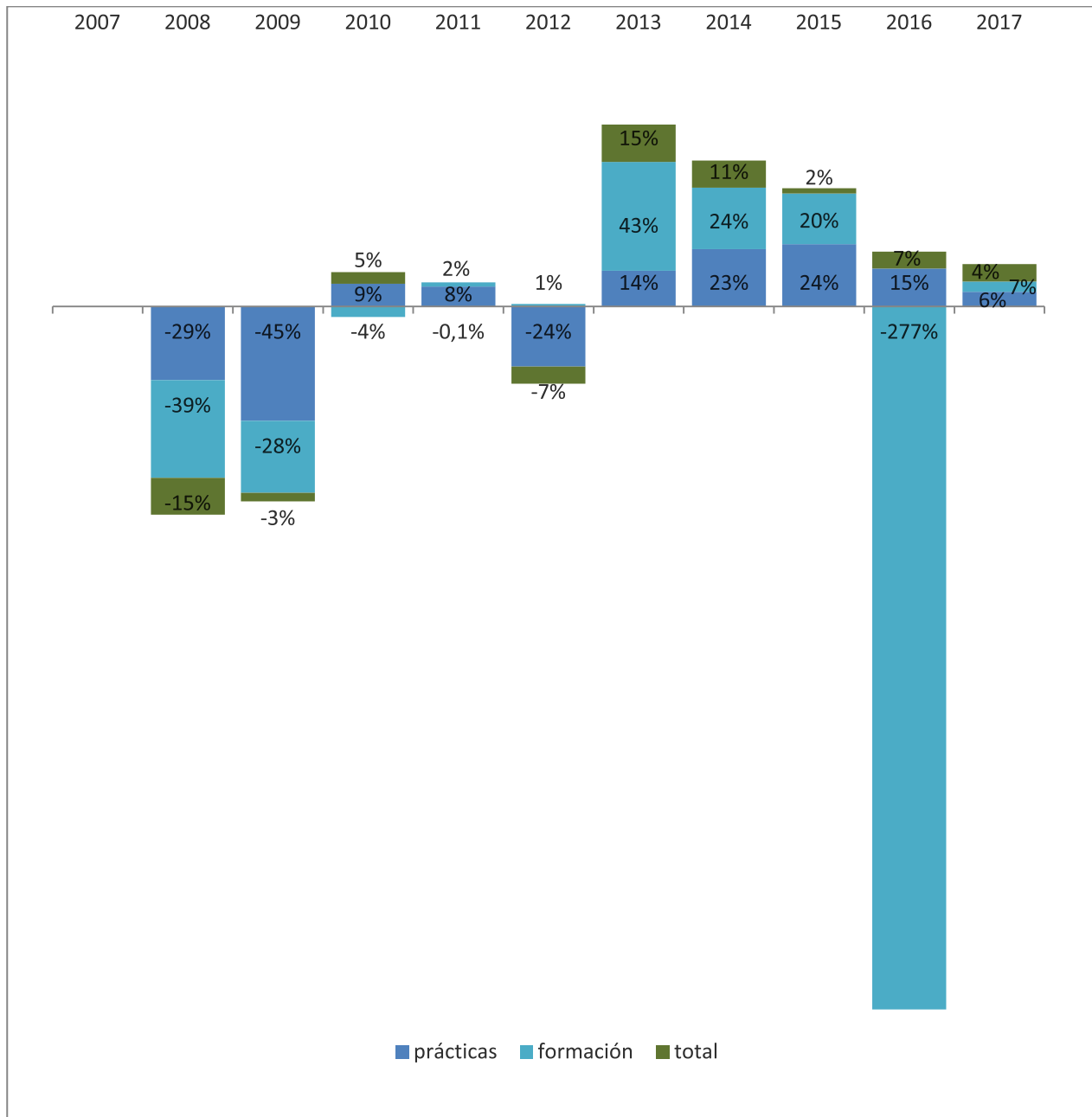
decidió no prorrogar la mencionada disposición transitoria y suprimir la financiación de la formación a distancia tradicional y la formación no acreditable (aunque hay excepciones).

Muchas de las consultoras más dinámicas en la “gestión” de formación a distancia no estaban acreditadas para impartir certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación, por lo que debieron interrumpir su actividad, con el consiguiente recorte de las contrataciones. En estos momentos, tratan de adaptarse a la nueva situación e impartir certificados mediante teleformación porque el contrato sigue siendo un *chollo* (ver Anexo I: Ventajas del contrato para la formación).

Sólo hay 62 certificados de profesionalidad que se puedan impartir mediante teleformación, concentrados en las familias de Hostelería y Turismo (14), Comercio (10) y Administración y Gestión (9). No hay ningún certificado disponible para 15 de las 27 familias profesionales existentes. En cuanto a los niveles de cualificación, 14 son de nivel 1, 23 de nivel 2 y 25 de nivel 3.

