

# El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado

Autoras:

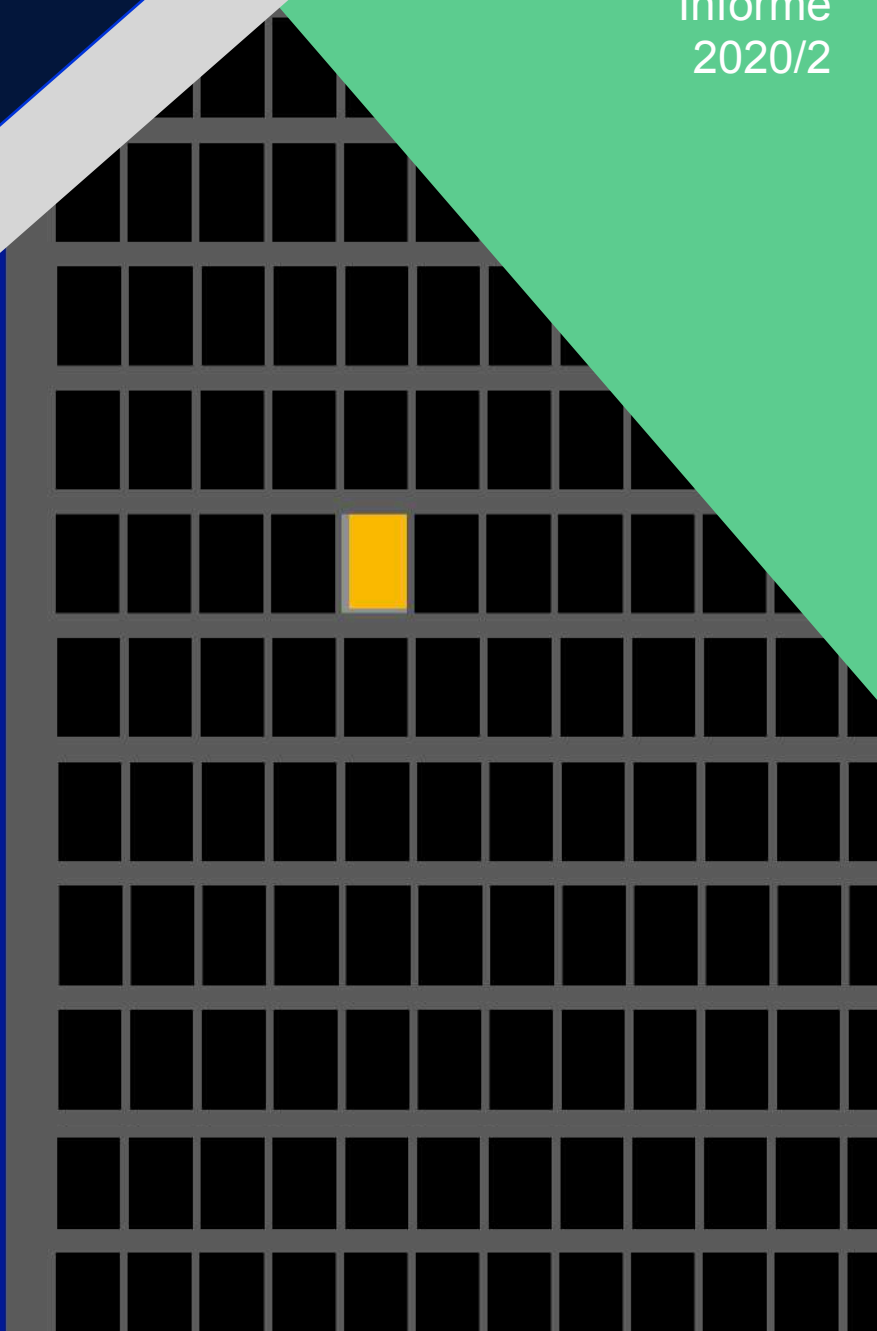
*Sara de la Rica*

*Lucía Gorjón*

*Imanol Lizarraga*

Informe  
2020/2

Diciembre  
2020



## Resumen

El contrato en prácticas fue originalmente ideado para impulsar una transición laboral adecuada de los jóvenes con nivel educativo superior desde su etapa formativa hacia su etapa laboral. La empresa recibe unos beneficios para que las personas jóvenes adquieran la práctica necesaria adecuada a su formación. El presente documento ISEAK evalúa el impacto de dicho instrumento y arroja pocas luces y muchas sombras. En primer lugar, la evidencia muestra que el uso que se hace del contrato en prácticas es contrario su espíritu; en segundo lugar, se comparan jóvenes cuyo comienzo laboral se realiza mediante un contrato de prácticas con jóvenes similares cuya vida laboral se inicia mediante un contrato temporal estándar de al menos tres meses de duración. Los resultados encontrados son los siguientes: Primero, comenzar la vida laboral mediante un contrato de prácticas reduce la probabilidad de permanecer en la empresa tras la finalización del mismo; segundo, para quienes permanecen en la empresa tras el contrato en prácticas, su probabilidad de firmar un contrato indefinido es notablemente inferior. Sin embargo, para quienes cambian de empresa a la finalización del contrato, la probabilidad de obtener un contrato indefinido es superior para quienes provienen de un contrato en prácticas. Estos resultados sugieren que las empresas no utilizan los contratos de prácticas como herramientas de inversión en formación a jóvenes, sino como instrumento para la reducción del coste laboral y/o el aumento en la flexibilidad contractual.

## Información sobre el proyecto

Este documento forma parte del proyecto europeo *Youth employment partnerSHIP – evaluation studies in Spain, Hungary, Italy and Poland*.

EEA and Norway grants fund by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment for youth employment active youth, Call for proposals – Full proposal call no. 2017-1b Project index no.: 2017-1-008

Iceland   
Liechtenstein  
Norway grants

**iseak**

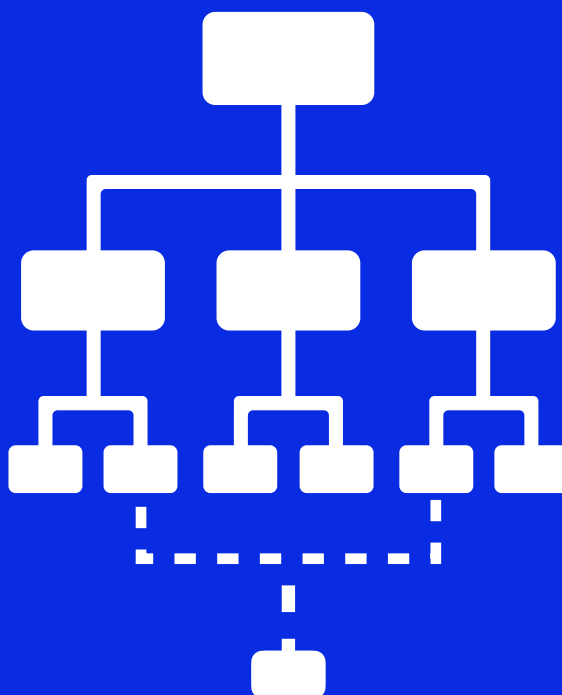


Esta obra tiene una licencia Creative Commons License. Se permite la reproducción total o parcial, la distribución, la comunicación pública de la obra y la creación de obras derivadas, siempre que no sea con fines comerciales, y siempre que se reconozca la autoría de la obra original.

# Índice

1. Motivación .....	4
2. Desempleo e inestabilidad laboral de las personas jóvenes en España .....	9
3. ¿Qué es el contrato en prácticas?.....	16
4. Evaluación del contrato en prácticas.....	20
4.1. Base de datos: MCVL .....	21
Definición de los grupos de tratamiento y control.....	22
4.2. Análisis descriptivo .....	23
Descriptivos iniciales .....	23
Duración de los contratos en prácticas.....	24
Trayectorias laborales.....	26
4.3. Metodología .....	31
4.4. Resultados de la evaluación .....	33
Probabilidad de permanecer en la empresa tras el contrato en prácticas.....	33
Transición hacia un contrato indefinido.....	36
5. Conclusiones y propuestas .....	41
Bibliografía .....	45
Anexo.....	46

# 1. Motivación



En años recientes, buena parte del debate sobre política económica en España ha girado en torno a las debilidades estructurales de su mercado laboral. Desde la reconversión industrial en los años 80 hasta la resaca de la Gran Recesión de 2008, nuestro mercado laboral ha padecido fundamentalmente de dos anomalías que lastran la productividad laboral de modo sustancial: por una parte, los altos y persistentes niveles de desempleo, que alcanzan el 25% en momentos recesivos y no bajan del 8% en épocas de gran bonanza económica; por otra, la dualidad contractual, que provoca la existencia de trabajadores/as relativamente bien protegidos/as frente al desempleo debido a que sus contratos son indefinidos con altos costes de despido — los *insiders* — frente a otro colectivo — los/as *outsiders* — que se caracterizan por tener contratos temporales, cada vez de menor duración, lo que precariza progresivamente su situación laboral. Esta inestabilidad laboral afecta fundamentalmente a personas jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Los sucesivos gobiernos han tratado de atajar ambos problemas estructurales, si bien con escaso éxito. Se han introducido reformas laborales que pretendían incentivar la contratación indefinida frente a la temporal y se han diseñado Políticas Activas de Empleo (PAE), para luchar contra el persistente alto nivel de desempleo y la cronificación en el mismo de determinados colectivos. Este tipo de políticas son complementarias a las políticas pasivas de empleo, que consisten fundamentalmente en prestaciones por desempleo. Las instituciones tratan de tomar así un papel activo en el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Desde inicios del siglo XXI la mayoría de países europeos comenzaron a desarrollar este tipo de herramientas de acompañamiento, orientación y mejora de las capacitaciones de la fuerza laboral. Sin embargo, como muestra Kluever (2007), España no interiorizó su importancia en la primera década del siglo XXI, como hicieron la mayoría de los países de nuestro entorno. Estas herramientas no comenzaron a desarrollarse hasta 2010, cuando la Gran Recesión azotó con especial violencia el mercado laboral, sacando a la luz los grandes problemas que habían permanecido sumergidos durante la expansión económica. Desde 2012, las Políticas Activas de Empleo han tomado un lugar central en la agenda de los responsables

políticos de nuestro país, fundamentalmente a nivel autonómico, pues son las CCAA quienes (desde 2015) gestionan las PAE de forma exclusiva<sup>1</sup>.

Al margen de la poca importancia otorgada a las Políticas Activas de Empleo, Kluever (2007) documenta mediante una comparativa europea que en nuestro país, el 40% de las Políticas Activas de Empleo se centra en la subvención para la contratación de determinados colectivos. Se incentiva así la contratación mediante la reducción o eliminación de la aportación por cada persona contratada que la empresa debe realizar a la Seguridad Social, incluso se subvenciona parte de la remuneración en determinadas ocasiones. Este tipo de incentivo abarata claramente los costes de contratación, pero su eficacia para la creación de empleo no está probada. De hecho, existe evidencia (véase García Perez & Rebollo (2009a, 2009b)) sobre la poca eficacia —“peso muerto”— de estas políticas de incentivos a la contratación a la hora de crear empleos, pues gran parte de ellos se hubieran creado igualmente en ausencia de ayudas económicas. De este modo, estarían sirviendo como subvención a las empresas, y no como impulsores de la creación de empleo.

Cabe destacar, no obstante, que existen muchos tipos de subsidios a la contratación, dirigidos a diferentes colectivos. Para valorar su eficacia, sería necesario proceder a la evaluación rigurosa de cada uno de ellos, pues los subsidios a la contratación sí pueden ser un instrumento eficaz para la reinserción laboral de ciertos colectivos vulnerables. La evaluación sistemática de políticas activas de empleo es sin duda una tarea pendiente en nuestro país, en parte por la falta de información adecuada para llevarlas a cabo, y en parte por la falta de una cultura generalizada en pro de la evaluación de políticas.

Este documento pretende paliar esta deficiencia, aportando conocimiento sobre el impacto de un tipo concreto de subsidio a la contratación: el contrato en prácticas. Este contrato está dirigido a personas menores de 30 años con educación superior y fue creado con el propósito de ofrecer una transición adecuada a los jóvenes con educación superior entre la etapa de formación y la etapa laboral.

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, Artículo 3

El objetivo principal del contrato de prácticas es aumentar la estabilidad laboral desarrollando prácticas profesionales en relación con el nivel y el área de estudios, así como dando incentivos a las empresas para contratarles años una vez finalizado el período de prácticas. Más concretamente, el empleador está obligado a proporcionar a la persona trabajadora la formación y el trabajo efectivo adecuado para el propósito del contrato. El empleador también debe proteger el desarrollo del proceso de formación: la empresa ofrece a los jóvenes prácticas supervisadas que les permiten adaptarse al entorno laboral y, a cambio, recibe una bonificación por la contratación y la posibilidad de ofrecer un salario inferior al que dicta el convenio colectivo por la inversión en formación realizada. El espíritu de la ley en lo que respecta al contrato en prácticas es proporcionar a jóvenes trabajadores con un alto nivel educativo las aptitudes prácticas necesarias para ser plenamente productivos. Por lo tanto, los empleadores que inviertan en capital humano específico a través de la formación práctica, podrán beneficiarse de salarios más bajos y de reducciones fiscales. En principio, se esperaría que esta inversión condujera a menores niveles de precariedad mediante mayores niveles de estabilidad en el empleo para quienes ingresan al mercado laboral a través de un contrato en prácticas. El objetivo del documento es precisamente poner a prueba esta hipótesis. Sorprendentemente, a pesar de su largo camino, por lo que sabemos, tal evaluación nunca se ha hecho antes.

Como se ha explicado, en España, las PAE han sido poco analizadas, especialmente en lo que se refiere a los jóvenes trabajadores. El documento más relacionado con el nuestro (Jansen y Troncoso, 2018) evalúa el impacto de los Contratos de Formación y Aprendizaje en la inserción laboral de los jóvenes en España. Este contrato se diferencia del contrato en prácticas porque se dirige a jóvenes que aún no han terminado sus estudios. El principal resultado encontrado por los autores es que, además de que este tipo de contrato no se utiliza con frecuencia, no se encuentra ninguna mejora significativa entre los Contratos de Formación y Aprendizaje y otros contratos temporales de duración similar en cuanto al nivel de precariedad. Asimismo, La Comisión Europea (2012) revisa los planes de formación dual en los 24 Estados miembros, sin embargo, las pruebas de sus impactos son muy limitadas, lo que pone de manifiesto la importancia del presente trabajo.

Dado que el objetivo del contrato en prácticas es actuar como un primer empleo de entrada que ayude a lograr la estabilidad laboral posterior, ya sea en la misma empresa o

en otras, evaluamos su impacto para dos resultados particulares: i) la probabilidad de permanecer en la empresa una vez que el contrato en prácticas ha terminado, y ii) la probabilidad de firmar un contrato indefinido después del contrato en prácticas, en la misma empresa (para los que se quedan) o en otra empresa (para los que se van).

El informe se estructura de la siguiente forma: la sección 2 muestra evidencia sobre el grado de inestabilidad laboral a la que se ven abocadas las personas jóvenes en España; la sección 3 detalla los pormenores del contrato en prácticas; en la sección 4 se aborda el estudio cuantitativo, comenzando con la descripción de la base de datos que permitirá realizar los análisis cuantitativos y prosiguiendo con la evaluación. La sección 5 sintetiza los resultados y realiza una propuesta de política laboral, con la que finaliza el estudio.



