Madrid, mayo de 2006

ESTUDIO SOBRE EL SISTEMA DE BECAS EN LA PRIMERA INSERCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEO

Elaborado por Red2Red Consultores para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

1. La inserción laboral de la población más joven..... 3
2. Alcance y límites del presente estudio..... 8
3. Objetivos del análisis 11
4. Algunas cifras de contexto 12
   - La tendencia demográfica española 13
   - Características socioeducativas de los jóvenes entre 16-29 años ... 14
   - Características laborales de los jóvenes entre 16-29 años 17
   - Radiografía laboral de la juventud en España 23
5. El punto de partida del análisis: formación vs. desempeño laboral..... 25

II. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN 28

1. El sistema de inserción laboral de los jóvenes en España..... 28
   - Mapa conceptual 28
   - Los cinco itinerarios básicos de inserción 30
   - Ámbitos laborales de destino 39
2. La contratación de tipo formativo..... 41
   - Características generales 41
   - Tipología y descripción 42
   - Evolución histórica de la contratación formativa 47
   - Las cifras más relevantes de beneficiarios en 2005 52
3. Las becas y ayudas para la inserción laboral..... 59
   - Características generales 59
   - Tipología y descripción 59
   - Evolución de la normativa reguladora de becas y ayudas 67
   - Mapa de agentes que otorgan becas 77
   - Las cifras más relevantes de becarios y becarias 79
4. Los contratos formativos y las becas en perspectiva comparada..... 98
   - Evolución y tendencias 98
   - Diferencias retributivas 101
   - Una protección social desigual 106
   - Cuadro resumen del análisis comparado 108

III. DETECTANDO ESPACIOS DE CONFLICTO 110
1. Presentación general 110
2. El ámbito de la universidad y la investigación..... 115
- Respondiendo a los interrogantes clave 115
- Resultado del análisis 117
3. El ámbito de la empresa privada 133
- Respondiendo a los interrogantes clave 133
- Resultado del análisis 137
4. El ámbito de la Administración Pública..... 159
- Respondiendo a los interrogantes clave 159
- Resultado del análisis 161
5. Conclusiones generales a partir del análisis..... 168
- Cuadro resumen de los tres interrogantes clave en cada ámbito 168
- Los elementos fundamentales del conflicto 169

IV. PROPUESTAS DE FUTURO 171
1. Propuestas en el ámbito de la universidad y la investigación..... 173
2. Propuestas en el ámbito de la empresa privada..... 176
3. Propuestas en el ámbito de la Administración Pública..... 179
4. Propuestas de tipo general 180
5. Tabla resumen de las propuestas formuladas en cada ámbito..... 182
6. A modo de epílogo 183

V. ANEXOS 187
1. Fuentes bibliográficas 187
2. Recursos en Internet 190
3. Desarrollo metodológico 192
4. Listado de personas y entidades participantes en el trabajo de campo.. 198
5. Principales ideas recogidas a lo largo del trabajo de campo..... 201
6. Fichas de becas en universidades y centros de investigación..... 207
7. Fichas de becas en empresas y entidades privadas..... 228
8. Listado específico de becas en la Administración Pública..... 240
9. Índice de tablas y gráficos 253

I. INTRODUCCIÓN

1. LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN MÁS JOVEN

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

En España, los esfuerzos en esta dirección están relacionados con decisiones tomadas por los agentes mencionados, pero también se enmarcan dentro de la apuesta general de un buen número de organismos internacionales por integrar a los y las jóvenes en el sistema económico global a través de su acceso al empleo.

La mayoría de los análisis acerca de este tema coinciden al señalar que los jóvenes constituyen el mayor activo mundial para el presente y para el futuro, pero representan también un grupo con graves vulnerabilidades. En los últimos años, el creciente desempleo mundial ha afectado especialmente a los jóvenes, que deben soportar grandes incertidumbres de índole económica y social. En comparación con otros segmentos poblacionales, los jóvenes de hoy triplican las probabilidades de encontrarse desempleados, y con demasiada frecuencia su potencial queda inutilizado porque no tienen acceso a un empleo ajustado a sus capacidades.

De acuerdo con el Informe titulado "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil", publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en agosto de 2004, el vínculo entre desempleo juvenil y exclusión social está claramente comprobado. La incapacidad para encontrar empleo genera una sensación de discriminación y rechazo entre los jóvenes que puede hacer aumentar su participación en la economía sumergida y, eventualmente, en actividades ilegales. Hoy día, para muchos jóvenes estar sin trabajo significa no tener la oportunidad real de escapar de situaciones de marginación social.

En este sentido, los disturbios que se produjeron en el año 2005 en las barriadas de la periferia de las grandes ciudades francesas, con la quema indiscriminada de vehículos como estrategia de máxima radicalización del conflicto, constituyen un ejemplo posible de la relación entre desempleo juvenil y exclusión social; a pesar

de que el detonante específico de los sucesos fue otro, todas las interpretaciones del fenómeno apuntaron hacia el paro endémico que afectaba -y aún hoy afecta- a la población joven de las *banlieues* (barrios periféricos) como una de las claves para entender la violencia y la desesperación de quienes protagonizaron las protestas.