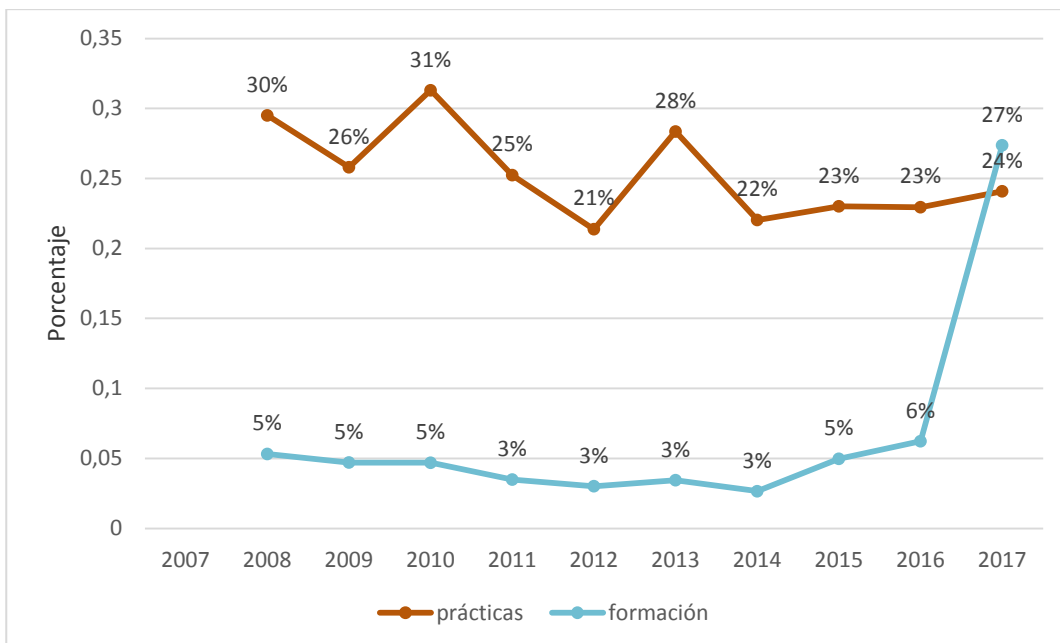
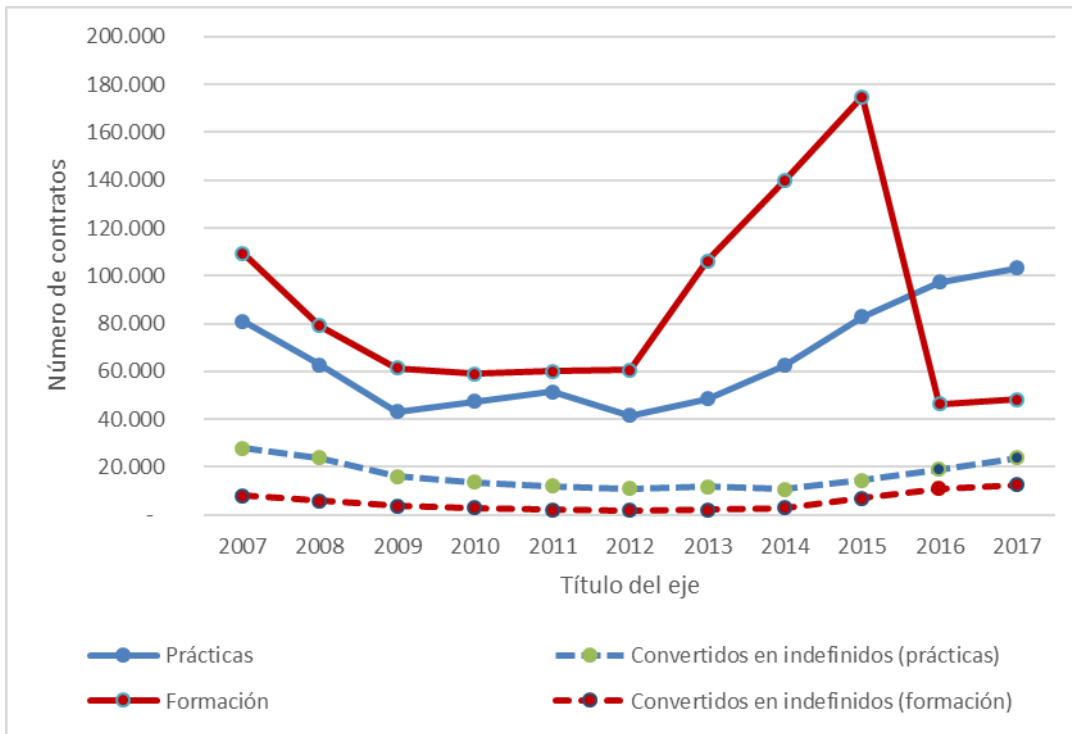
Estimamos que el coste para las arcas públicas de estos contratos entre 2013 y 2017 asciende a más de 1.893 millones de euros (Ver Anexo II: Estimación del coste para la Seguridad Social de los contratos para la formación).

GRÁFICO 2: Variación porcentual del número total de contratos, en prácticas y para la formación. 2008- 2017



Los contratos formativos son muy sensibles a la evolución del mercado de trabajo. En épocas de crisis decrecen con mayor intensidad que el conjunto de contratos y en épocas de bonanza aumentan con más fuerza. Entre 2007 y 2008, por ejemplo, el número total de contratos suscritos se redujo en un 15%, mientras que el descenso de los contratos en prácticas y los contratos para la formación fue del 29% y el 39% respectivamente. En sentido contrario, el crecimiento de la contratación general entre 2014 y 2015 ha sido del 2% y el de los contratos formativos del 24% (prácticas) y el 20% (formación).

GRÁFICOS 3 Y 4: Número de contratos convertidos en indefinidos. Datos absolutos y porcentajes 2007-2017



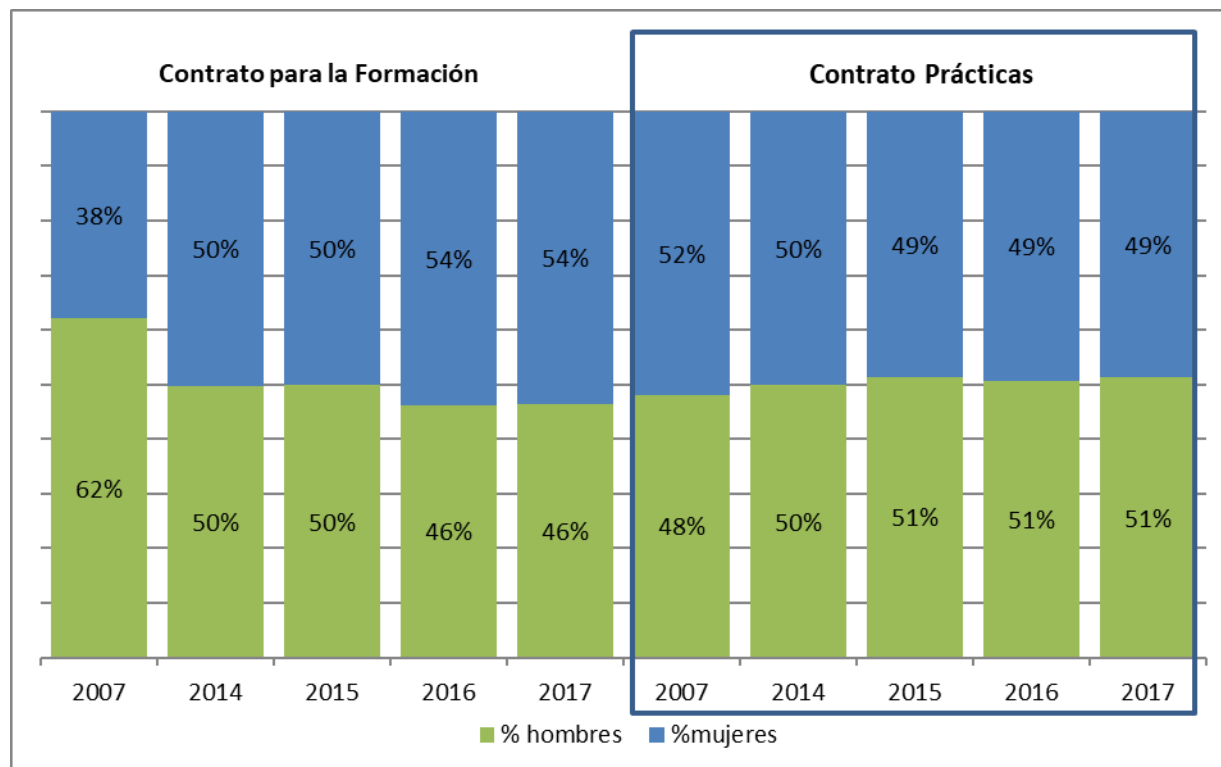
Como se observa en el primer gráfico, el número de contratos para la formación convertidos en indefinidos desciende con la crisis y toca fondo durante los años 2012 a 2014. En 2017 experimenta una

notable recuperación. De hecho, el número de conversiones en indefinidos este año alcanza los 12.696 frente a los 6.955 del 2015, a pesar de la abrumadora diferencia en el número de contratos suscritos.