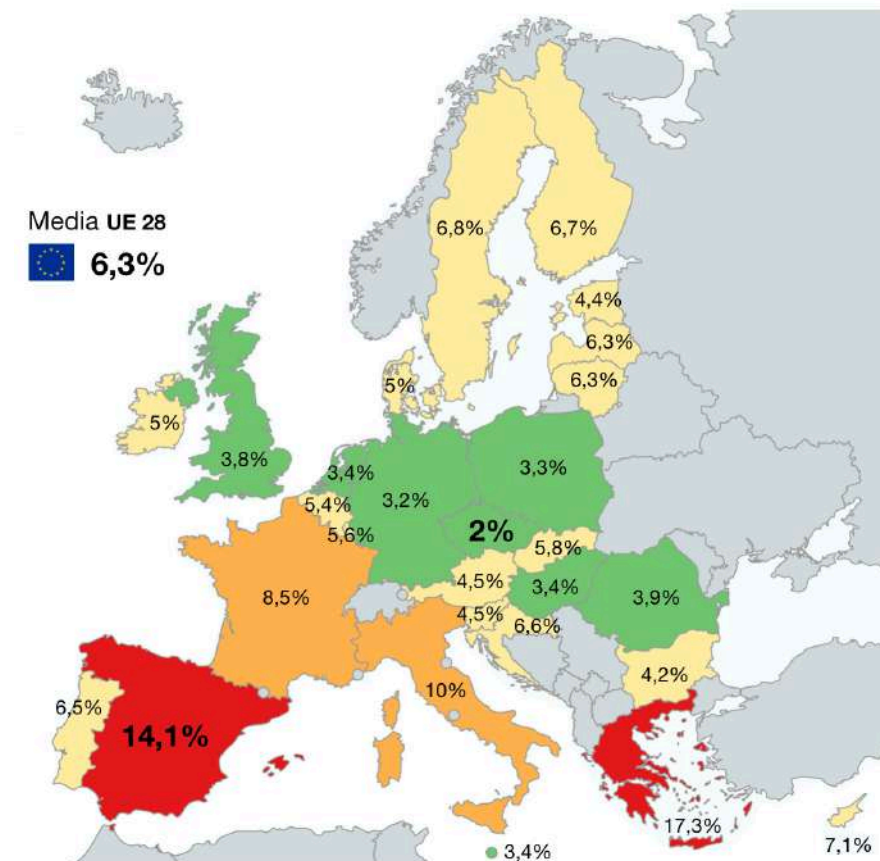
## 2. Contexto laboral de las personas jóvenes en España



Como se analizará a continuación, son dos las disfuncionalidades más importantes del mercado de trabajo español y que afectan especialmente al colectivo de menor edad. En primer lugar, su elevada y volátil tasa de desempleo. El mercado laboral español se ajusta en general a las condiciones del mercado en el margen extensivo (flexibilidad externa), mediante la contratación y el despido, en lugar de hacerlo en el margen intensivo (flexibilidad interna), ajustando salarios y/o horas trabajadas, sin proceder al despido. En concreto, los despidos se disparan en época de recesión y las contrataciones aumentan notablemente durante las expansiones. Como resultado, el desempleo se encuentra en media muy por encima de los países vecinos.

La figura 1 muestra la tasa de desempleo en los 28 países de la UE en 2019. Los datos arrojan una perspectiva alarmante: once años después del comienzo de la crisis económica, España aún refleja un 14,1% de desempleo, la segunda mayor cifra de los 28

Figura 1. Tasa de desempleo por país, 2019

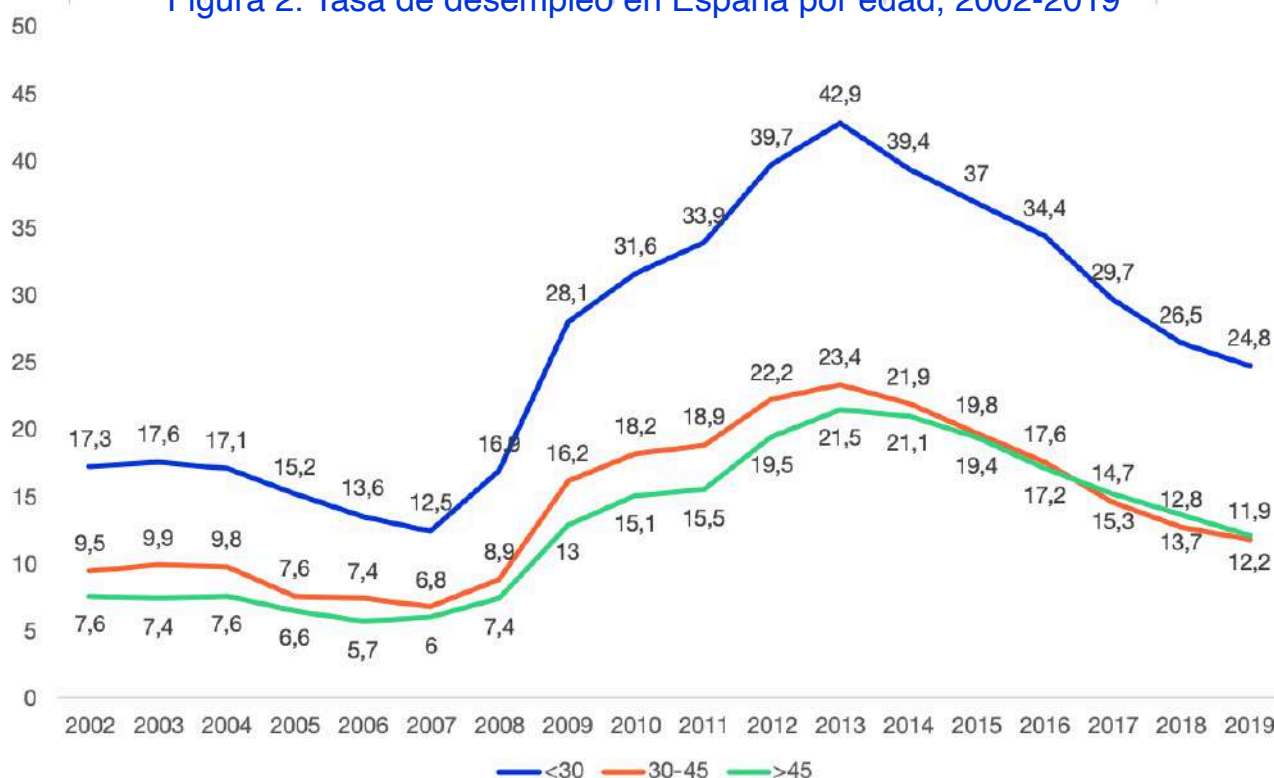


Fuente: Eurostat

países de la Unión Europea tras Grecia. Se encontraría así más de siete puntos por encima de la media de los 28 países y 12 puntos por encima de la República Checa, el país con menor desempleo en 2019.

Sin embargo, como se advertía previamente, no es sólo el nivel de desempleo el problema, sino su gran volatilidad. Todos los países muestran movimientos cíclicos en el desempleo, pero éstos son particularmente pronunciados en España, en especial entre los más jóvenes. La figura 2 representa la evolución de la tasa de desempleo por edades entre 2002 y 2019. En el pico de la recesión económica, un 43% de las personas trabajadoras menores de 30 años se encontraba en desempleo, a 20 puntos porcentuales de distancia del siguiente tramo de edad. La media de desempleo de las personas jóvenes asciende al 27% para el periodo 2002–2019 y aún en 2019, una de cada cuatro personas jóvenes activas se encuentra en situación de desempleo en España.

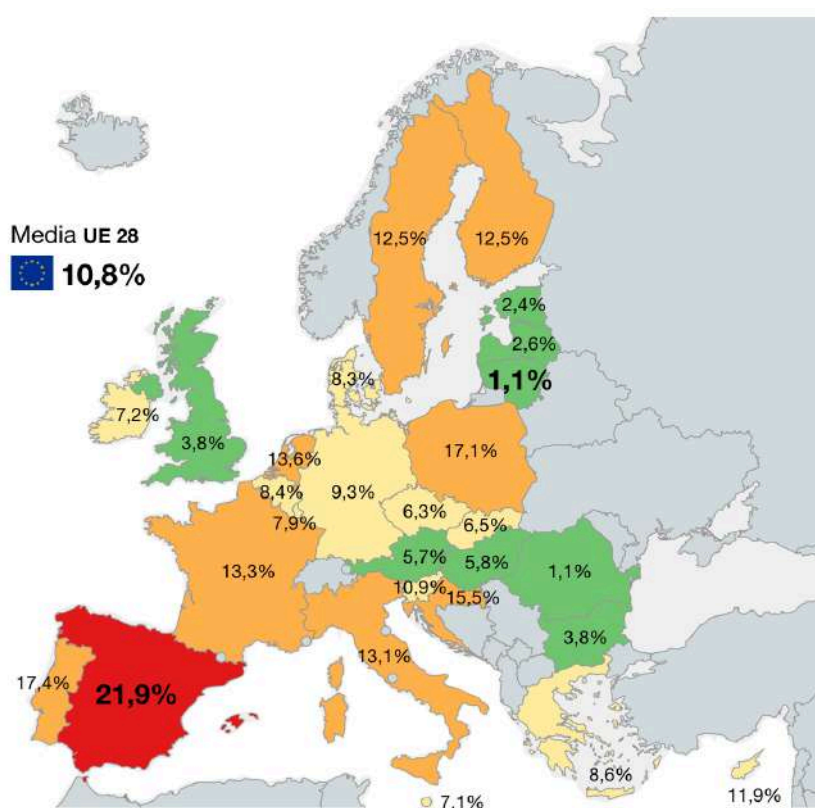
Figura 2. Tasa de desempleo en España por edad, 2002-2019



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), datos del segundo trimestre del año.

Detrás de la alta volatilidad del desempleo se encuentra, entre otras razones, otra de las singularidades del mercado laboral español respecto al entorno europeo, que no es otra que la alta temporalidad del empleo. En 2019, la tasa de temporalidad de España era la más elevada de la Unión Europea: un 22% de los/las asalariados/as tenía un contrato temporal, tal y como refleja la Figura 3.

Figura 3. Tasa de temporalidad por país en 2019



Fuente: Eurostat

Debido a que la contratación indefinida es más costosa para la empresa ante un eventual despido, las empresas tienen claros incentivos a la contratación temporal, ajustando su producción a la demanda del mercado mediante la contratación y el despido o la no-renovación de este tipo de contratos temporales. Este factor es sin duda crucial para entender la alta volatilidad del desempleo, llevando al mercado de trabajo español a ser una *rara avis* en el contexto europeo.

De nuevo, el problema de la alta temporalidad afecta en mayor medida a las personas jóvenes. Es en este sentido que el mercado laboral español ha sido tradicionalmente calificado como *dual*: por un lado, los *insiders*, trabajadores/as

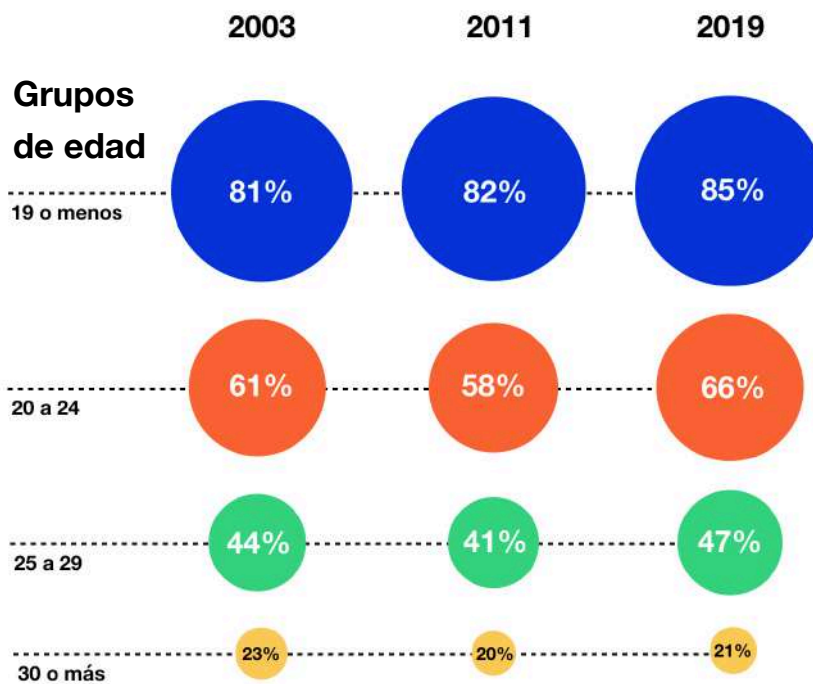
típicamente por encima de los 35 años con contrato indefinido y alta protección contra el desempleo, por otro, los *outsiders*, personas jóvenes con inestabilidad contractual y escasa protección contra el desempleo.

Esta dualidad del mercado laboral se retrotrae a la legislación aprobada en 1984, mediante la cual se permitió la firma de contratos temporales sin causa manifiesta, es decir, aún cuando la naturaleza del puesto de trabajo no fuera temporal. Hasta entonces, los mismos contratos se circunscribían a empleos que requirieran mano de obra durante breves periodos de tiempo. Inmovilizado el mercado por fuertes rigideces y alto desempleo, se tomó la decisión de “liberalizar” el uso de los contratos temporales con la intención de flexibilizar y facilitar la contratación. Sin embargo, la legislación vino acompañada de un efecto secundario imprevisto: los contratos temporales crecieron hasta alcanzar un 30% del total a comienzos de los 90. Pese a los tímidos intentos de revertir la situación desde entonces mediante numerosos cambios legislativos, la anomalía del mercado laboral español en forma de dualidad se ha mantenido prácticamente intacta hasta estos días.

En la Figura 4 se muestra la tasa de temporalidad para cada grupo de edad en años seleccionados. Como se observa, más de un 80% de los/las trabajadores/as menores de 20 años se encuentran sujetos a un contrato temporal, el doble que entre los 25 y 30 y más de cuatro veces la tasa del colectivo mayor de 30, —que es aún así la más alta de los países del entorno—. Adicionalmente, la temporalidad crece a lo largo del periodo para todos los grupos de edad por debajo de los 30 años. No sólo observan estos grupos mayores tasas de temporalidad, sino que ésta crece aún más tras la crisis económica.