Aunque los datos sobre contratos convertidos en indefinidos deben tomarse con prudencia cuando se valoran año a año, sí muestran una tendencia. **En este caso, sugieren que cuando se reducen los estímulos económicos para los contratos formativos, mejoran sus resultados en términos de inserción laboral de jóvenes, pues las empresas no tienen incentivos para utilizarlos como contrato precario, y sólo los utilizan para mejorar la cualificación.**

Los contratos en prácticas presentan un comportamiento mucho más estable, tanto en el número total de contratos realizados como en el porcentaje de ellos que se convierte en indefinidos, también se ven afectados por un decrecimiento durante la crisis.

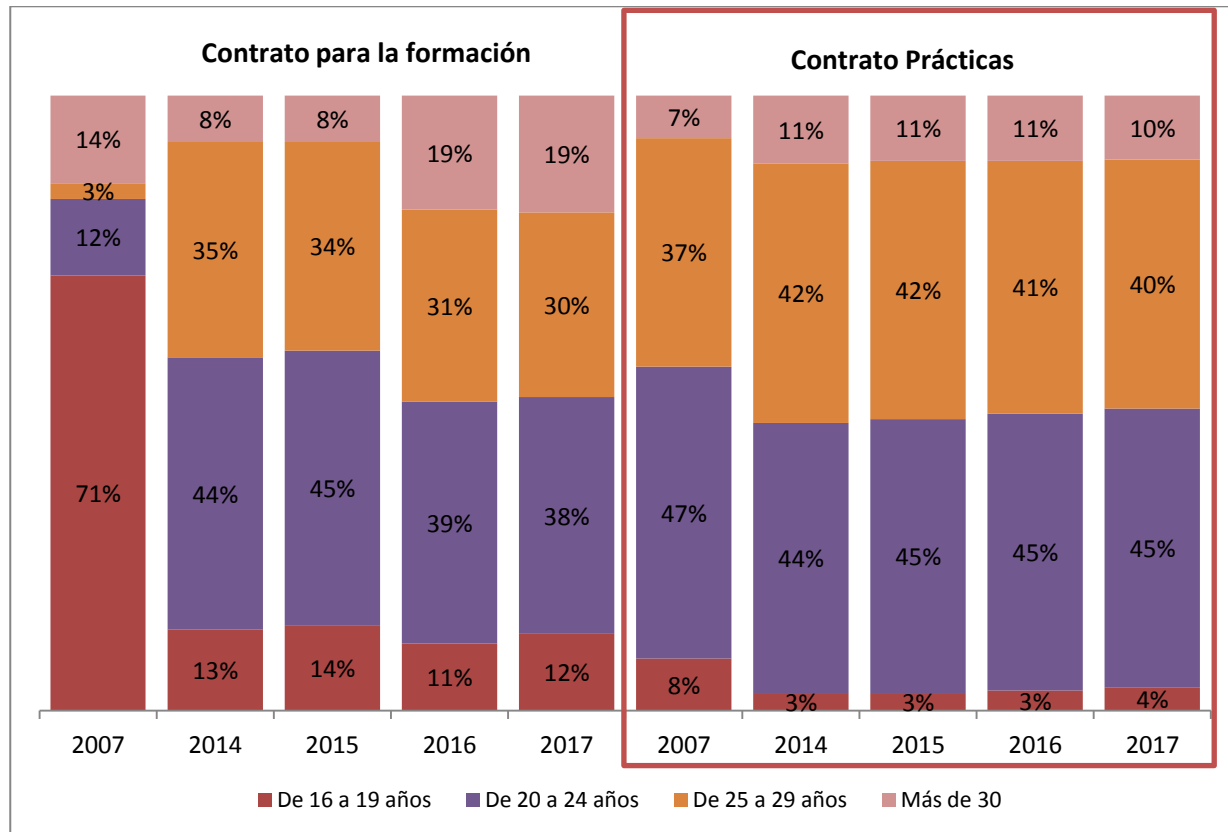
GRÁFICO 5. Distribución por género de las personas contratadas con contratos para la formación y contratos en prácticas. 2007- 2017



El **porcentaje de mujeres contratadas mediante contratos para la formación y el aprendizaje ha crecido en la última década** (del 38% al **54%**) a causa, probablemente, de la sustitución del sector de construcción por el de servicios como rama económica en la que se concentra el mayor número de estos contratos.

Por el contrario, **se ha reducido ligeramente la proporción de mujeres con contrato en prácticas** (del 52% al **49%**) lo que resulta chocante si tenemos en cuenta que en la actualidad son más las mujeres que los hombres con titulación superior en el mercado de trabajo; podría relacionarse con que, como veremos más adelante, las ocupaciones para las que se utiliza este contrato se vinculan con especialidades de ciencias, matemáticas, ingeniería, etc., en las que la presencia femenina es menor.

GRÁFICO 6. Distribución por edad de las personas contratadas con contratos en prácticas y contratos para la formación. 2007- 2017

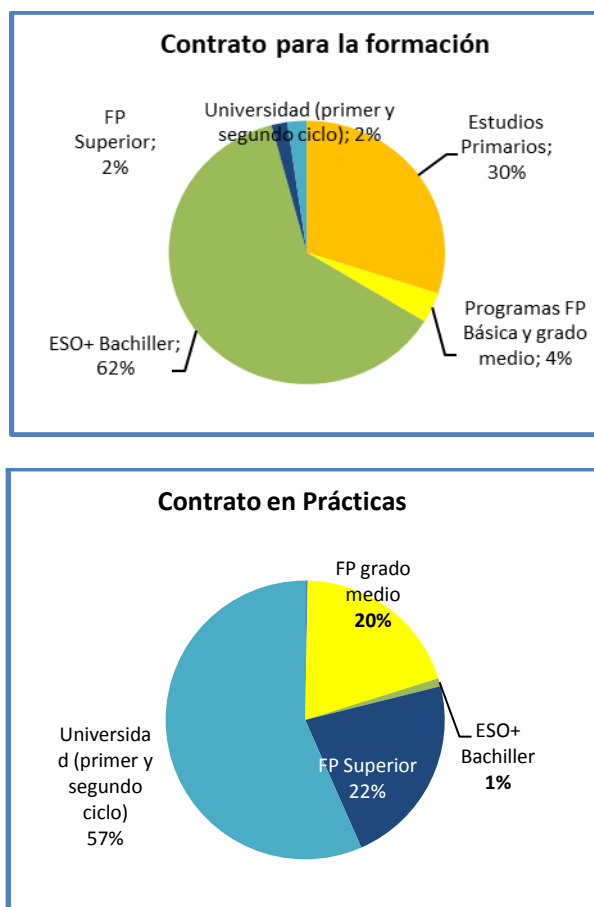


Contrato para la Formación: Aunque en su diseño original estos contratos se dirigían a jóvenes de menos de 25 años, en la actualidad entre el 40% y el 50% de los contratados supera esa edad. El efecto combinado del desempleo juvenil y la precarización incentivada del contrato hicieron que, entre 2007 y 2017, el porcentaje de personas menores de 19 años pasara del 71% al 12%.

En 2016 crece la presencia de mayores de 30 años (19%), lo que, con toda probabilidad, se debe al aumento del peso relativo de los contratos realizados en el marco de iniciativas públicas de empleo formación. En efecto, los mayores de 30 años sólo pueden ser contratados si se trata de *personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y otros Programas de Empleo-Formación*; al descender bruscamente la contratación en el sector privado y mantenerse el alumnado de los programas de empleo formación, su peso en el conjunto de los contratados aumenta.

Contrato en prácticas: El envejecimiento de las personas que han suscrito contratos en prácticas es menos notable: el grupo de los menores de 25 años ha pasado del 55% al 49% entre 2007 y 2017.

GRÁFICO 7. Personas contratadas en prácticas y para la formación por nivel educativo alcanzado en el momento de la contratación. Porcentajes calculados sobre el total de personas contratadas de 2014 a 2017

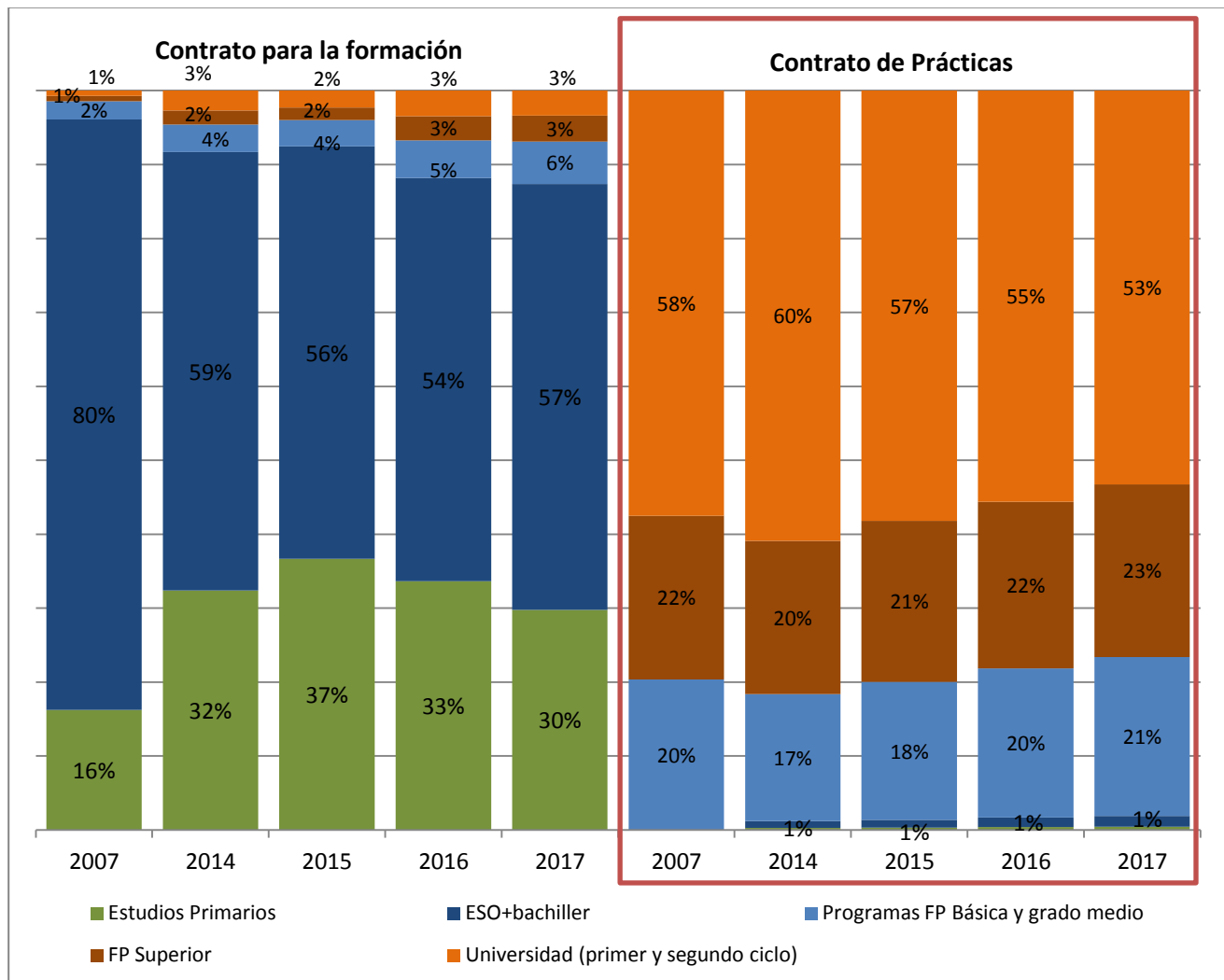


El perfil académico de los contratados en prácticas y el de los contratados para la formación es, lógicamente, muy distinto. Casi seis de cada diez personas con contratos en prácticas tienen formación universitaria y dos más han completado un ciclo superior de Formación Profesional.

Por el contrario, el 62% de los contratados para la formación han finalizado la ESO o el Bachiller⁴, el 30% alcanza un nivel educativo máximo de Estudios Primarios y apenas el 4% ha cursado Formación Profesional de grado básico o medio. Los titulados superiores suponen el 4%.

⁴ Sería deseable distinguir entre personas que han acabado el Bachiller y personas que han acabado la ESO, pero la estructura de los datos de la estadística de contratos no lo permite. Ver pág. 21 de las “fuentes de información” de Estadísticas de contratos.