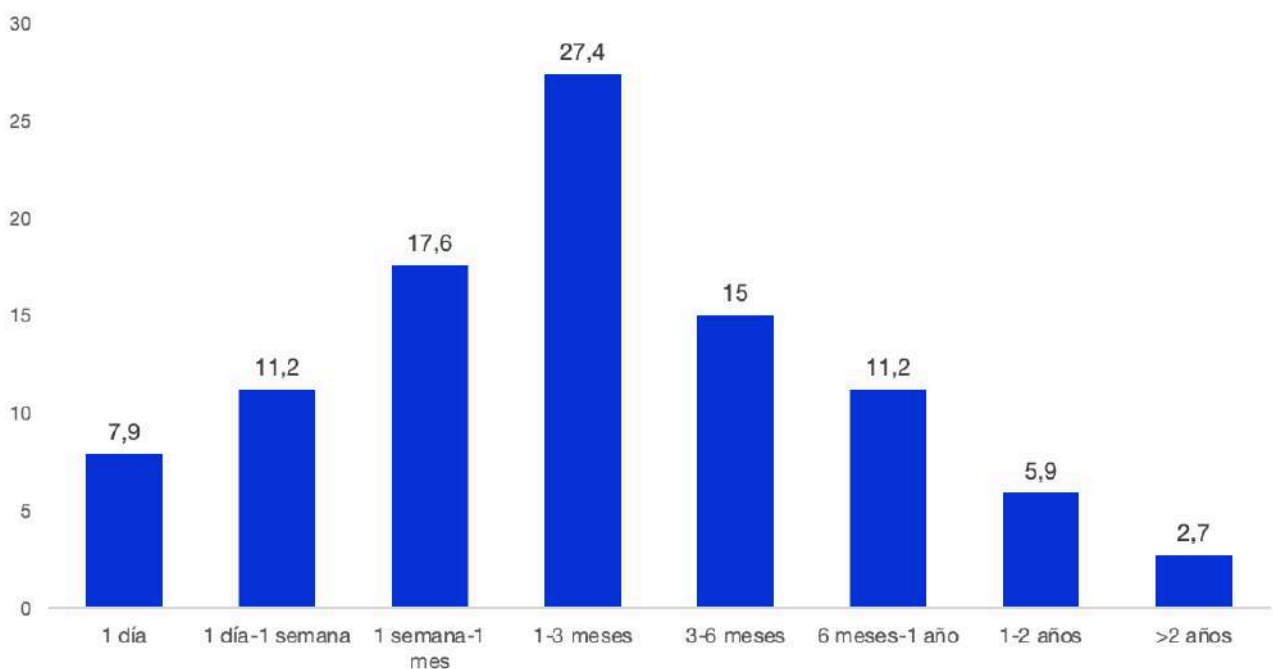
Otro aspecto a destacar de la alta tasa de temporalidad es la corta duración de los contratos temporales en España. Como se desprende de la Figura 5, el primer contrato más habitual firmado por las personas jóvenes es aquel con una duración entre 1 y 3 meses. En segundo lugar, un 37% de los primeros contratos duran menos de un mes, una situación de extrema temporalidad.

Figura 4. Tasa de temporalidad en España por edad, años seleccionados



Fuente: Encuesta de Población Activa, datos del segundo trimestre del año.

Figura 5. Duración del primer contrato firmado en España, 2007-2017



Fuente: Datos Estadísticos de Contratos Registrados, Servicio Público de Empleo Estatal

Tanto la gran temporalidad contractual como la corta duración de los mismos lastra severamente las oportunidades laborales de los/las trabajadores/as jóvenes. Atados/as a esta inestabilidad laboral, durante los primeros años en el mercado se cobran menores salarios y se retrasa la incorporación a empleos estables y con mejores condiciones laborales, lastrando así toda la carrera laboral, e impactando incluso en el futuro retiro, el conocido *efecto cicatriz*.

Varias han sido las intervenciones políticas encaminadas a mejorar la entrada de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Valdés & Lahera (2010) ofrecen una buena panorámica sobre todos los intentos de reforma desde los años noventa para conseguir una mayor estabilidad en el empleo, así como sus resultados. Una de estas medidas es la propuesta del contrato en prácticas, que se presenta y evalúa a continuación.

### 3. ¿Qué es el contrato en prácticas?





Con el objetivo de atajar los referidos defectos del mercado laboral español —que afectan especialmente a las personas jóvenes—, en 1998 se desarrolló con el Real Decreto 488/98<sup>2</sup> la modalidad de **contrato formativo** en el marco de una estrategia más ambiciosa de Políticas Activas de Empleo (PAE). Sin embargo, la legislación se ha visto modificada en ocasiones consecutivas. La reforma fundamental es la Ley Orgánica 5/2002<sup>3</sup>. La última reforma se produce en 2018<sup>4</sup> con la eliminación de la reducción de las cuotas de la Seguridad Social.

Mediante el contrato formativo, se busca facilitar la entrada de las personas jóvenes al mercado laboral mediante un subsidio público a las empresas por su contratación. En el seno del contrato formativo se introdujeron dos modalidades dirigidas a las personas jóvenes: el *Contrato para la Formación y Aprendizaje* y el *Contrato en Prácticas*. Ambos disponen de características distintas, por estar dirigidos hacia colectivos jóvenes distintos. Mientras los primeros se dirigen hacia estudiantes que aún no han concluido sus estudios de formación profesional, los segundos se centran en quienes ya han terminado su etapa formativa superior, tanto si es de formación profesional como universitaria.

Con respecto a los segundos, que son objeto de este estudio, su objetivo es que sirvan para obtener una primera práctica profesional al inicio de su vida profesional, una vez terminada su formación superior. La práctica profesional debe venir acompañada con una inversión de la empresa en formación, pues la práctica debe ser monitorizada. Más precisamente, la ley dice expresamente que la empresa está obligada a ofrecer al trabajador o trabajadora joven formación y trabajo efectivo adecuado al perfil de la persona joven. Como contraprestación a este esfuerzo en formación específica, la empresa se beneficia de una reducción a las cuotas de la Seguridad Social (eliminadas a partir de 2018) y de una posibilidad de ofrecer salarios más bajos que los que le corresponden por convenio colectivo dada su categoría profesional.

---

<sup>2</sup> Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

<sup>3</sup> Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio)

<sup>4</sup> Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre

Los criterios de elegibilidad para un contrato en prácticas se limitan a la educación alcanzada y la edad —bien haber terminado los estudios universitarios o la formación profesional superior y ser menor de 30 años, o bien haber terminado los estudios superiores en los cinco años previos<sup>5</sup>. La duración del contrato en prácticas **ha de ser superior a los seis meses e inferior a dos años**. Más aún, puede haber un máximo de dos extensiones de seis meses cada una (nunca más cortas). La jornada puede ser completa o parcial, y la retribución no puede ser inferior a un 60% (durante el primer año) o un 75% (el segundo año) del salario establecido por convenio para una tercera persona trabajadora que realice tareas similares o equivalentes en la misma empresa. Es de especial importancia destacar que una misma persona no puede permanecer bajo contrato en prácticas más de dos años, sea en la misma empresa o en otra.

A cambio de la contratación en prácticas en lugar del contrato temporal, las empresas recibían hasta 2018 incentivos económicos en forma de reducciones del 50% en las contribuciones a la Seguridad Social, así como las posibles reducciones en el salario ya mencionadas. Como se decía anteriormente, en el primer año el salario puede reducirse hasta el 40% de lo que determina el convenio colectivo para su categoría, mientras que el segundo año la reducción podría alcanzar el 25%. Además, para beneficiarse de las reducciones de las contribuciones a la Seguridad Social (i) la persona trabajadora debe estar registrada previamente como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo y (ii) debe tener menos de 30 años o haber terminado sus estudios en los últimos 5 años<sup>6</sup>. La primera restricción prácticamente obliga a las personas jóvenes a inscribirse en el servicio de desempleo como requisito para poder aspirar a un contrato en prácticas. Por último, se ofrecen bonuses por la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos, que ascienden a 500€ al año si el contratado es hombre y a 700€ en caso de una mujer. El bonus por contratación indefinida se atribuye por un máximo de tres años.

Cabe mencionar que, dado que el límite inferior de este contrato es de seis meses y apenas un 20% de los primeros contratos temporales de las personas jóvenes alcanzan dicho límite (tal y como muestra la Figura 5), este requisito puede desincentivar a las

---

<sup>5</sup> La base de datos no permite conocer la fecha de graduación del individuo, por tanto, el estudio se restringirá a aquellos menores de 30 años que hayan concluido sus estudios.

<sup>6</sup> Existen cláusulas específicas para las personas con discapacidad.

empresas a su uso, por ofrecer los contratos temporales estándar mayor flexibilidad a la hora de contratar.

## 4. Evaluación del contrato en prácticas



## 4.1. Base de datos: MCVL

Para el presente estudio se dispone de la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)*, que comprende los registros de la Seguridad Social de una muestra representativa de la población española. En concreto, contiene la vida laboral completa de un 5% de la fuerza laboral española. Aquí se emplea la muestra de 2017, la ola previa al último cambio legislativo. Se trata de una base de datos muy rica en información relativa a cada periodo de empleo y desempleo de los individuos incluidos en ella desde el comienzo de la vida laboral hasta el 31 de diciembre de 2017. Respecto a las variables laborales, se especifican —entre otros— el tipo de contrato y duración del mismo, con sus fechas exactas de inicio y fin, el sector de actividad o el tamaño de la empresa en que se trabaja. Se ofrecen asimismo características demográficas de los individuos como el género, la edad, el nivel educativo, el lugar de residencia o la nacionalidad.

En particular, el presente análisis se centra en aquellos individuos que han trabajado desde 2002 y hasta 2017. Se seleccionan estos años por ser dos de las principales reformas que afectan al contrato en prácticas y para capturar diferentes momentos del ciclo económico. Como se trata de una modalidad contractual dirigida a las personas jóvenes, se descartan todos aquellos individuos que fueran mayores de 30 en 2002, dado que no son potenciales beneficiarios de la misma. Por la misma razón, se restringe la muestra para aquellas personas con estudios superiores, bien universitarios, bien de formación profesional<sup>7</sup>. En definitiva, se trabaja sobre una muestra representativa de jóvenes con estudios superiores —y por tanto posibles beneficiarios del contrato en prácticas— para el periodo 2002–2017<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> El nivel educativo incluido en la MCVL se obtiene de los datos del censo que, lamentablemente, se actualizan cada 10 años. Esto quiere decir que habría individuos con estudios superiores registrados con un nivel inferior en la base de datos. Por lo tanto, al seleccionar a los individuos con niveles educativos superiores estaríamos trabajando con una submuestra seleccionada. No hay motivos para pensar que el error de medida afecta de manera diferente al grupo de tratados y al grupo de control y, por lo tanto, el análisis sigue siendo válido.

<sup>8</sup> Para una descripción detallada de la base de datos, ver Duran (2007) y García-Perez (2008).

## Definición de los grupos de tratamiento y control

Para llevar a cabo el análisis se definen tres grupos de interés. El *grupo de tratamiento* está formado por los jóvenes que firman un contrato de prácticas en el período estudiado y cumplen los requisitos especificados anteriormente. Dado que el objetivo del contrato de prácticas es obtener una práctica profesional adecuada al nivel de estudios (superior) terminado, se supone que los jóvenes deben utilizar estos contratos inmediatamente después de terminar sus estudios. Sin embargo, el conjunto de datos aporta pruebas de que muchas personas trabajadoras jóvenes lo utilizan después de haber trabajado. Por esta razón, distinguimos dos tipos de individuos tratados: El **Grupo de Tratamiento A incluye a todos los individuos jóvenes cuyo primer contrato es un contrato de prácticas**; el **Grupo de Tratamiento B consiste en individuos jóvenes que firmaron un contrato de prácticas después de una experiencia laboral previa**. Estos dos grupos de jóvenes son ambos individuos "tratados", ya que ambos firman un contrato de prácticas, pero hacemos una distinción especial para comprobar hasta qué punto el haber trabajado antes podría afectar de forma diferente las trayectorias laborales futuras. Además, hay que mencionar que los Grupos de Tratamiento A y B están restringidos a individuos que han firmado **un solo contrato de prácticas** para poder desarrollar un análisis limpio del impacto del contrato.

Sin embargo, para evaluar la eficacia del contrato de prácticas prestaremos especial atención al Grupo de Tratamiento A, es decir, a los individuos cuya primera experiencia laboral es un contrato de prácticas, y compararemos su trayectoria laboral posterior con un grupo de similar formación y edad pero cuya primera experiencia laboral es con un contrato temporal estándar a tiempo completo (y que nunca firmará un contrato de prácticas). Se definirán como **Grupo de Control C**, es decir, **personas cuyo primer contrato temporal dura más de 3 meses y nunca han firmado un contrato de prácticas**. Restringimos la duración mínima a 3 meses (y no limitamos la duración máxima del contrato temporal) para una mayor comparabilidad con el grupo cuya primera experiencia laboral es un contrato de prácticas y, por lo tanto, cuya duración firmada es de al menos 6 meses. A fin de contrastar la solidez del análisis, en el anexo se incluye una evaluación similar en la que se compara a los entrantes con contratos en prácticas con los **entrantes con contratos temporales de más de 6 meses (y que nunca firman un contrato de prácticas)**, en lugar de limitar la duración a más de 3 meses. A este colectivo

le llamaremos **Grupo de Control D**. Para el análisis principal nos centramos en los contratos de más de 3 meses en lugar de 6 meses porque, como se muestra en la figura 5, no muchos jóvenes entran en su primer empleo con un contrato de más de 6 meses. En cualquier caso, anticipamos que los resultados obtenidos en la selección de un grupo de control u otro son muy similares.

## 4.2. Análisis descriptivo

### Descriptivos iniciales

Se presenta en primer lugar el número de contratos en prácticas que ofrece la Muestra Continua de Vidas Laborales, que recordemos alcanza a un 5% representativo de las personas afiliadas a la Seguridad Social. Desde 2002, 21.768 personas de la MCVL han firmado 26.212 contratos de prácticas en España: 5.834 como primer episodio laboral y 15.934 con experiencia laboral previa. Esto significa que el **73% de las personas trabajadoras jóvenes que firman un contrato de prácticas en España han trabajado anteriormente**. Lamentablemente, la base de datos no nos permite identificar el momento en que los individuos terminaron sus estudios y por lo tanto, no podemos diferenciar qué trabajos son anteriores a ese momento.

La disparidad en el número de personas y el número de contratos firmados indica que no es excepcional que los jóvenes firmen varios contratos en prácticas. En concreto, **el 20% de los jóvenes trabajadores ha firmado varios contratos de prácticas**. Otro dato relevante indica que, de las 15.934 personas que firmaron un contrato en prácticas con experiencia previa, 1.678 —**10,5%**— **habían firmado previamente un contrato indefinido**. Además, también hay 1.623 personas (**otro 10%**), **que habían trabajado en la misma empresa antes del contrato en prácticas**. Por último, cabe destacar que **en promedio, se necesitan cuatro años para firmar un contrato en prácticas desde su primera experiencia laboral**. Excluyendo los períodos de desempleo o inactividad, estas 15.934 personas tenían un promedio de 561 días de experiencia laboral, un año y medio, antes de ser contratadas bajo un contrato en prácticas. Con la evidencia que se desprende de estas primeras cifras, no parece que este contrato esté funcionando como un primer acceso al contrato laboral, como hubiéramos esperado.

## Duración de los contratos en prácticas

Un segundo aspecto descriptivo que merece la pena destacar es la duración de estos contratos. Cabe recordar que los contratos en prácticas tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años y puede haber un máximo de 2 prórrogas de 6 meses cada una. En este sentido, la MCVL recoge información de la duración real del contacto en lugar de la potencial. En consecuencia, no es posible observar las extensiones sino la duración total del contrato en prácticas. Sin embargo, es posible identificar cuántos contratos terminan en la fecha “esperada” o antes, es decir, con una duración final de 6, 12, 18 o 24 meses (según establece la legislación) o en el medio. De acuerdo a eso, incluimos esta categoría en la estadística descriptiva, lo cual es importante porque terminar o no el contrato puede afectar el episodio laboral futuro. Por ejemplo, algunos jóvenes pueden dejar su contrato en prácticas si encuentran un trabajo mejor en otro lugar.

Como la Figura 6 revela, es una práctica común que los contratos en prácticas no lleguen a su fin y es especialmente destacable que más de un cuarto terminen antes del mínimo establecido por ley (6 meses). La proporción de contratos que finalizan fuera del plazo

Figura 6. Duración de contratos en prácticas

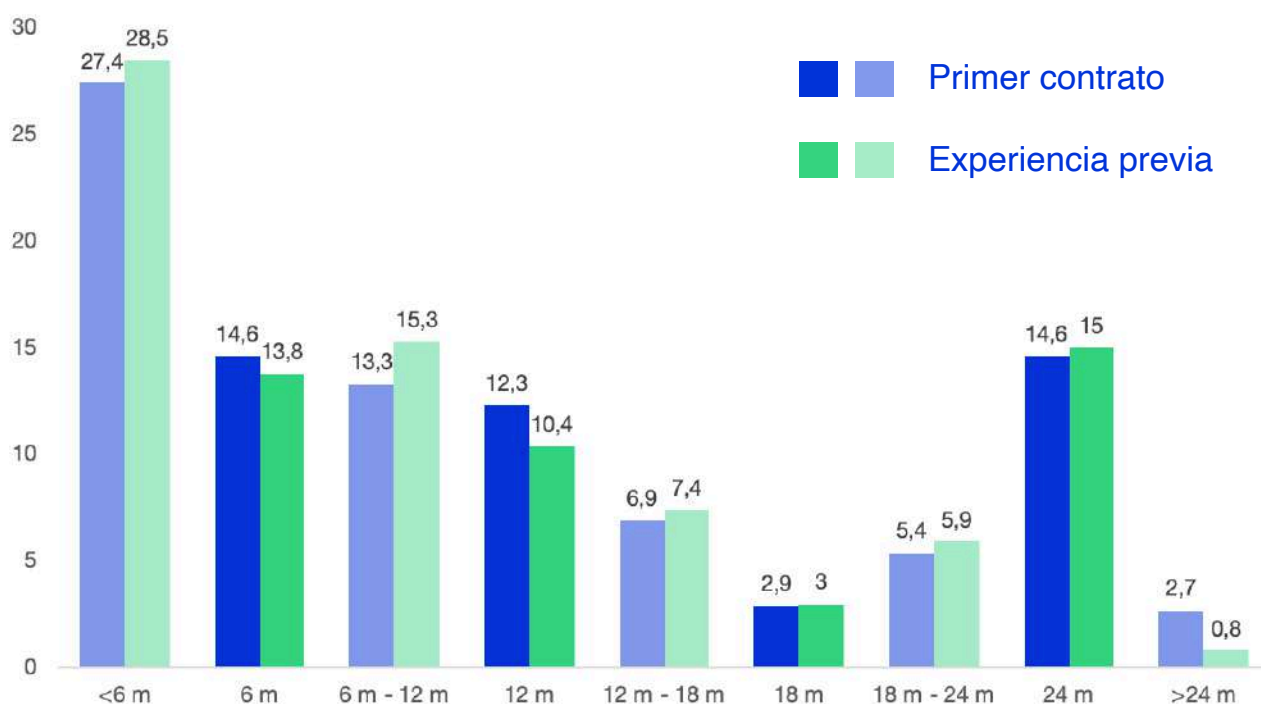
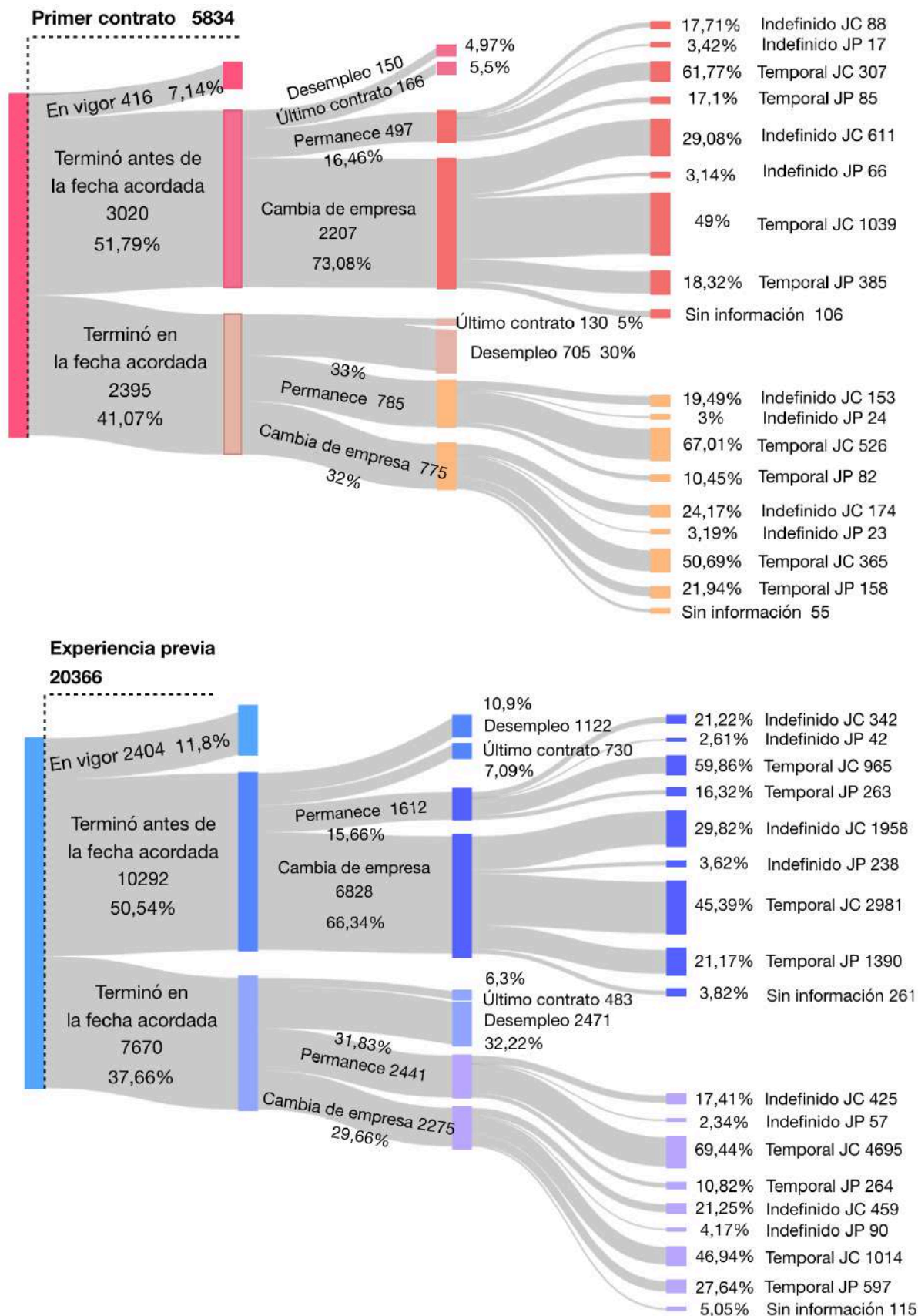




Figura 7. Trayectorias laborales tras el contrato en prácticas



esperado supera el 50% del total de contratos de prácticas. Además, este hecho es independiente de que el contrato de prácticas se produzca al inicio de la carrera laboral o tras haber trabajado anteriormente.

## Trayectorias laborales

A continuación, se comparan las trayectorias laborales de ambos grupos de tratamiento explicados anteriormente, de modo que es posible comprobar si la experiencia laboral previa afecta sus decisiones y oportunidades laborales después del contrato en prácticas. Como se explicó anteriormente, dado que los contratos en prácticas implican, al menos en teoría, inversión en capacitación por parte de la empresa, esperaríamos que quienes inician su trayectoria laboral a través de un contrato en prácticas disfrutaran de una mayor estabilidad laboral a partir de entonces. Por esta razón, una primera variable en la que queremos insistir es en la **tasa de permanencia**, es decir, la proporción de personas que permanecen en la misma empresa tras la finalización del contrato en prácticas. Asimismo, también es importante observar qué tipo de contrato disfrutaban las personas tras un contrato en prácticas, lo que nos permite asociar de alguna manera este contrato con una posterior estabilidad laboral, bien sea en la misma empresa, o en otra. Dado que un gran número de jóvenes no permanecen en la misma empresa tras un contrato en prácticas, se presentan también las trayectorias laborales de aquellos jóvenes que no permanecen en la misma empresa tras finalizar el contrato de prácticas.

Resumiendo, la Figura 7 proporciona la siguiente evidencia para estos dos grupos de tratamiento en cualquier período entre 2002-2017:

- Si el contrato de prácticas finalizó en la fecha esperada o no.
- Si la persona contratada mediante un contrato en prácticas, tras la finalización del mismo (i) permanece en la misma empresa, (ii) cambia a otra empresa, o (iii) va al desempleo, o (iv) no se le vuelve a observar en la base de datos.

Se describen a continuación las trayectorias laborales de los tres grupos de jóvenes considerados en este estudio:

### Grupo de Tratamiento A — Sin experiencia previa

Centrando la atención en primer lugar en aquellos que acceden al mercado laboral a través de un contrato en prácticas — las 5.834 personas de la base de datos — se encuentra que un 7% continúa trabajando en ese mismo contrato a finales de 2017, que es el último período disponible en la base de datos utilizada. Para este colectivo, por tanto, no se puede dar ninguna información sobre su trayectoria laboral posterior. Los demás se clasifican entre aquellos que acaban en la fecha acordada (un 41%) o antes (un 52%). Se puede dividir a aquellos que terminaron en la **fecha acordada** por contrato en tres grupos según su posterior trayectoria (dejando a un lado a un 5% que no es observable tras concluir su periodo de prácticas): **aproximadamente 1/3 continúa trabajando en la misma empresa con un contrato distinto, otro tercio cambia de empresa y el tercio restante cae en desempleo**. Para aquellos que **extinguieron su contrato de prácticas antes de tiempo**, la distribución es sin embargo muy diferente. **Un 73% cambia de compañía, sólo un 16% permanece en la misma tras las prácticas y apenas un 5% cae al desempleo**. De las anteriores cifras se desprende que una proporción importante de las personas jóvenes en prácticas se cambian de empresa antes de concluir el contrato en prácticas.

Atendiendo al tipo de contrato que se firma a continuación, se obtienen asimismo resultados sorprendentes sobre la relación entre el contrato en prácticas y la trayectoria laboral. La evidencia indica que la **tasa de contratación indefinida es mayor si se extinguen las prácticas antes de tiempo**, hecho también contrario con lo esperado de este tipo de contrato. De hecho, un 29% de las personas jóvenes que acabaron sus prácticas antes de tiempo y se cambiaron de empresa obtuvieron un contrato indefinido, mientras que entre quienes se quedaron aun rompiendo el contrato previamente, ésta cifra de conversión alcanza el 17% - 12 puntos porcentuales menos. Además, se observa que quienes **terminan la práctica en el tiempo estipulado también firman más contratos indefinidos si se cambian de empresa que si permanecen en la misma**, aunque las cifras son ligeramente inferiores a las anteriores: para aquellos que esperaron

hasta el final de las prácticas para buscar nuevas oportunidades, 19% para los que permanecieron (stayers) frente al 24% para los que cambiaron (movers).

En definitiva, aquellos que entran al mercado laboral mediante el contrato en prácticas parecen utilizarlo en su mayoría como contrato transitorio, y no como un contrato puente hacia la estabilidad laboral en la misma empresa.

### Grupo de Tratamiento B – Contrato en prácticas tras experiencia previa

A continuación, se realiza el mismo análisis para el Grupo de Tratamiento B, quienes tenían experiencia laboral previa cuando firmaron el contrato en prácticas. La proporción de aquellas personas que terminaron las prácticas en la fecha acordada es similar al Grupo de Tratamiento A (37% respecto a 41%). Su distribución posterior es asimismo parecida, con un tercio permaneciendo en la empresa, otro tercio cambiando y el resto cayendo en desempleo. Sin embargo, entre aquellos que terminaron las prácticas antes de tiempo (un 50%), el 66% cambia de empresa (frente a un 73% de la misma categoría del Grupo de Tratamiento A), un 15% permanece (la misma cifra que en el Grupo A) y un 11% acaba en desempleo (el doble que en A).

Por otra parte, de nuevo, se observa que **consiguen un contrato indefinido en mayor medida aquellos que concluyen las prácticas antes de tiempo y se cambian de empresa**. Un 29% de las personas jóvenes que siguen esta trayectoria realizan la transición hacia indefinido, de mismo modo que los del grupo previo. Sin embargo, las perspectivas de estos jóvenes que sí terminan el contrato en prácticas son notablemente peores que las del Grupo A, con una menor transición a indefinido. No obstante, dicho contrato no parece tener un impacto positivo apreciable en su empleabilidad, siendo el desempleo significativo cuando se extingue el contrato. En todo caso, el contrato temporal a tiempo completo es la modalidad más habitual a la que transitan las personas jóvenes de ambos grupos.

En conclusión, el patrón que se observa en las trayectorias laborales de ambos grupos firmantes del contrato en prácticas es similar. La experiencia previa no parece afectar a la estabilidad laboral tras el contrato en prácticas. Por otro lado, concluir las

prácticas antes de tiempo y cambiar de empresa sí parece estar asociado a un aumento en la proporción de contratos indefinidos posteriores. Aun y todo, la gran mayoría de jóvenes firman un contrato temporal tras las prácticas, independientemente de la fecha en que terminan y si cambian o no de empresa.