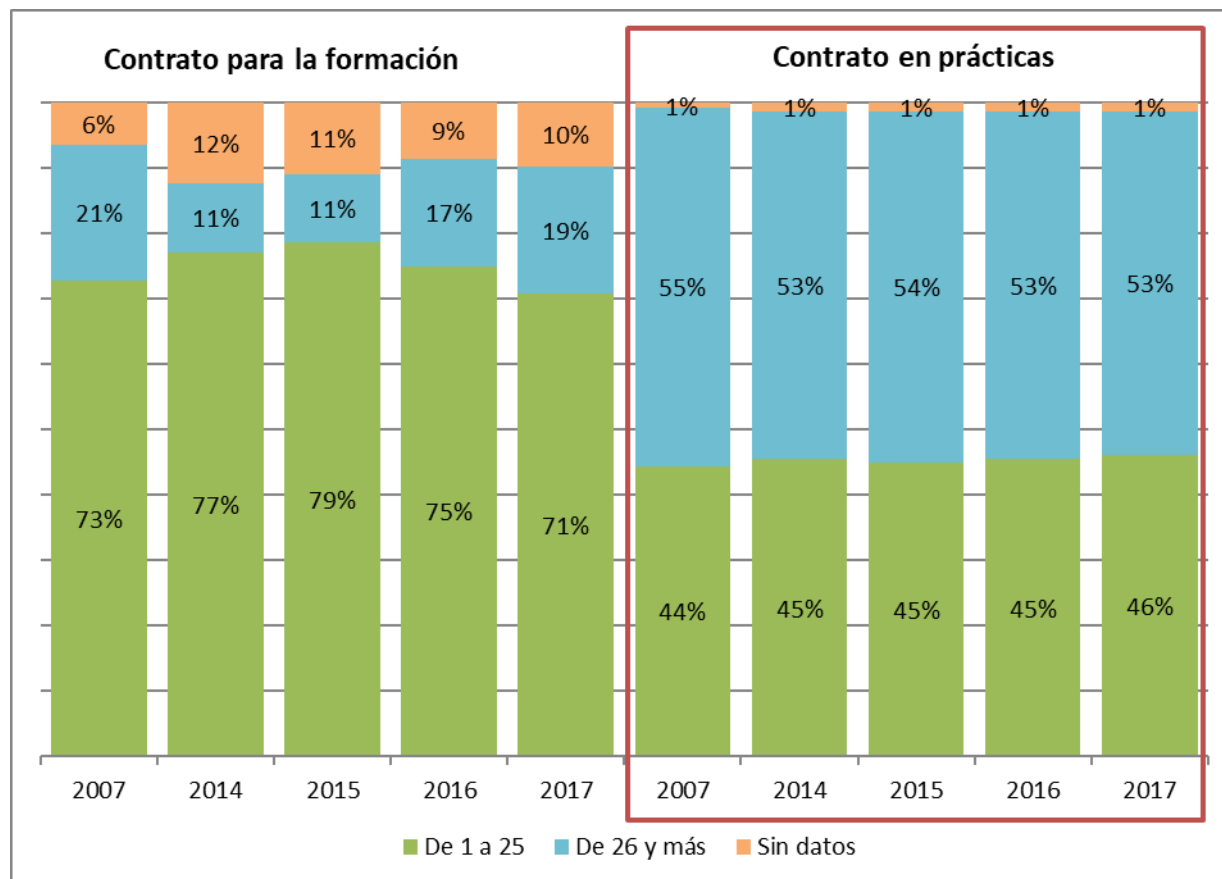
GRÁFICO 8. Distribución de los contratos para la formación y en prácticas por nivel educativo alcanzado por la persona contratada en el momento de la contratación. Cálculo anual para 2007-2017



NOTA: Las personas contratadas en prácticas que tienen el título de ESO o Bachiller podrían disponer de un certificado de profesionalidad.

Con respecto a la evolución del nivel académico se observa, por una parte, **un crecimiento del 300% los titulados superiores de FP y universidad con contratos para la formación** (del 2% al 6% entre 2007 y 2017), lo que, obviamente, es una utilización perversa de este vínculo laboral. Y, por otra, la **escasa vinculación de este contrato con lo que podríamos llamar “trayectorias de formación profesional”**. Sólo entre el 4% (2014) y el 6% (2017) de los contratados había finalizado estudios de formación profesional básica o de grado medio y, por lo tanto, podrían haber estado estudiando FP superior mediante la modalidad en alternancia. De hecho, las personas con un título de FP de grado medio son contratadas, cada vez con mayor frecuencia, mediante contratos en prácticas.

GRÁFICO 9: Contratos en prácticas y para la formación por tamaño de empresa. 2007-2017.



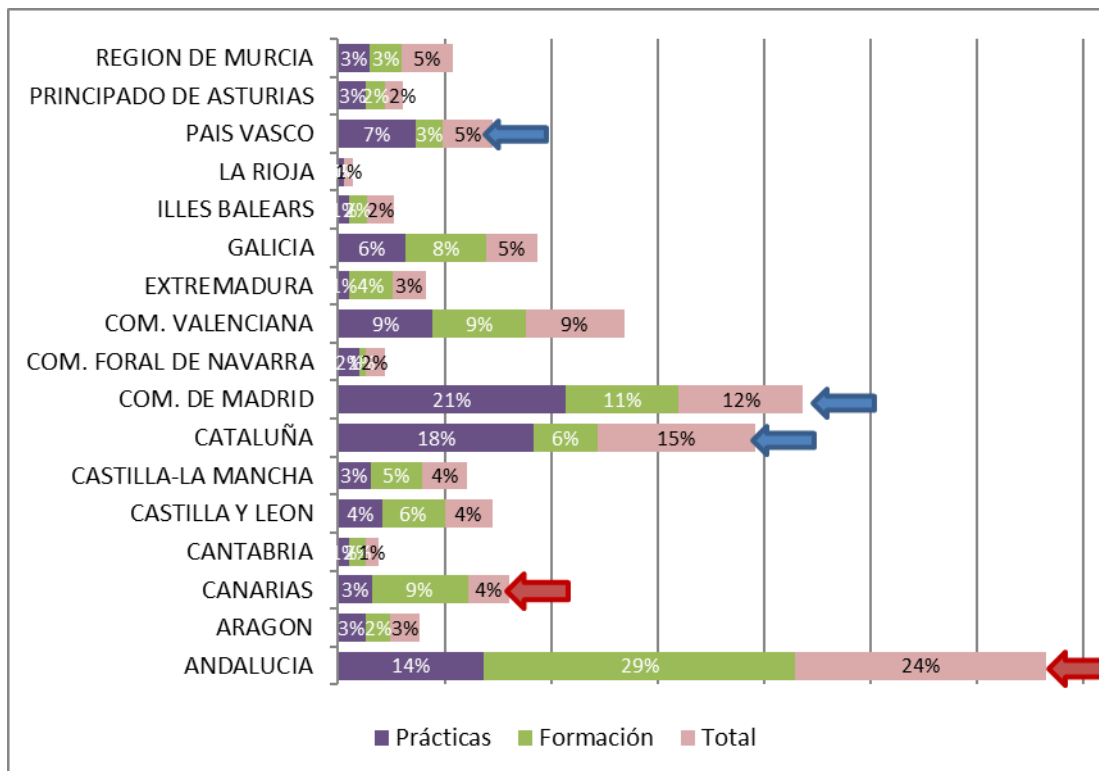
Nota: El epígrafe sin datos corresponde a autónomos que no tenía ningún asalariado en el momento de la contratación.

El uso de los contratos formativos está claramente segmentado por tamaño de empresa: las PYMES hasta 25 trabajadores y los autónomos sin asalariados realizan un 81% de los contratos para la formación, pero sólo el 46% de los contratos en prácticas.

Las empresas con una plantilla superior a 500, según los datos apenas han utilizado el contrato para la formación durante el periodo comprendido entre 2014 y 2017 (no llegan al 0,5% de la contratación), mientras que han hecho el 10% de los de prácticas, aunque este hecho no aparezca en el gráfico.

Esto sugiere que **el tamaño es uno de los elementos más relevantes para determinar las competencias requeridas por las empresas.** Las grandes incorporan personal de alta cualificación, mientras que las pequeñas se inclinan por personal con menor cualificación o, simplemente, utilizan el contrato para la formación para reducir costes sin preocuparse demasiado de su dimensión cualificante.