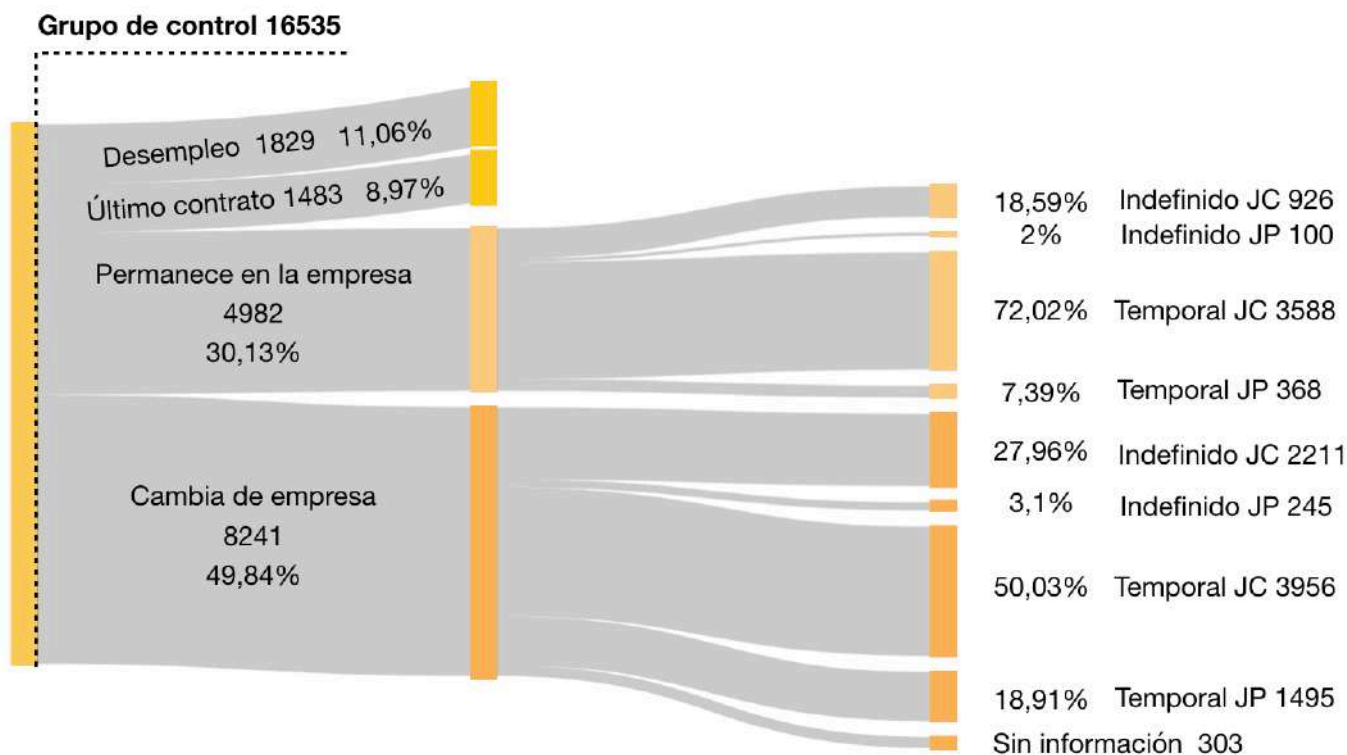
### Grupo de Control C — sin experiencia previa

Hasta el momento se han comparado las trayectorias laborales de jóvenes que firman un contrato en prácticas según su experiencia laboral previa y se ha visto que las diferencias entre ambos colectivos son mínimas. La figura 8 representa las trayectorias laborales del colectivo denominado Grupo de Control 1, que describe al grupo de personas menores de 30 años, con estudios superiores, cuya primera experiencia laboral es un contrato temporal superior a 3 meses.

El diagrama comienza en el punto en que el primer contrato temporal superior a 3 meses concluye, independientemente de si se ha superado o no una fecha acordada en contrato, ya que esta información es desconocida en la base de datos. En algunos casos, los contratos temporales tienen fecha fin a la firma del mismo, pero los contratos “por obra y servicio” o “por necesidades de producción” no suelen tener fecha fin de contrato. Por esta razón, seguimos a cada una de las personas a quienes se observa que su primera experiencia laboral ha sido un contrato temporal cuya duración superado los tres meses.

El primer resultado que se aprecia de la figura 8 es que la proporción de individuos que permanecen en la empresa tras su primer contrato temporal ordinario —30%— es **similar a la de aquellos que acaban el contrato en prácticas en la fecha acordada pero duplica a la de quienes acaban antes de tiempo**. En otro orden, la proporción de contratos indefinidos firmados entre aquellos que permanecen en la misma compañía es similar para ambos grupos. Atendiendo a los que se cambian de empresa, un 30% accede a un contrato indefinido, muy similar a tasa observada para el colectivo A, terminaran o no en la fecha acordada.

Figura 8. Trayectorias laborales tras un contrato temporal superior a 3 meses



En definitiva, los resultados del presente análisis descriptivo arrojan unos resultados preliminares que no parecen asociar en ningún caso el contrato en prácticas con una estabilidad laboral posterior. Los jóvenes cuya primera experiencia laboral consiste en un contrato temporal de al menos tres meses de duración afrontan una estabilidad laboral, que si bien no es alta, sí es superior a la que muestran quienes han comenzado su vida laboral a través de un contrato en prácticas, especialmente si éste no se llega a terminar.

En el siguiente apartado se profundiza en este resultado, pues se mide y cuantifica el impacto del contrato de prácticas en la estabilidad laboral posterior mediante estimaciones econométricas. En particular, se estima el impacto del contrato en prácticas en la probabilidad de permanecer en la empresa o firmar posteriormente un contrato indefinido, entre otros. Dichas estimaciones permitirán concluir si las diferencias encontradas en el análisis descriptivo se deben a otras diferencias observables entre los colectivos no relacionadas con el contrato en prácticas o, si por el contrario, sustentan la hipótesis de que el contrato de prácticas no fomenta una estabilidad laboral posterior.



### 4.3. Metodología

Durante sus 22 años de vigencia, el impacto del contrato en prácticas para la trayectoria laboral futura de los jóvenes nunca ha sido formalmente evaluado. Las empresas reciben una bonificación en cuanto a sus costes laborales por el supuesto esfuerzo formativo que realizan, pero hasta la fecha no ha sido evaluado si tal esfuerzo formativo se ha realizado y/o si este instrumento es adecuado para las trayectorias laborales futuras de las personas jóvenes con educación superior. El presente informe busca así aportar pruebas a este debate, llenando el vacío que existe en la evaluación de los contratos en prácticas.

Dado que el contrato en prácticas estaba originalmente pensado para funcionar como catalizador de la entrada de las personas jóvenes en el mercado laboral, se evalúa aquí su impacto en dos resultados concretos: (i) la probabilidad de permanecer en la empresa tras la extinción del mismo y (ii) la probabilidad de transitar hacia un contrato indefinido tras el contrato en prácticas, bien en la misma empresa o en otra diferente. Asimismo, se incorpora la perspectiva género al análisis para conocer si el referido contrato afecta de forma diferente a mujeres y hombres.

En consecuencia, el primer paso consiste en estimar la probabilidad de permanecer en la empresa tras la finalización del contrato de prácticas. En principio, cabría esperar una asociación positiva por la supuesta inversión en formación que la empresa realiza sobre el joven contratado bajo esta modalidad. Para ello, se estima la probabilidad de permanecer en la misma empresa para los jóvenes trabajadores contratados mediante un contrato en prácticas sin experiencia laboral previa (Grupo de Tratamiento A) frente a aquellos individuos cuyo primer episodio laboral ha sido un contrato temporal superior a tres meses (Grupo de control C). La variable dependiente en esta estimación toma tres valores diferentes, concretamente, i) Cambio a otra empresa, ii) Permanecer en la empresa y iii) Transición al desempleo (aquí incluimos los que no se vuelven a ver en la muestra). Metodológicamente, se estima una regresión logit multinomial con estas tres posibles variables de resultado diferentes.

En un segundo paso, se realiza la misma estimación, pero cambiando los dos grupos que se comparan. En este caso, se confrontan las trayectorias laborales de

aquellos que entraron al mercado laboral vía contrato en prácticas (Grupo de Tratamiento A), con aquellos que suscribieron dicho contrato teniendo experiencia profesional previa (Grupo de Tratamiento B). Dicha estimación nos permitirá comprobar si la permanencia en la empresa depende de la experiencia previa y, por lo tanto, comprobar la efectividad de dicho contrato en momentos diferentes de la vida laboral de las personas jóvenes.

La última cuestión que se aborda es el potencial impacto del contrato en prácticas en las experiencias laborales posteriores al mismo entre las personas jóvenes. Para ello se realizan las dos últimas estimaciones, comparando los contratos firmados tras el contrato en prácticas para el Grupo de Tratamiento A con los contratos posteriores a empleos temporales (siempre superiores a 3 meses) del Grupo de Control C. Para este propósito, se estima separadamente la probabilidad de un contrato indefinido (respecto a uno temporal) para aquellos que (i) permanecen en la misma empresa o (ii) para aquellos que cambian de empresa. En estas estimaciones no se tienen en cuenta aquellos que caen en desempleo, por lo que la variable dependiente es una *dummy*<sup>9</sup> que indica si el siguiente contrato es indefinido o temporal. Se estima mediante una regresión logística binaria.

Todas las regresiones incluyen una serie de variables de control relacionadas con las características demográficas y laborales de los individuos: género, grupo de edad cuando se firma el contrato, duración del mismo —sea temporal o en prácticas—, una variable que indique si el contrato se extingue antes de tiempo (en el caso de los contratos en prácticas), tamaño de la empresa, grupo de cotización —bajo, medio o alto— y sector de actividad. Se emplean asimismo efectos fijos asociados a la región, el mes y el año. Todos los anteriores controles permiten comparar grupos de jóvenes de características observables muy similares y así obtener resultados más precisos del impacto del contrato en prácticas aislando éste del resto de variables.

Con intención de incluir una perspectiva de género, en una estimación adicional a cada una de las cuatro descritas, se interactúa la variable de interés con la *dummy* de *mujer*, de modo que se puedan cuantificar el diferente impacto de la variable de interés en cada estimación separadamente en mujeres y hombres.

---

<sup>9</sup> Se considera variable *dummy* aquella que sólo puede tomar los valores 1 y 0, dependiendo de si se cumple o no, por ejemplo, firmar o no un contrato indefinido.



Por último, como test de robustez, repetimos las estimaciones comparando el Grupo de Tratamiento A con el Grupo de Control D (en lugar del Grupo de Control C), es decir, comparamos a jóvenes trabajadores que comenzaron su carrera laboral con un contrato en prácticas con aquellos que lo hicieron con uno temporal de más de 6 meses, en lugar de 3. Este cambio tiene sentido dado que la duración mínima de un contrato de prácticas es de 6 meses. Al imponer un contrato temporal estándar de una duración mínima de 6 meses hacemos que el tratamiento y el grupo de control sean aún más similares. Sin embargo, como se ha explicado, no lo hemos hecho desde el principio ya que hay relativamente pocas personas trabajadoras cuyo primer contrato temporal estándar dura más de 6 meses. Esta comprobación de la solidez nos permite ver hasta qué punto los resultados anteriores dependen de la duración del contrato del grupo de control.

## 4.4. Resultados de la evaluación

### Probabilidad de permanecer en la empresa tras el contrato en prácticas

Se presentan en la Figura 9 los resultados del impacto del contrato en prácticas como contrato de acceso al mercado laboral frente al contrato temporal de más de tres meses en la probabilidad de permanencia en la empresa, la probabilidad de cambiar de empresa y la probabilidad de transitar hacia el desempleo. Para una mejor comprensión, se muestran los efectos marginales, que indican la variación en puntos porcentuales (p.p.). La tabla con la [estimación 1](#) puede encontrarse en el anexo.

Partiendo de una probabilidad media de permanecer en la empresa del 28% para el total de la muestra, el primer punto a destacar es que la probabilidad de permanecer en la empresa es seis puntos porcentuales inferior para aquellos cuyo inicio laboral es un contrato en prácticas respecto a quienes inician su etapa laboral con un contrato temporal estándar de duración de al menos 3 meses. A la vez, la probabilidad de cambiar de empresa es 5 p.p. superior para los que firman contratos en prácticas que para los demás. Es decir, **una persona que comienza su vida laboral con un contrato temporal de más de 3 meses en una empresa tiene mayor probabilidad de permanecer en ella que una persona cuya entrada laboral es mediante un contrato en prácticas.** En

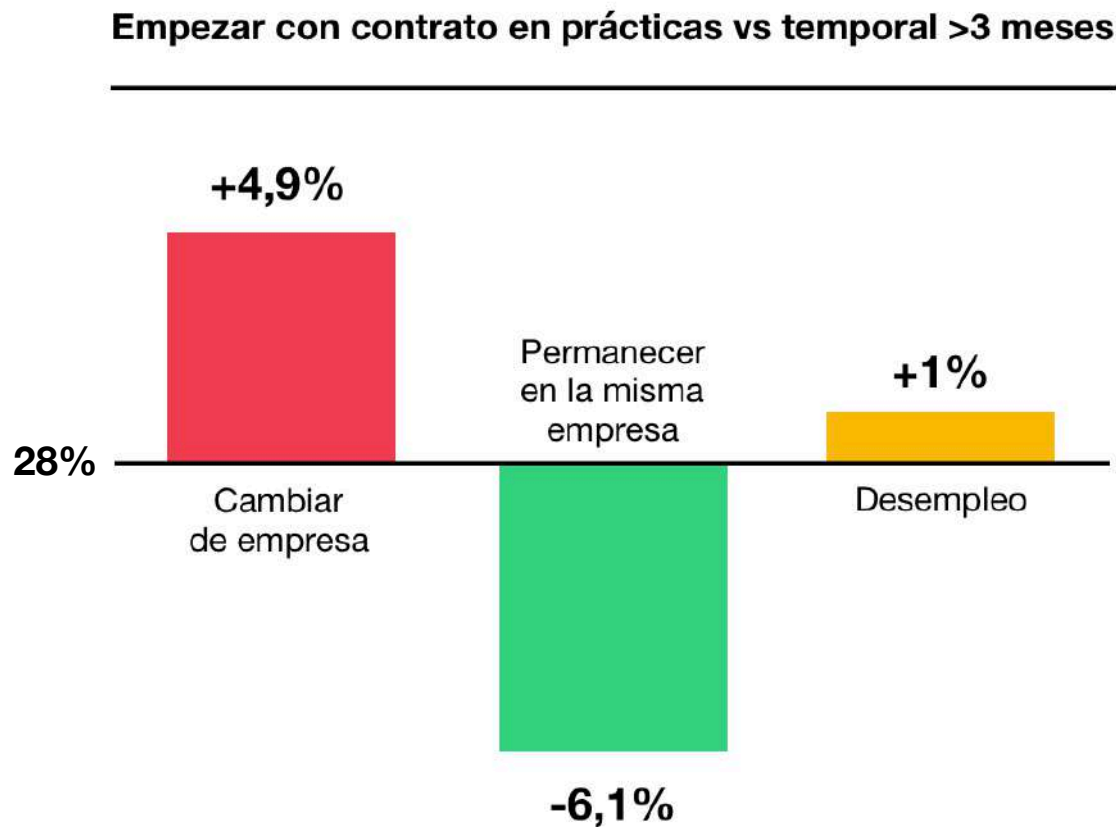
cuanto al desempleo, tras un contrato de prácticas la probabilidad de caer en el mismo es levemente superior (1 p.p. superior) que tras el contrato temporal. Por lo tanto, este resultado indica que el contrato en prácticas no facilita permanecer dentro de la misma empresa en la que ha sido contratada en prácticas frente a jóvenes similares que firman contratos temporales superiores a 3 meses de duración.

En cuanto a la perspectiva de género, se observa en la [estimación 1.1](#) del anexo que la interacción *mujer x grupo* sólo es significativa al 5% para las transiciones al desempleo, mostrando así que la probabilidad de las mujeres de caer al desempleo es menor en 2 puntos porcentuales a la de sus homólogos varones. La probabilidad de permanecer en la empresa tras un contrato en prácticas es, sin embargo, igual para mujeres y hombres, e inferior a la observada tras empleos temporales.

Con intención de aportar robustez al análisis, se realiza un ejercicio de sensibilidad. Éste permite comprobar si las conclusiones mencionadas —la mayor estabilidad tras un contrato temporal frente a un contrato de prácticas— se mantienen al cambiar el grupo de control - entrantes con unos contratos temporales superiores a 3 meses, por otro grupo de control - entrantes con contratos de la misma índole pero superiores a los 6 meses de duración (Grupo de Control 2). Para llevar a cabo el análisis de sensibilidad, se realiza la [estimación 1.2](#), cuya única divergencia respecto a la primera estimación es el cambio referido de las características del contrato temporal con que se compara el contrato en prácticas. De nuevo, la estimación indica que el contrato en prácticas no facilita la estabilidad incrementando la probabilidad de cambiar de empresa y de caer en desempleo en un 3,7% y un 2,2%, respectivamente. Sin embargo, reduce la probabilidad de permanencia en la empresa en un 5,9%, en línea con lo obtenido anteriormente. A medida que se compara el contrato en prácticas con otros contratos temporales de mayor duración, los resultados encontrados anteriormente se ven reforzados.

Como último apunte, cabe comprobar si la probabilidad de permanecer en la misma empresa tras el contrato en prácticas se ve afectada por la experiencia laboral previa. Para ello, se repite la misma estimación que en el ejercicio anterior, comparando en esta ocasión jóvenes que firman el contrato en prácticas como primer empleo (Grupo A) con jóvenes que firman un contrato de prácticas tras trabajar anteriormente (Grupo B). Los resultados se muestran en la Figura 10 ([estimación 2](#) completa en el anexo).

Figura 9. El impacto del contrato en prácticas en la probabilidad de permanecer en la empresa



Nota: Resultado de los efectos marginales de una regresión logística multinomial. Los números mostrados son estadísticamente significativos al 1%.

Este resultado permite concluir que la experiencia previa no altera la probabilidad de permanecer en la empresa tras unas prácticas, si bien ésta incrementa ligeramente la probabilidad de caer en desempleo. Es decir, el resultado obtenido en el ejercicio anterior por el cual se concluye que la probabilidad de permanecer en la empresa es mayor tras un contrato temporal que tras uno de prácticas al inicio de la carrera laboral se mantiene también si el contrato en prácticas ocurre en un momento posterior. Se puede así concluir que **la probabilidad de permanecer en la empresa es superior para los jóvenes con contratos temporales estándar de al menos tres meses que para aquellos en prácticas, sea éste contrato al inicio de su vida laboral o posteriormente tras una experiencia laboral previa.**

Hasta el momento se ha comprobado que el contrato en prácticas no viene asociado de ningún modo a la estabilidad laboral en la misma empresa en la que se firma el contrato en prácticas. A continuación, se profundiza en el análisis del efecto del contrato en prácticas en la carrera laboral de los jóvenes, evaluando esta vez el impacto del contrato en prácticas en el tipo de contrato que se firma tras el de prácticas. Pretendemos con ello verificar si la trayectoria laboral de los jóvenes que pasan por contratos en prácticas sufre alguna diferencia respecto a aquéllos cuyos inicios consisten en contratos temporales estándar.

## Transición hacia un contrato indefinido

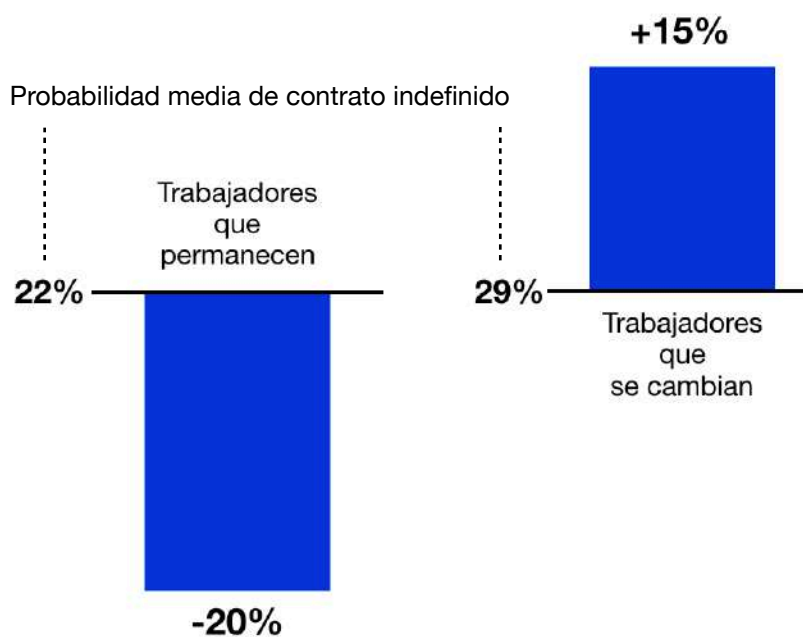
En esta sección se trata de responder a dos preguntas concretas. En primer lugar, si el contrato de prácticas se asocia a una trayectoria posterior más estable **en la misma empresa** en la que se ha realizado la práctica. En principio, podría pensarse que debido a que los contratos en prácticas conllevan, al menos en principio, una inversión formativa mediante la monitorización de esos jóvenes, uno esperaría una mayor estabilidad media posterior de este colectivo frente a otros que son contratados mediante contratos temporales estándar. En segundo lugar para aquellos jóvenes que cambian de empresa tras el contrato de prácticas/contrato temporal, nos preguntamos si la probabilidad de obtener un contrato indefinido es mayor tras un contrato de prácticas que tras un contrato temporal estándar (de duración mínima de tres meses). Nos hacemos esta pregunta pues pudiera ser que las prácticas no fomentaran la estabilidad laboral en la empresa en que se firman, pero sí sirvieran de puerta de acceso a una mayor estabilidad laboral en terceras empresas.

El resultado de las dos estimaciones mencionadas se muestra en la Figura 11. Para la pregunta de si los individuos que permanecen en la empresa (los “stayers”) tienen mayor probabilidad de obtener un contrato indefinido tras un contrato de prácticas o tras un contrato temporal de más de tres meses, se compara el Grupo de Tratamiento A con el Grupo de Control 1. Este resultado se muestra en el panel izquierdo de la Figura 11. El mismo análisis se realiza para los denominados “movers”, que son aquéllos que firman el siguiente contrato en otra empresa. Este resultado se muestra en el panel derecho de la figura 11. Las estimaciones completas pueden encontrarse en el [anexo](#).

Los resultados mostrados en estas estimaciones son muy contundentes. La probabilidad de firmar un contrato indefinido para aquellos que se quedan en la empresa es 20 puntos porcentuales menor para los individuos cuyo inicio laboral es un contrato en prácticas que para aquellos que inician su carrera laboral mediante un contrato temporal estándar de al menos tres meses de duración.

Figura 11. El impacto del contrato en prácticas en la probabilidad de firmar un contrato indefinido

#### Empezar con contrato en prácticas vs temporal >3 meses



Nota: Resultado de los efectos marginales de dos regresiones logísticas binomiales. El impacto en la probabilidad de obtener un contrato indefinido para las personas trabajadoras que permanecen y las que se cambian es estadísticamente significativo en ambos casos.

En otras palabras, las empresas ofrecen mejores oportunidades laborales futuras a aquellas personas que contratan mediante un contrato temporal de más de tres meses que a quienes contratan mediante un contrato en prácticas. Este resultado es sorprendente, pues si la empresa realiza un esfuerzo formativo monitorizando a la

persona que realiza el contrato de prácticas, uno esperaría que éste favoreciera la estabilidad en la misma empresa y no lo contrario. Una interpretación posible que sería consistente con este resultado es que de facto, las empresas que utilizan el contrato en prácticas no realizan ningún esfuerzo formativo, y la razón por la que se utiliza es simplemente por sus bonificaciones tanto en cuanto a reducción salarial como en cotización a la Seguridad Social.

Existe otra posibilidad que también sería consistente con este resultado y que tiene una motivación normativa. Según la legislación laboral española, el plazo máximo que una persona trabajadora puede ser contratada con contrato temporal en una empresa es de dos años. Este máximo no está contemplado en el contrato de prácticas. Esto significa que después de dos años bajo un contrato en prácticas en una empresa, los jóvenes podrían ser contratados dos años más con un contrato temporal estándar. Este hecho otorga una mayor flexibilidad a las empresas que prefieren utilizar contratos temporales en lugar de indefinidos por su menor coste de despido y menores trámites judiciales. En consecuencia, aquellas empresas que buscan gran flexibilidad contractual pueden utilizar el contrato en prácticas no sólo para reducir sus costes laborales gracias a las bonificaciones, sino también para alargar el periodo de temporalidad de los jóvenes trabajadores.

**Para aquellos que se cambian de empresa, sin embargo, la probabilidad de obtener un contrato indefinido es un 15% superior para los jóvenes provenientes del contrato en prácticas que para los provenientes de empleos temporales.** Este resultado indicaría que el contrato en prácticas estaría actuando como un empleo transitorio que los jóvenes utilizan mientras buscan mejores oportunidades en empresas diferentes a las que les contratan en prácticas, seguramente condicionados por las bajas expectativas de continuidad en la empresa mostradas en las estimaciones previas.

Desde la óptica de género ([estimaciones 3.1 y 4.1](#) en el anexo), los resultados revelan que, en general, **las mujeres con contratos en prácticas tienen menor probabilidad de firmar un contrato indefinido que sus homólogos varones tanto si permanecen en la misma empresa (4 puntos menos) como si cambian (un punto menos).** En consecuencia, si bien el contrato en prácticas no parece asociarse de ninguna manera con la estabilidad laboral en la empresa en la que se realiza la práctica,

esta falta de asociación es todavía más contundente para las mujeres que para los hombres jóvenes que hacen uso de ella.

Para corroborar que este resultado no depende del grupo de control que hemos elegido, realizamos un cambio en el grupo de control y comparamos ahora la probabilidad de obtener un contrato indefinido de jóvenes en prácticas con jóvenes con contrato temporal superior a 6 meses. Este grupo de control está claramente justificado, pues el contrato en prácticas como mínimo debe durar seis meses. Si no se ha utilizado como primer grupo de control es porque la proporción de jóvenes cuya carrera laboral arranca con un contrato temporal de 6 meses o más es demasiado reducido. Los resultados se presentan en las [estimaciones 3.2 y 4.2](#) del anexo. El impacto negativo del contrato en prácticas se mantiene, si bien se agudiza para aquellos que permanecen en la empresa, disminuyendo la probabilidad de obtener un indefinido en un 28% (contra un 20% que se obtenía anteriormente). Para aquellos que cambian de empresa, el incremento de un 15% en la probabilidad se mantiene. Así, podría concluirse que **el contrato en prácticas lastra con claridad la transición hacia el empleo estable dentro de la misma empresa, y sólo contribuye a la mejora de las condiciones laborales para aquellos jóvenes que lo utilizan como un trabajo temporal durante su búsqueda de mejores empleos.**

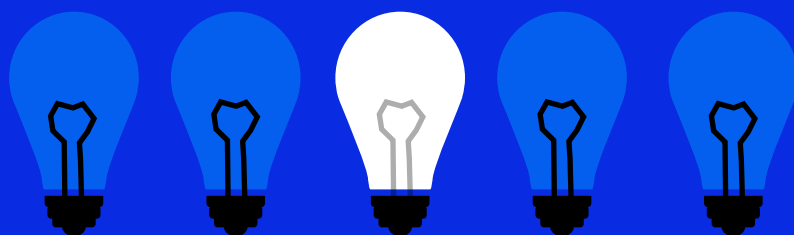
Dado que la experiencia laboral previa podría jugar un papel en el éxito o fracaso del contrato en prácticas en la consecución de sus objetivos, se realizan finalmente las mismas estimaciones comparando aquellos con experiencia previa al contrato en prácticas (Grupo de Tratamiento B) y aquellos para los que supone su primera experiencia profesional (Grupo de Tratamiento A). Los resultados muestran, de nuevo, que la experiencia no juega un papel importante en las diferencias encontradas ([estimaciones 5 y 6](#) del anexo).

Resumiendo, la evidencia apoyaría la tesis de que el contrato en prácticas sirve como una experiencia **temporal y transitoria** para las personas jóvenes que buscan otro empleo de mejores condiciones en otra empresa. Sin embargo, no parece ser de ningún modo eficaz como instrumento previo a una estabilidad laboral en la misma empresa en la que se realiza la práctica. Sobre el comportamiento de las empresas, los resultados sugieren que la empresa no realiza un esfuerzo formativo a quien realiza la práctica, pues

en ese caso, debiera encontrarse una asociación positiva entre el contrato de prácticas y la estabilización posterior en la empresa, frente a otros contratos temporales estándar. La justificación para utilizar esta herramienta, por tanto, pudiera estar en la reducción de los costes laborales por las bonificaciones extras que conlleva y/o en el aumento de flexibilidad en la contratación, dado que una contratación temporal mediante el contrato en prácticas podría extenderse posteriormente con una contratación temporal estándar, hecho que de hecho se aprecia en un número de veces no menor.



## 5. Conclusiones y propuestas



El mercado laboral español padece históricamente de dos anomalías que lastran su productividad de modo sustancial: por una parte, los altos y persistentes niveles de desempleo y, por otra, la dualidad contractual, que provoca la existencia de personas trabajadoras relativamente bien protegidas con contratos indefinidos y altos costes de despido frente a otro colectivo con contratos temporales, cada vez de menor duración. Ambas anomalías son bastante específicas de nuestro mercado laboral en comparación con nuestros vecinos europeos. La inestabilidad laboral que provoca la dualidad contractual afecta fundamentalmente a jóvenes.

Las Políticas Activas de Empleo (PAE) son herramientas esenciales para luchar contra el persistente desempleo y contra la preocupante cronificación en el mismo. Si bien existen muchos tipos de subsidios a la contratación, dirigidos a diferentes colectivos que pretenden resolver estos problemas, su evaluación es sin duda una tarea pendiente en nuestro país.

Este documento pretende reducir esta deficiencia, arrojando luz sobre la eficacia de un tipo concreto de subsidio a la contratación de los jóvenes, el denominado *contrato en prácticas*. Este contrato está dirigido a personas menores de 30 años con estudios Formación Profesional o estudios universitarios terminados, tiene una duración mínima de 6 meses, prorrogable hasta un máximo de 2 años y la finalidad con la que se creó fue la de favorecer una contratación estable. El objetivo de este trabajo es el de evaluar el impacto de esta figura contractual en la estabilidad posterior de sus trayectorias laborales.

Para ello se realiza una distinción entre las personas que permanecen en la empresa tras finalizar su contrato de prácticas frente a quienes cambian de empresa tras la finalización del mismo. Para los primeros, se trata de responder a la pregunta de si el contrato de prácticas promueve una estabilidad laboral en la misma empresa mediante la transición a un contrato indefinido. En principio sería un resultado esperado si se tiene en cuenta que el contrato en prácticas en principio exige un esfuerzo formativo de la empresa para con la persona joven que realiza la práctica. Para los segundos, quienes cambian de empresa, se analiza si el contrato de prácticas favorece una estabilidad

laboral en otras empresas. En ambos casos se comparan las personas que firman un contrato en prácticas con jóvenes semejantes cuya primera experiencia laboral es un contrato temporal estándar de al menos tres meses de duración. Además, en ambas cuestiones se incorpora la perspectiva género al análisis para conocer si el referido contrato afecta de forma diferente a mujeres y hombres.

Los resultados descriptivos permiten destacar algunos datos muy relevantes. En primer lugar, tres de cada cuatro personas que firman un contrato en prácticas ya han trabajado anteriormente. En particular, un 10% lo ha hecho en la misma empresa en la que posteriormente firma el contrato en prácticas. Además, otro 10% ya ha tenido antes otros contratos indefinidos. En concreto, desde el comienzo de su carrera laboral estas personas han acumulado una experiencia laboral media de 561 días (un año y medio). Por último, es importante destacar es una práctica habitual que el contrato en prácticas no llegue a su fin.