CUADRO 10: Distribución porcentual de los contratos para la formación y contratos en prácticas por comunidad autónoma. 2016

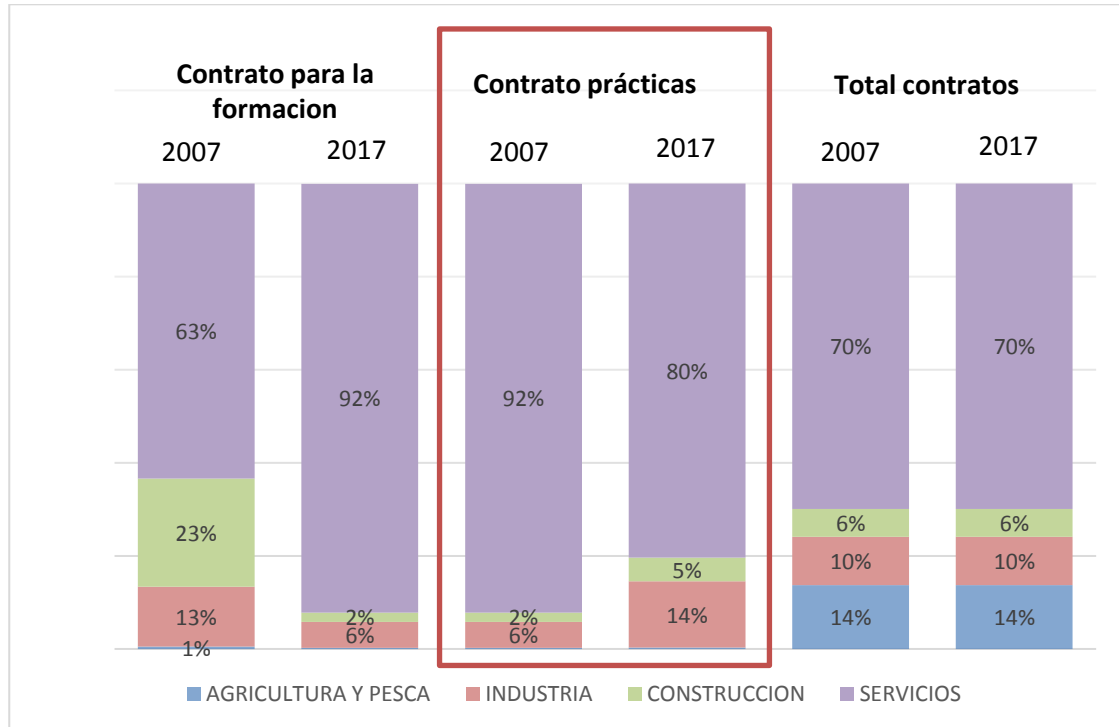


Nota: se ha elegido el año 2016 tras comprobar que hay pocas modificaciones anuales relevantes en el periodo considerado.

La distribución de los contratos por comunidad autónoma apenas si ha experimentado cambios entre 2007 y 2017. **Las autonomías con fuerte presencia de la hostelería y el turismo en su estructura económica, como Canarias o Andalucía, concentran una mayor proporción de contratos para la formación.**

La utilización del contrato en prácticas es más frecuente en Madrid, Catalunya y Euskadi, lo que puede deberse a una mayor presencia de empresas del sector industrial.

GRÁFICO 11. Distribución de los contratos para la formación, en prácticas y de todos los contratos por sector de actividad. 2007 y 2017



Cuadro 1: Número y porcentaje de contratos para la formación y en prácticas por CNAE de la empresa contratante (sólo las 10 primeras). Año 2017

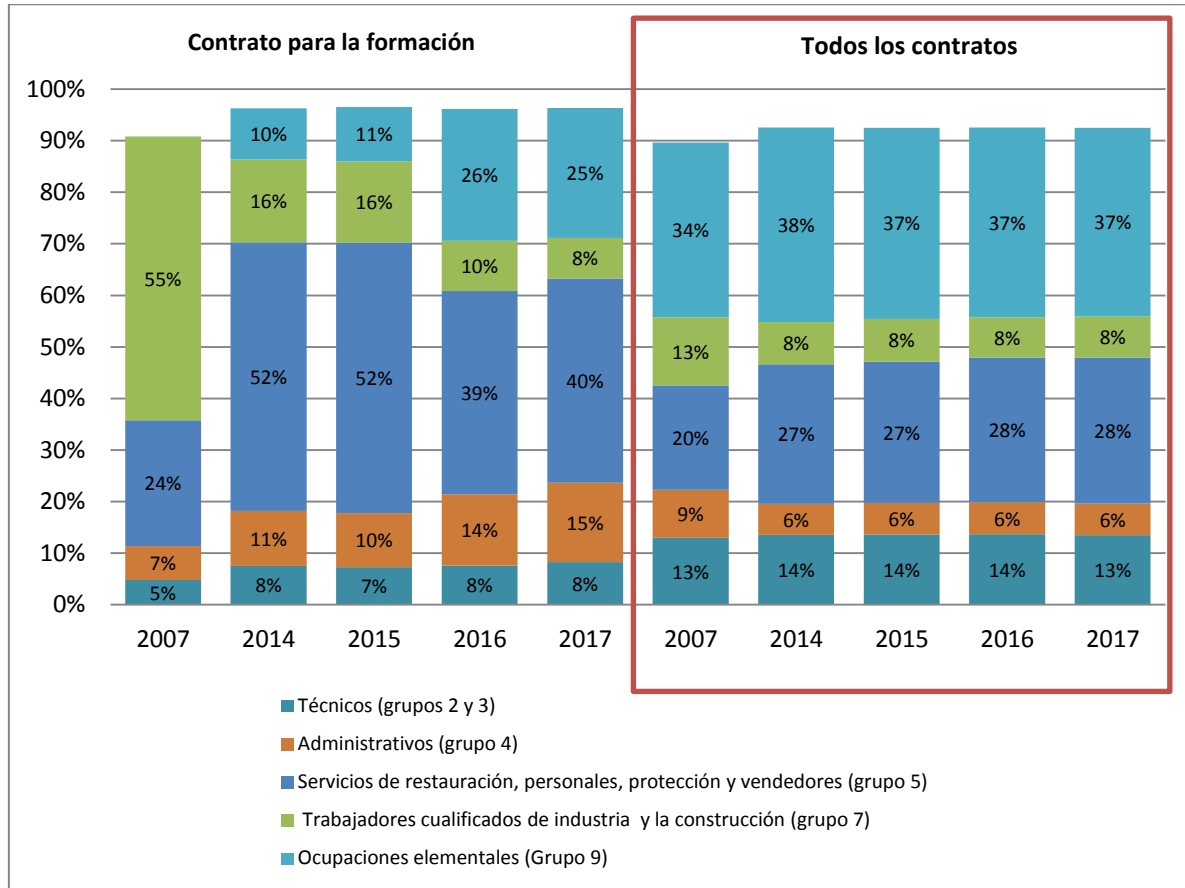
Contrato en prácticas			Contrato para la formación		
85 Educación	8.365	8%	84 Administración pública y defensa.	11.857	25%
86 Actividades sanitarias	8.313	8%	47 Comercio al por menor, excepto de vehículos	8.939	19%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	6.364	6%	56 Servicios de comidas y bebidas	7.748	16%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos	6.001	6%	85 Educación	4.771	10%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	5.793	6%	46 Comercio al por mayor e intermediarios d	1.966	4%
45 Venta y reparación de vehículos de motor	5.008	5%	45 Venta y reparación de vehículos de motor	1.141	2%
62 Programación, consultoría y otras actividades	5.142	5%	55 Servicios de alojamiento	780	2%
84 Administración pública y defensa.	4.496	4%	96 Otros servicios personales	747	2%
46 Comercio al por mayor	4.008	4%	69 Actividades jurídicas y de contabilidad	741	2%
43 Actividades de construcción especializada	3.790	4%	10 Industria de la alimentación	690	1%

La utilización de los contratos formativos en el sector primario es casi irrelevante, a pesar de que la rama agropecuaria absorbe el 14% del total de contratos firmados en 2017. Por el contrario, en servicios se “sobreutilizan” y su importancia va en aumento. En 2017 aglutina el 92% de los contratos para la formación y el 80% de los contratos en prácticas.