Con respecto al estudio cuantitativo, el resultado más importante del mismo es que el contrato en prácticas reduce la probabilidad de permanecer en la empresa tras su finalización, en comparación con aquéllos cuya primera experiencia laboral es a través de un contrato temporal estándar de al menos tres meses de duración. Este inesperado resultado nos hace dudar del esfuerzo formativo mediante la práctica que las empresas en teoría debieran llevar a cabo con este colectivo. La literatura económica señala que cuando una empresa invierte en capital humano específico en una persona, y el contrato de prácticas supone al menos en teoría esa inversión, posteriormente pretende recuperar los costes de la misma a través del aumento de productividad laboral del joven formado. El resultado encontrado bien puede ser un reflejo de que, de facto, las empresas no invierten en la formación de estas personas trabajadoras y utilizan el contrato de prácticas bien como una forma de reducir los costes de contratación mediante las bonificaciones que obtienen y/o para aumentar su flexibilidad utilizando el contrato de prácticas en primera instancia combinándolo posteriormente con un contrato temporal, pues como ha sido mencionado anteriormente, esta práctica está permitida en la legislación española.

Un segundo resultado relevante del estudio afecta a los jóvenes que permanecen en la empresa tras el contrato de prácticas. Para éstos, la probabilidad de firmar un contrato indefinido es notablemente inferior (20 puntos porcentuales) que para quienes empiezan con otros contratos temporales de al menos 3 meses. Como anteriormente, este resultado vuelve a ser inconsistente con el supuesto de que las empresas invierten en formación en este colectivo al que contrata en prácticas. Esto refuerza la idea de que las empresas parecen utilizar estos contratos para reducir los costes laborales y/o para aumentar la flexibilidad contractual.

El tercer y último resultado del estudio es, de hecho, un efecto indirecto del contrato de prácticas: quienes que se trasladan a otra empresa tras la finalización del contrato de prácticas parecen estabilizarse antes mediante la contratación indefinida que sus homólogos cuyo inicio laboral arranca con una contratación temporal estándar. Esto sugiere que el contrato de prácticas parece funcionar como una vía temporal de empleo mientras van buscando un trabajo más estable en otra empresa.

Sobre esta evidencia empírica, nuestra recomendación es abolir el contrato en prácticas tal y como está configurado actualmente y sustituirlo por un *Contrato de Capacitación Laboral* para jóvenes sin experiencia laboral previa que les acredite en los conocimientos adquiridos. Por otra parte, el tiempo por el que una persona joven esté contratada bajo este *Contrato de Capacitación* deberá tenerse en cuenta dentro del plazo máximo de dos años que una persona puede estar contratada bajo un contrato temporal en una empresa. Tal y como está configurado ahora el contrato en prácticas, éste tiene un componente claro de “peso muerto”, pues las empresas lo utilizan como un contrato temporal estándar a través del cual reducen los costes de contratación y amplían la flexibilidad contractual alargando el período de temporalidad de los jóvenes, ya de por sí anómalamente extenso.

## Bibliografía

Durán, A. (2007). La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.o 1, págs. 231-240.

European Commission (2012), Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

García-Pérez JI (2008) La Muestra Continua de Vidas laborales (MCVL): una guía de uso para el análisis de transiciones laborales. Revista de Economía Aplicada XVI(E-I):5–28.

García- Perez, JI & Y. Rebollo Sanz (2009), Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers? The case of Spain” Moneda y Crédito, n° 228, pp. 65-103

García- Perez, JI & Y. Rebollo Sanz (2009), The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?, Investigaciones Económicas 33 (1), pp: 97-130

Jansen, M., & Troncoso-Ponce, D. (2018). El impacto de los contratos para la formación y el aprendizaje en la inserción laboral de las personas jóvenes (No. eee 2018-27). FEDEA.

Kluever, Jochen (2007), Active Labour Market Policies in Europe: Performance and Perspectives, Springer.

Valdés, Dal-Re, Fernando & Jesus Lahera (2010), La flexiseguridad laboral en España, Documento de Trabajo 157/2010, Fundación Alternativas.

## Anexo

Se adjuntan en el presente anexo los resultados de las estimaciones aludidas a lo largo del informe.

Nota aclaratoria: en todas las regresiones a continuación se emplean —además de las variables de control que se observan— efectos fijos de Comunidad Autónoma, mes y año. Sin embargo, por cuestiones prácticas no se incluyen en las siguientes tablas. Su exclusión no altera las principales conclusiones que se desprenden de las estimaciones.

### Estimación 1.

*Probabilidad de permanecer en la empresa vs cambiar de empresa vs ir al desempleo: se comparan jóvenes con primer contrato en prácticas vs jóvenes con primer contrato temporal superior a 3 meses.*

VARIABLES	Cambiar	Permanecer	Desempleo
Prácticas vs temporal >3 meses	0.0499*** (0.00787)	-0.0605*** (0.00769)	0.0106** (0.00511)
<b>Duración contrato</b>			
<i>Ref. &lt;3 meses</i>			
3-6 meses	-0.163*** (0.0163)	0.141*** (0.0159)	0.0223*** (0.00545)
6-12 meses	-0.208*** (0.0161)	0.0947*** (0.0156)	0.113*** (0.00630)
1-2 años	-0.381*** (0.0163)	0.0933*** (0.0157)	0.287*** (0.00780)
>2 años	-0.510*** (0.0169)	0.180*** (0.0167)	0.329*** (0.00956)
Vigente	-0.690*** (0.0261)	-0.175*** (0.0145)	0.865*** (0.0218)

### Sexo

*Ref. mujer*

Sexo	-0.0361***	0.00988	0.0262***
	(0.00642)	(0.00618)	(0.00462)

**Edad**

*Ref. <20*

20-24	-0.0250***	0.00671	0.0183***
	(0.00863)	(0.00835)	(0.00660)
25-29	-0.0293***	0.0222**	0.00706
	(0.00930)	(0.00899)	(0.00705)

**Grupo de cotización**

*Ref. Bajo*

Medio	-0.0327***	0.00570	0.0270***
	(0.00841)	(0.00831)	(0.00611)
Alto	-0.0143	0.00128	0.0130*
	(0.00941)	(0.00927)	(0.00686)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	-0.204***	0.130***	0.0747***
	(0.0209)	(0.0182)	(0.0167)
Construcción	-0.227***	0.130***	0.0978***
	(0.0205)	(0.0179)	(0.0169)
Por mayor	-0.165***	0.0839***	0.0814***
	(0.0199)	(0.0171)	(0.0163)
Transportes	-0.216***	0.160***	0.0564**
	(0.0311)	(0.0293)	(0.0233)
Hostelería	-0.162***	0.0868***	0.0748***
	(0.0201)	(0.0172)	(0.0164)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	-0.165***	0.0971***	0.0678***
	(0.0207)	(0.0179)	(0.0164)

Profesionales y científicas	-0.214*** (0.0205)	0.0828*** (0.0176)	0.132*** (0.0170)
Servicios auxiliares	-0.251*** (0.0209)	0.215*** (0.0181)	0.0362** (0.0160)
Educación y sanidad	-0.188*** (0.0226)	0.0943*** (0.0201)	0.0940*** (0.0183)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**

*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	-0.0387*** (0.0117)	-0.00177 (0.0111)	0.0405*** (0.00858)
Entre 5 y 9	-0.0796*** (0.0140)	0.0588*** (0.0136)	0.0208** (0.00995)
Entre 10 y 24	-0.115*** (0.0118)	0.0767*** (0.0116)	0.0379*** (0.00864)
Entre 25 y 49	-0.121*** (0.0127)	0.101*** (0.0124)	0.0194** (0.00884)
Entre 50 y 99	-0.130*** (0.0140)	0.0976*** (0.0137)	0.0321*** (0.00983)
Entre 100 y 249	-0.121*** (0.0131)	0.0893*** (0.0127)	0.0315*** (0.00918)
Entre 250 y 499	-0.169*** (0.0155)	0.131*** (0.0154)	0.0383*** (0.0108)
Entre 500 y 1499	-0.129*** (0.0153)	0.101*** (0.0150)	0.0282*** (0.0104)
1500 o más	-0.105*** (0.0145)	0.0580*** (0.0135)	0.0469*** (0.0102)
Observaciones	21,950	21,950	21,950



Estimación 1.1.

Misma estimación que la 1 pero incorporando una variable de **género**, interacción *grupo x mujer*.

VARIABLES	Cambiar	Permanecer	Desempleo
Prácticas vs temporal >3 meses	0.0372*** (0.0107)	-0.0593*** (0.0107)	0.0221*** (0.00720)
mujer	-0.0426*** (0.00718)	0.0101 (0.00685)	0.0326*** (0.00538)
grupo x mujer	0.0250* (0.0142)	-0.00318 (0.0140)	-0.0218** (0.00959)

**Duración contrato**

*Ref. <3 meses*

3-6 meses	-0.163*** (0.0163)	0.141*** (0.0159)	0.0223*** (0.00544)
6-12 meses	-0.208*** (0.0161)	0.0947*** (0.0156)	0.113*** (0.00629)
1-2 años	-0.381*** (0.0163)	0.0932*** (0.0157)	0.287*** (0.00780)
>2 años	-0.510*** (0.0169)	0.180*** (0.0167)	0.329*** (0.00955)
Vigente	-0.690*** (0.0260)	-0.175*** (0.0145)	0.865*** (0.0217)

**Edad**

*Ref. <20*

20-24	-0.0250*** (0.00863)	0.00674 (0.00835)	0.0183*** (0.00660)
25-29	-0.0293*** (0.00930)	0.0222** (0.00899)	0.00704 (0.00706)

**Grupo de cotización**

*Ref. Bajo*

Medio	-0.0334*** (0.00841)	0.00564 (0.00832)	0.0278*** (0.00612)
Alto	-0.0144 (0.00941)	0.00140 (0.00927)	0.0130* (0.00685)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	-0.203*** (0.0209)	0.130*** (0.0182)	0.0735*** (0.0167)
Construcción	-0.227*** (0.0205)	0.130*** (0.0179)	0.0971*** (0.0170)
Por mayor	-0.164*** (0.0200)	0.0837*** (0.0171)	0.0800*** (0.0163)
Transportes	-0.217*** (0.0311)	0.160*** (0.0293)	0.0571** (0.0234)
Hostelería	-0.161*** (0.0201)	0.0866*** (0.0172)	0.0740*** (0.0164)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	-0.164*** (0.0208)	0.0970*** (0.0179)	0.0673*** (0.0164)
Profesionales y científicas	-0.214*** (0.0205)	0.0828*** (0.0176)	0.131*** (0.0170)
Servicios auxiliares	-0.252*** (0.0209)	0.215*** (0.0182)	0.0364** (0.0161)
Educación y sanidad	-0.189*** (0.0227)	0.0943*** (0.0201)	0.0942*** (0.0183)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**

*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	-0.0388*** (0.0117)	-0.00175 (0.0111)	0.0406*** (0.00859)
-------------	------------------------	----------------------	------------------------

Entre 5 y 9	-0.0794*** (0.0140)	0.0587*** (0.0136)	0.0207** (0.00995)
Entre 10 y 24	-0.114*** (0.0118)	0.0766*** (0.0116)	0.0376*** (0.00864)
Entre 25 y 49	-0.120*** (0.0127)	0.101*** (0.0124)	0.0190** (0.00884)
Entre 50 y 99	-0.129*** (0.0140)	0.0976*** (0.0137)	0.0317*** (0.00983)
Entre 100 y 249	-0.120*** (0.0131)	0.0893*** (0.0127)	0.0310*** (0.00917)
Entre 250 y 499	-0.168*** (0.0155)	0.131*** (0.0154)	0.0375*** (0.0108)
Entre 500 y 1499	-0.129*** (0.0153)	0.101*** (0.0150)	0.0278*** (0.0104)
1500 o más	-0.104*** (0.0145)	0.0579*** (0.0135)	0.0462*** (0.0102)
Observaciones	21,950	21,950	21,950

## Estimación 1.2.

*Test de robustez:* misma estimación que la 1 pero cambiando los contratos temporales superiores a 3 meses por contratos **temporales inferiores a 6 meses**.

VARIABLES	Permanecer	Cambiar	Desempleo
Prácticas vs temporal <6 meses	0,0455***	-0,0416***	-0,00389
	(0,00815)	(0,00784)	(0,00661)

### Duración contrato

*Ref. <3 meses*

3-6 meses	-0,164***	0,0680***	0,0962***
	(0,0198)	(0,0189)	(0,0101)
6-12 meses	-0,209***	0,0983***	0,111***
	(0,0163)	(0,0156)	(0,00691)
1-2 años	-0,381***	0,0918***	0,290***
	(0,0163)	(0,0156)	(0,00828)
>2 años	-0,514***	0,186***	0,328***
	(0,0170)	(0,0167)	(0,00990)
Vigente	-0,691***	-0,173***	0,864***
	(0,0257)	(0,0143)	(0,0214)

### Sexo

*Ref. mujer*

Sexo	-0,0419***	0,00854	0,0333***
	(0,00736)	(0,00700)	(0,00606)

### Edad

*Ref. <20*

20-24	-0,0293***	0,00707	0,0222**
	(0,0104)	(0,00993)	(0,00873)
25-29	-0,0402***	0,0340***	0,00623
	(0,0112)	(0,0107)	(0,00934)

**Grupo de cotización**

*Ref. Bajo*

Medio	-0,0313*** (0,00937)	-0,00879 (0,00920)	0,0401*** (0,00805)
Alto	-0,0196* (0,0107)	0,00823 (0,0106)	0,0113 (0,00896)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	-0,213*** (0,0272)	0,123*** (0,0227)	0,0905*** (0,0229)
Construcción	-0,261*** (0,0268)	0,142*** (0,0226)	0,119*** (0,0232)
Por mayor	-0,189*** (0,0266)	0,0907*** (0,0220)	0,0987*** (0,0225)
Transportes	-0,255*** (0,0390)	0,180*** (0,0366)	0,0750** (0,0320)
Hostelería	-0,184*** (0,0269)	0,0979*** (0,0223)	0,0865*** (0,0228)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	-0,182*** (0,0269)	0,104*** (0,0223)	0,0777*** (0,0225)
Profesionales y científicas	-0,244*** (0,0274)	0,0721*** (0,0227)	0,171*** (0,0236)
Servicios auxiliares	-0,255*** (0,0272)	0,213*** (0,0227)	0,0419* (0,0222)
Educación y sanidad	-0,205*** (0,0292)	0,0941*** (0,0250)	0,111*** (0,0250)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**

*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	-0,0350*** (0,0130)	-0,0181 (0,0120)	0,0531*** (0,0111)
Entre 5 y 9	-0,0805*** (0,0157)	0,0505*** (0,0153)	0,0300** (0,0131)
Entre 10 y 24	-0,109*** (0,0132)	0,0636*** (0,0129)	0,0454*** (0,0113)
Entre 25 y 49	-0,118*** (0,0143)	0,0974*** (0,0140)	0,0211* (0,0115)
Entre 50 y 99	-0,115*** (0,0162)	0,0764*** (0,0158)	0,0385*** (0,0129)
Entre 100 y 249	-0,119*** (0,0151)	0,0786*** (0,0146)	0,0403*** (0,0121)
Entre 250 y 499	-0,157*** (0,0174)	0,109*** (0,0173)	0,0477*** (0,0141)
Entre 500 y 1499	-0,102*** (0,0173)	0,0675*** (0,0166)	0,0343** (0,0137)
1500 o más	-0,0773*** (0,0166)	0,0172 (0,0148)	0,0601*** (0,0134)
Observaciones	16,339	16,339	16,339

Estimación 2.