Si atendemos al desglose por los CNAE (Cuadro 1) observamos una fuerte concentración de los contratos para la formación en **Comercio al por menor y Servicios de comidas y bebidas** (35%), **Administración Pública** (22%) y **Educación** (10%). El porcentaje de la Administración Pública se puede deber a contrataciones llevadas a cabo en el marco de iniciativas de inserción. Por último, con respecto al CNAE de Educación, podría pensarse que las propias consultoras y centros de formación contratan a jóvenes a los que imparten el certificado de *“Docencia de la formación profesional para el empleo”*.

La distribución por CNAE de los contratos en prácticas es bastante más homogénea: encabezan el ranking Educación (9%), Actividades Sanitarias (8%) y Actividades jurídicas y de contabilidad (6%).

GRÁFICO 12. Porcentaje de contratos para la formación y total de contratos por ocupación. 2007-2017



La Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011 (CNO-11) establece 10 grandes grupos de ocupaciones, ordenados de mayor a menor nivel de responsabilidad y complejidad (con excepción de las

- 1 Directores y gerentes
- 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3 Técnicos; profesionales de apoyo
- 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
- 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 9 Ocupaciones elementales
- 10 Ocupaciones militares

ocupaciones militares).

Para simplificar el gráfico, hemos suprimido los Grupos 1, 6 y 10, que no tiene apenas relevancia en la contratación formativa y unido los grupos 2 y 3.

Se observa que, a partir de 2014, las ocupaciones que concentran el mayor número de contratos para la formación son del grupo 5 *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, lo que se corresponde con lo señalado en las notas precedentes de este informe. Sin embargo, esa concentración disminuye a lo largo del periodo, lo que indica que esta modalidad se está extendiendo a otros grupos de ocupaciones, muy particularmente al Grupo 4 *Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina* (del 7% en 2017 al 15% en 2017) y al grupo 9 *Ocupaciones elementales* (del 0% al 25%).

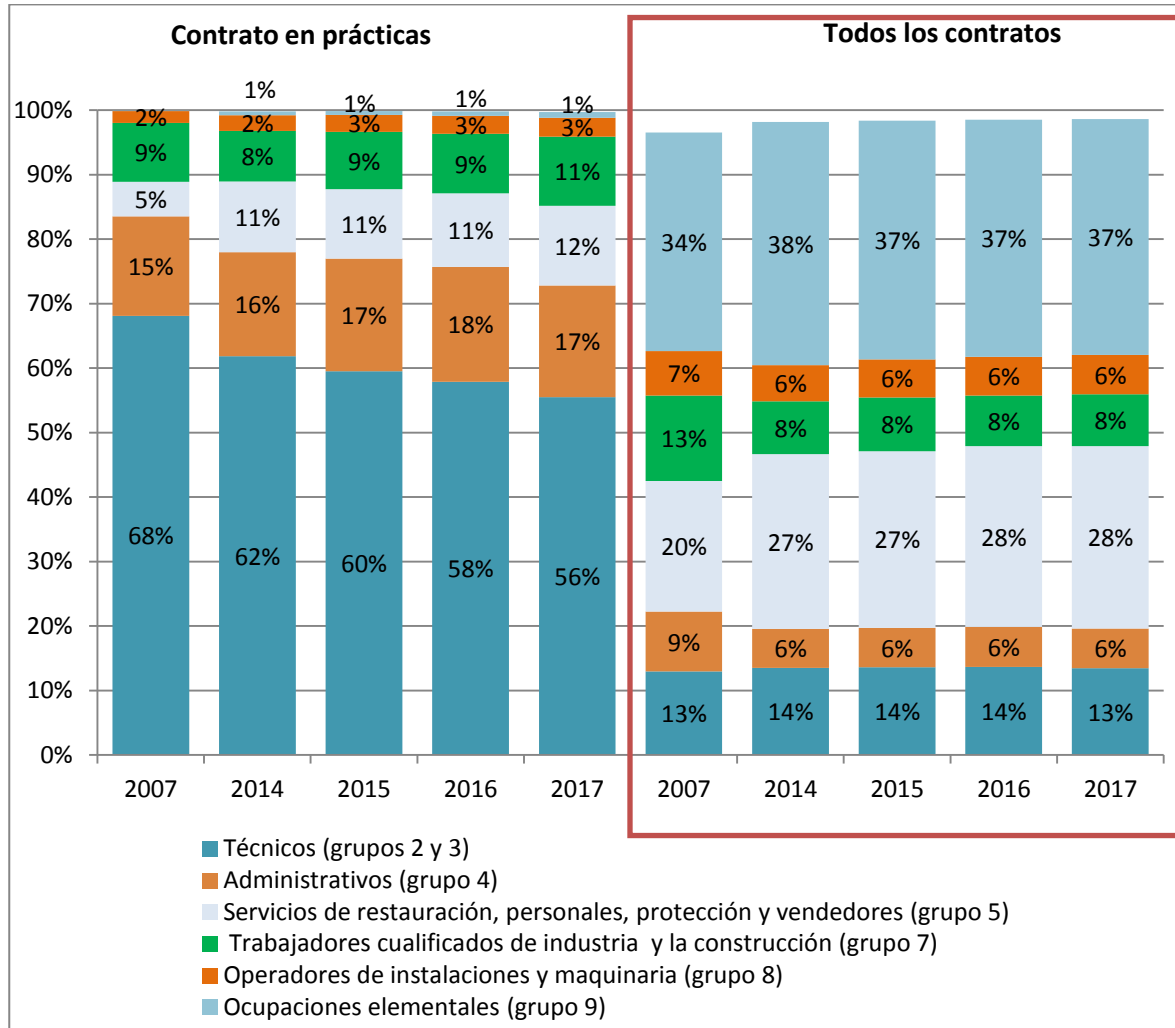
Los datos sobre el total de contratos del periodo son también elocuentes: la contratación que genera la economía española se corresponde masivamente con el Grupo 9 (el 37% en 2017) en torno a, ocupaciones elementales: peones, empleados/as de limpieza, dependientes de comercio no cualificados etc. Aun suponiendo que la precariedad sea mayor en este Grupo que en el resto y que, por ello, se realicen más contratos para un mismo puesto de trabajo, el porcentaje es abrumador.

El Cuadro 2 simplemente confirma el uso masivo de jóvenes con contrato para la formación en puestos de dependientes de comercio o camareros de bar (el 29%), así como el peso de las ocupaciones elementales y nos obliga a preguntarnos si en verdad estas contrataciones tiene una finalidad formativa.

Cuadro 2: Número y porcentaje de contratos para la formación por subgrupo principal de ocupación (sólo las 10 primeras). Año 2017

Subgrupo de ocupación	Contratos	Porcentaje
52 DEPENDIENTES EN TIENDAS Y ALMACENES	8.327	17%
51 TRABAJ. ASALARIADOS SERVIC. RESTAURACIÓN	5.812	12%
95 PEONES AGRARIOS, FORESTALES Y DE PESCA	3.383	7%
92 OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA	2.854	6%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	2.407	5%
44 EMP. AGEN. VIAJES/RECEP/TELEF/VENTANILLA Y AFINES (EXCEPTO TAQUILLEROS)	1.867	4%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	1.832	4%
71 TRABAJ. OBRAS ESTRUCT. CONSTRUCCIÓN Y AFINES	1.605	3%
93 AYUDANTES DE PREPARACIÓN DE ALIMENTOS	1.453	3%
94 RECOG. RESIDUOS URBANOS, VENDED. CALLEJ. Y OTRAS OCUPAC. ELEMENT EN SERV.	1.440	3%

GRÁFICO 13: Porcentaje de contratos en prácticas y total de contratos por grupo de ocupación. 2007-2017



La distribución por grupos de ocupación de los contratos en prácticas es bastante estable y coherente con el diseño de esta modalidad contractual. **Se suscriben, principalmente, para ocupaciones de los grupos 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y 3 Técnicos y profesionales de apoyo aunque**, entre 2007 y 2017, y el peso de ambos grupos desciende, pasando de representar conjuntamente el 68% al 56%. Gana relevancia el grupo 5, *Trabajadores de servicios personales de restauración, profesionales y servicios*.

En cuanto a los subgrupos de ocupaciones (Cuadro 2) los contratos en prácticas **se utilizan principalmente para titulados en ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas, las llamadas “STEM”**. Casi el 20% corresponden a profesionales de ciencias, matemáticas y física e ingeniería (ocupaciones 24 y 31) y un 7% para profesionales de la salud (ocupación 21).

Cuadro 2: Número y porcentaje de contratos en prácticas por subgrupo principal de ocupación (sólo las 10 primeras). Año 2017

Subgrupo principal de ocupación	Contratos	Porcentaje
24 PROF. FÍSICAS, QUÍMI. MATEMAT. E INGENIERÍAS	12.870	12%
31 TÉC. DE LAS CIENCIAS Y DE LAS INGENIERÍAS	7.292	7%
21 PROFESIONALES DE LA SALUD	6.826	7%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	6.014	6%
38 TÉC. TECNOLOG. INFORMAC. Y COMUNICACIONES (TIC)	5.989	6%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	5.262	5%
56 TRABAJ. CUIDADOS PERSONAS EN SERV. SALUD	5.233	5%
26 ESPEC. ORG. ADMON Y EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN	5.088	5%
41 EMP. SERV. CONT. FINANC. Y SERV. DE APOYO A LA PRODUCCIÓN Y AL TRANSPORTE	5.013	5%
74 MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA	3.956	4%

Ventajas del Contrato de Formación para las empresas

Sin costes en Seguridad Social

Único contrato que paga 0 € en Seguros Sociales. Con derecho a reducción del 100% en cuotas de la Seguridad Social (75% si la empresa tiene más de 250 trabajadores) y bonificación del 100% de la formación en Seguros Sociales.

Formación reglada

La formación que recibe el trabajador/a es con arreglo a los Certificados de Profesionalidad, reconocidos por el SEPE y las comunidades autónomas, con validez y reconocimiento en el territorio europeo.

No exige devolución de las cantidades aplicadas

En caso de tener que despedir al trabajador/a, en esta modalidad NO SE EXIGE la devolución de los beneficios aplicados tanto en lo concerniente a la Seguridad Social o a la bonificación de la formación (si el empresario/a respeta escrupulosamente las obligaciones del contrato).

Bonificación adicional en la modalidad teleformación

Voluntariamente al ir vinculado a Certificado de Profesionalidad, la empresa puede beneficiarse, si así lo desea, de una bonificación adicional de entre 60 y 80 euros, durante toda la vigencia del contrato, en concepto de tutorización y la cantidad variará en función de la plantilla que tenga la empresa.

Formación 100% bonificada

Formación teórica de los Certificados de Profesionalidad bonificada al 100%.

Para trabajadores de 16 a 30 años

La mejor opción para contratar a jóvenes mayores de 16 años y menores de 30.

Sin límite de contratos

No existe limitación en el número de contratos por empresa (excepto convenios concretos).

Con Prestación por desempleo

El trabajador/a percibirá prestación por desempleo y de la Seguridad Social.

Hasta 1.800€ por transformación en indefinido.

No exigen mantenimiento de plantilla

Esta tipología de contrato NO exige mantenimiento del nivel de empleo alcanzado con la contratación.

Ventajas para el autónomo

Los autónomos también puede contratar a un hijo, y beneficiarse de este contrato.

(Web de una academia especializada en contratos para la formación y el aprendizaje (consultada el 2/2/2018))

ANEXO II: Estimación del coste de las bonificaciones a la Seguridad Social de los contratos para la formación (2013-2017)

Coste mensual y diario por contrato

Coste por contrato primer año (2013, 2014)	Plantilla Empresa		
	menos de 5	menos de 250	más de 250
Bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social (mes). Dato 2017	107 €	107 €	80 €
Formación (distancia tradicional / mes)	215 €	215 €	215 €
Total Mensual	322 €	322 €	295 €
Coste diario	10,7 €	10,7 €	9,8 €

Coste por contrato primer año; persona no beneficiaria de Garantía Juvenil; (2015, 2016, 2017)	Plantilla empresa		
	menos de 5	menos de 250	más de 250
Bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social (mes). Dato 2017	107 €	107 €	80 €
Formación (distancia tradicional/ mes)	215 €	215 €	215 €
Tutoría (1,5/2 euros*40 horas)	80 €	60 €	60 €
Total Mensual	402 €	382 €	355 €
Coste diario	13,4 €	12,7 €	11,8 €

Estimación coste total

El cálculo se realiza suponiendo que todas las empresas contratantes tienen entre 5 y 250 trabajadores, que la formación que “realizan” los jóvenes es a distancia/teleformación y que ninguno/a de los contratados/as es beneficiario del Sistema de Garantía Juvenil

	Número de contratos	Duración Media (días)	Coste diario	Coste para la Administración
2013	106.101	317,42	10,70 €	360.360.800 €
2014	139.864	317,42	10,70 €	475.033.250 €
2015	174.923	309,17	12,70 €	686.827.988 €
2016	46.384	299,94	12,70 €	176.687.695 €
2017	48.317	316,41	12,70 €	194.157.371 €
TOTAL				1.893.067.104 €