Probabilidad de permanecer en la empresa vs cambiar de empresa vs ir al desempleo: se comparan **jóvenes con primer contrato en prácticas** vs **jóvenes con experiencia previa que firman contrato en prácticas**.

VARIABLES	Permanecer	Cambiar	Desempleo
Prácticas sin experiencia vs prácticas con experiencia	0,003	0,013	-0.0160**
Terminar contrato	-0.223***	0.0829***	0.140***
	(0.0119)	(0.0125)	(0.0110)

**Duración contrato**

*Ref. <3 meses*

3-6 meses	-0.0216	-0.0113	0.0330***
	(0.0231)	(0.0222)	(0.0110)
6-12 meses	-0.0883***	-0.0228	0.111***
	(0.0212)	(0.0199)	(0.0110)
1-2 años	-0.281***	-0.00203	0.283***
	(0.0218)	(0.0204)	(0.0130)
>2 años	-0.394***	0.156***	0.238***
	(0.0267)	(0.0258)	(0.0158)

**Sexo**

*Ref. mujer*

Sexo	-0.0126	-0.0103	0.0230**
	(0.0126)	(0.0117)	(0.0104)

**Edad**

*Ref. <20*

20-24	-0.00775	0.0251*	-0.0174
	(0.0157)	(0.0146)	(0.0130)
25-29	-0.0285	0.0587***	-0.0301*

	(0.0197)	(0.0187)	(0.0162)
<b>Grupo de cotización</b>			
<i>Ref. Bajo</i>			
Medio	0.00556	-0.0479***	0.0423***
	(0.0154)	(0.0147)	(0.0128)
Alto	-0.00178	-0.0239	0.0257
	(0.0194)	(0.0187)	(0.0159)
<b>Sector de actividad (CNAE)</b>			
<i>Ref. Sector primario, extracción, energía y agua</i>			
Manufactura	-0.0479	0.0809	-0.0330
	(0.0741)	(0.0615)	(0.0633)
Construcción	-0.0718	0.0878	-0.0160
	(0.0743)	(0.0616)	(0.0637)
Por mayor	-0.0405	0.0425	-0.00198
	(0.0737)	(0.0611)	(0.0632)
Transportes	-0.0878	0.162**	-0.0743
	(0.0894)	(0.0788)	(0.0708)
Hostelería	-0.0156	0.0398	-0.0242
	(0.0744)	(0.0616)	(0.0636)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	-0.0305	0.0479	-0.0173
	(0.0735)	(0.0608)	(0.0630)
Profesionales y científicas	-0.0696	0.0354	0.0342
	(0.0763)	(0.0640)	(0.0657)
Servicios auxiliares	-117	0.196***	-0.0793
	(0.0738)	(0.0614)	(0.0628)
Educación y sanidad	-0.0447	0.0707	-0.0260
	(0.0763)	(0.0639)	(0.0653)
Observaciones	5,415	5,415	5,415



Estimaciones 3 y 4.

**Columna 1:** Probabilidad de obtener un contrato indefinido tras las prácticas para los que *permanecen en la empresa*: se comparan **jóvenes con primer contrato en prácticas** vs **jóvenes con primer contrato temporal superior a 3 meses**.

**Columna 2:** Probabilidad de obtener un contrato indefinido tras las prácticas para los que *cambian de empresa*: se comparan **jóvenes con primer contrato en prácticas** vs **jóvenes con primer contrato temporal superior a 3 meses**.

VARIABLES	Permanecen Probabilidad indefinido	Cambian Probabilidad indefinido
Prácticas vs temporal >3 meses	-0,203** (0,0943)	0,149** (0,0594)
<b>Duración contrato</b>		
<i>Ref. &lt;3 meses</i>		
3-6 meses	-0,721*** (0,264)	0,329*** (0,113)
6-12 meses	0,123 (0,262)	0,564*** (0,112)
1-2 años	0,553** (0,262)	0,787*** (0,115)
>2 años	0,901*** (0,258)	0,370*** (0,138)
Vigente	-	0,0351 (0,662)
<b>Sexo</b>		
<i>Ref. mujer</i>		
Sexo	0,215*** (0,0736)	-0,129*** (0,0476)
<b>Edad</b>		
<i>Ref. &lt;20</i>		
20-24	-0,0525 (0,101)	0,484*** (0,0667)

25-29	-0,0351	0,575***
	(0,108)	(0,0701)

**Grupo de cotización**

*Ref. Bajo*

Medio	0,114	-0,192***
	(0,102)	(0,0610)
Alto	0,0280	-0,515***
	(0,113)	(0,0701)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	0,740**	-2,609***
	(0,321)	(0,142)
Construcción	-0,232	-3,003***
	(0,325)	(0,141)
Por mayor	0,854***	-2,585***
	(0,318)	(0,133)
Transportes	0,139	-2,521***
	(0,406)	(0,219)
Hostelería	0,723**	-2,302***
	(0,319)	(0,133)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	0,525	-2,417***
	(0,321)	(0,139)
Profesionales y científicas	-0,339	-2,526***
	(0,331)	(0,138)
Servicios auxiliares	-1,095***	-3,302***
	(0,330)	(0,146)
Educación y sanidad	0,135	-2,716***
	(0,345)	(0,158)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**

*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	0,240*	0,0476
	(0,134)	(0,0851)

Entre 5 y 9	0,0117 (0,152)	-0,00416 (0,104)
Entre 10 y 24	0,224* (0,131)	0,0691 (0,0893)
Entre 25 y 49	-0,0805 (0,146)	-0,109 (0,101)
Entre 50 y 99	-0,00946 (0,150)	-0,0856 (0,110)
Entre 100 y 249	-0,0543 (0,140)	-0,118 (0,103)
Entre 250 y 499	-0,404** (0,164)	0,202* (0,121)
Entre 500 y 1499	0,0520 (0,160)	0,421*** (0,111)
1500 o más	-0,386** (0,168)	0,180* (0,109)
Constante	-1,256*** (0,452)	0,954*** (0,217)
Observaciones	6,255	10,728

Estimaciones 3.1 y 4.1.

Mismas estimaciones que en 3 y 4, pero introduciendo una variable de **género**, interacción *grupo x mujer*.

VARIABLES	Permanecen	Cambian
	Probabilidad indefinido	Probabilidad indefinido
Prácticas vs temporal >3 meses	-0,182 (0,127)	0,154** (0,0773)
mujer	0,224*** (0,0813)	-0,126** (0,0546)
grupo x mujer	-0,0415 (0,169)	-0,0104 (0,102)
<b>Duración contrato</b>		
<i>Ref. &lt;3 meses</i>		
3-6 meses	-0,720*** (0,264)	0,329*** (0,113)
6-12 meses	0,124 (0,262)	0,564*** (0,112)
1-2 años	0,555** (0,262)	0,787*** (0,115)
>2 años	0,903*** (0,258)	0,370*** (0,138)
Vigente	-	0,0343 (0,663)
<b>Edad</b>		
<i>Ref. &lt;20</i>		
20-24	-0,0520 (0,101)	0,485*** (0,0667)
25-29	-0,0351 (0,108)	0,575*** (0,0701)
<b>Grupo de cotización</b>		
<i>Ref. Bajo</i>		
Medio	0,115 (0,102)	-0,191*** (0,0611)

Alto	0,0281	-0,514***
	(0,113)	(0,0702)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	0,738**	-2,610***
	(0,321)	(0,142)
Construcción	-0,233	-3,004***
	(0,325)	(0,141)
Por mayor	0,853***	-2,585***
	(0,318)	(0,133)
Transportes	0,140	-2,521***
	(0,406)	(0,219)
Hostelería	0,722**	-2,303***
	(0,319)	(0,133)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	0,523	-2,418***
	(0,321)	(0,139)
Profesionales y científicas	-0,340	-2,527***
	(0,331)	(0,139)
Servicios auxiliares	-1,094***	-3,302***
	(0,330)	(0,146)
Educación y sanidad	0,135	-2,716***
	(0,345)	(0,158)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**

*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	0,240*	0,0477
	(0,134)	(0,0851)
Entre 5 y 9	0,0114	-0,00409
	(0,152)	(0,104)
Entre 10 y 24	0,224*	0,0690
	(0,131)	(0,0893)
Entre 25 y 49	-0,0804	-0,109
	(0,146)	(0,101)
Entre 50 y 99	-0,0102	-0,0859

	(0,150)	(0,110)
Entre 100 y 249	-0,0547	-0,118
	(0,140)	(0,103)
Entre 250 y 499	-0,405**	0,202*
	(0,164)	(0,121)
Entre 500 y 1499	0,0516	0,421***
	(0,160)	(0,111)
1500 o más	-0,388**	0,180*
	(0,168)	(0,109)
Constante	-1,260***	0,953***
	(0,452)	(0,217)
Observaciones	6,255	10,728

### Estimaciones 3.2 y 4.2

*Test de robustez:* misma estimación que la 3 y 4 pero cambiando los contratos temporales superiores a 3 meses por contratos **temporales inferiores a 6 meses**.

	<b>Permanecen</b>	<b>Cambian</b>
<b>VARIABLES</b>	<b>Probabilidad indefinido</b>	<b>Probabilidad indefinido</b>
Prácticas vs temporal <6 meses	-0,286*** (0,0972)	0,147** (0,0664)
<b>Duración del contrato</b>		
<i>Ref. &lt;3 meses</i>		
3-6 meses	0,114 (0,300)	0,242* (0,131)
6-12 meses	0,0884 (0,265)	0,591*** (0,114)
1-2 años	0,555** (0,265)	0,803*** (0,117)
>2 años	0,899*** (0,260)	0,391*** (0,141)
Vigente	- -	0,0637 (0,667)
<b>Sexo</b>		
<i>Ref. mujer</i>		
Sexo	0,264*** (0,0836)	-0,129** (0,0570)
<b>Edad</b>		
<i>Ref. &lt;20</i>		
20-24	-0,233** (0,118)	0,437*** (0,0829)
25-29	-0,273** (0,127)	0,491*** (0,0876)

**Grupo de cotización**

*Ref. Bajo*

Medio	0,0649	-0,224***
	(0,113)	(0,0706)
Alto	0,160	-0,563***
	(0,128)	(0,0837)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	0,391	-2,175***
	(0,379)	(0,185)
Construcción	-0,576	-2,584***
	(0,380)	(0,186)
Por mayor	0,579	-2,163***
	(0,378)	(0,179)
Transportes	-0,252	-1,909***
	(0,478)	(0,281)
Hostelería	0,444	-1,829***
	(0,378)	(0,180)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	0,254	-1,906***
	(0,377)	(0,182)
Profesionales y científicas	-0,573	-2,111***
	(0,392)	(0,189)
Servicios auxiliares	-1,443***	-2,904***
	(0,387)	(0,190)
Educación y sanidad	-0,372	-2,239***
	(0,407)	(0,204)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**

*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	0,394***	0,0329
-------------	----------	--------



	(0,151)	(0,0970)
Entre 5 y 9	0,0436	0,00297
	(0,174)	(0,120)
Entre 10 y 24	0,161	0,0654
	(0,152)	(0,105)
Entre 25 y 49	-0,0459	-0,0955
	(0,164)	(0,119)
Entre 50 y 99	0,136	-0,0577
	(0,172)	(0,131)
Entre 100 y 249	-0,0779	-0,0865
	(0,161)	(0,126)
Entre 250 y 499	-0,220	0,304**
	(0,182)	(0,145)
Entre 500 y 1499	0,192	0,504***
	(0,185)	(0,131)
1500 o más	-0,330*	0,256*
	(0,191)	(0,132)
Observaciones	4,449	7,266

## Estimaciones 5 y 6

**Columna 1:** *probabilidad de obtener un contrato indefinido tras las prácticas para los que permanecen en la empresa:* se comparan **jóvenes con primer contrato en prácticas** vs **jóvenes con experiencia previa que firman contrato en prácticas**.

**Columna 2:** *probabilidad de obtener un contrato indefinido tras las prácticas para los que cambian de empresa:* se comparan **jóvenes con primer contrato en prácticas** vs **jóvenes con experiencia previa que firman contrato en prácticas**.

VARIABLES	Permanecen	Cambian
	Probabilidad indefinido	Probabilidad indefinido
Prácticas sin experiencia vs Prácticas con experiencia	-0,118	-0,00461
	(0,0904)	(0,0526)
<b>Duración del contrato</b>		
<i>Ref. &lt;3 meses</i>		
3-6 meses	-0,221	0,216***
	(0,173)	(0,0662)
6-12 meses	-0,00318	0,345***
	(0,148)	(0,0595)
1-2 años	0,249*	0,649***
	(0,144)	(0,0621)
>2 años	0,360**	-0,0437
	(0,144)	(0,103)
<b>Sexo</b>		
<i>Ref. mujer</i>		
Sexo	0,00973	-0,106**
	(0,0801)	(0,0463)

### Edad

*Ref. <20*

20-24	0,0605	0,208***
	(0,122)	(0,0709)
25-29	-0,00101	0,292***
	(0,137)	(0,0780)

**Grupo de cotización**

*Ref. Bajo*

Medio	-0,0618	-0,237***
	(0,0983)	(0,0523)
Alto	-0,328***	-0,564***
	(0,126)	(0,0692)

**Sector de actividad (CNAE)**

*Ref. Sector primario, extracción, energía y agua*

Manufactura	0,952**	-0,170
	(0,401)	(0,229)
Construcción	0,258	-0,459**
	(0,405)	(0,232)
Por mayor	0,981**	-0,0490
	(0,403)	(0,226)
Transportes	0,417	-0,652**
	(0,453)	(0,285)
Hostelería	0,909**	0,0135
	(0,403)	(0,227)
Comunicación, finanzas e inmobiliarias	0,607	-0,0397
	(0,396)	(0,225)
Profesionales y científicas	0,216	-0,451*
	(0,429)	(0,236)
Servicios auxiliares	-0,483	-0,898***
	(0,401)	(0,228)
Educación y sanidad	0,579	-0,140
	(0,435)	(0,241)

**Tamaño de la empresa (nº trabajadores/as)**
*Ref. 0 trabajadores/as*

Entre 1 y 4	0,359**	0,0863
	(0,142)	(0,0697)
Entre 5 y 9	0,391***	0,0369
	(0,150)	(0,0825)
Entre 10 y 24	0,0881	-0,0235
	(0,135)	(0,0757)
Entre 25 y 49	-0,0217	0,0586
	(0,147)	(0,0859)
Entre 50 y 99	0,172	-0,0342
	(0,151)	(0,0934)
Entre 100 y 249	-0,0124	0,0670
	(0,141)	(0,0909)
Entre 250 y 499	-0,236	0,140
	(0,168)	(0,109)
Entre 500 y 1499	-0,354**	0,337***
	(0,174)	(0,102)
1500 o más	-0,216	0,289**
	(0,175)	(0,114)
Observaciones	5,333	11,543