En cualquier caso, el desempleo es sólo parte del problema; aun cuando los jóvenes tengan empleo, sus condiciones de trabajo pueden ser inadecuadas. De forma cada vez más pronunciada, los jóvenes en las economías industrializadas tienen más probabilidades de encontrar un trabajo intermitente e inseguro, muchas veces en la economía informal y con limitada protección laboral. Si se les brindara una mayor posibilidad de conseguir mejores empleos en edades más tempranas, se les ayudaría a no caer en el círculo vicioso caracterizado por el desempleo, las malas condiciones de trabajo, la precariedad y una sensación de frustración que, de forma directa, perjudica las perspectivas futuras de todo el sistema económico.

En el contexto de la Unión Europea, el empleo constituye uno de los pilares fundamentales de desarrollo del proyecto comunitario. Los avances en esta materia se consideran un elemento esencial de la estrategia diseñada en Lisboa, cuyo fin es el de convertir la UE en la "economía del conocimiento" más competitiva y dinámica del mundo. Así, las tasas de empleo que se pretenden alcanzar como objetivo en 2010 son del 60% para las mujeres, 55% para los trabajadores de edad avanzada y el 70% a nivel global.

La consecución de esta meta estará condicionada en buena medida por la implementación de reformas en el mercado de trabajo con vistas a mejorar las perspectivas de empleo y a favorecer la creación de puestos de trabajo en los distintos sectores productivos, con especial atención al sector servicios. Entre los puntos que los Estados miembros consideran necesario mejorar hay cuatro fundamentales: la capacidad de adaptación de los trabajadores, la inversión en capital humano, la puesta en práctica de las reformas necesarias en cada contexto y la atracción de las personas al mercado de trabajo, convirtiéndolo en una auténtica opción para todos.

Dentro de la política de empleo de la UE, el capítulo dedicado al fomento de la inserción laboral de los jóvenes constituye un objetivo destacado en los esfuerzos comunitarios por avanzar hacia el escenario esbozado en la Cumbre de Lisboa. En la reciente revisión de la Estrategia Europea por el Empleo, el Consejo introdujo ocho nuevas directrices para las políticas de empleo a observar por los Estados miembros durante el periodo 2005-2008, quedando configuradas las "Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)" de la siguiente manera:

Directrices macroeconómicas

1. Garantizar la estabilidad económica.
2. Salvaguardar la sostenibilidad económica y presupuestaria.
3. Promover una asignación eficiente de los recursos orientada al crecimiento y al empleo.
4. Velar porque la evolución salarial contribuya a la estabilidad macroeconómica y el crecimiento.
5. Reforzar la coherencia de las políticas macroeconómicas, estructurales y de empleo.
6. Contribuir al dinamismo y el buen funcionamiento de la UEM.

Directrices microeconómicas

7. Incrementar y mejorar las inversiones en investigación y desarrollo para crear un espacio europeo del conocimiento.
8. Facilitar la innovación en todas sus formas.
9. Facilitar la difusión y la utilización eficaz de la TIC y construir una sociedad de la información plenamente integradora.
10. Reforzar las ventajas competitivas de la base industrial.
11. Fomentar la utilización sostenible de recursos y reforzar las sinergias entre protección del medio ambiente y crecimiento.
12. Desarrollar y profundizar el mercado interior.
13. Garantizar la apertura y la competitividad de los mercados dentro y fuera de Europa y beneficiarse de la globalización.
14. Hacer más competitivo el entorno de las empresas y fomentar la iniciativa privada mediante la mejora de la reglamentación.
15. Fomentar una mayor cultura empresarial y crear un entorno más propicio para las PYME.
16. Ampliar, mejorar y conectar las infraestructuras europeas y terminar los proyectos transfronterizos prioritarios.

Directrices de empleo

17. Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.
18. Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
19. Garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas.
20. Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
21. Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo.
22. Velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo.
23. Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
24. Adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Entre éstas, como se puede observar a partir del cuadro anterior, se encuentran la directriz nº 17, orientada a "Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial"[1], y la directriz nº 18,

[1] *"Se ha de prestar especial atención [...] a los reducidos índices de empleo de los jóvenes y los trabajadores de mayor edad en el marco del nuevo enfoque intergeneracional. Es también necesario tomar medidas para reducir el desempleo juvenil, que en promedio duplica la tasa general de paro. [...] La calidad de los puestos de trabajo, determinada, entre otros factores, por el salario y las prestaciones, las condiciones laborales, la seguridad del empleo, el acceso al aprendizaje permanente y las perspectivas de carrera, así como las medidas de apoyo e incentivo previstos en los sistemas de protección social, constituyen aspectos esenciales".*

encaminada a "Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida", en la que se declara que este objetivo se perseguirá a través de "*medidas para incrementar el empleo de los jóvenes, en respuesta a las demandas del Pacto Europeo para la Juventud*". En efecto, este Pacto, suscrito en marzo de 2005 por los diferentes Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión en el marco del Consejo Europeo, surge con el objetivo declarado de "*mejorar la educación, la formación, la movilidad, la inserción profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos, y facilitar, al mismo tiempo, la conciliación entre actividad profesional y vida familiar*".

En materia de empleo, integración y promoción social, el texto anima a los Estados a garantizar un seguimiento particular a favor de la inserción duradera de los jóvenes en el mercado laboral, tratando de asegurar la progresión del empleo juvenil, de luchar contra el fracaso escolar y de mejorar la situación de los colectivos de personas jóvenes más vulnerables. Asimismo, el Pacto invita a los patronos y a las empresas a que den pruebas de responsabilidad social en el ámbito de la inserción profesional de los jóvenes. España, uno de los países impulsores del Pacto Europeo para la Juventud -junto a Francia, Suecia y Alemania-, ha concentrado buena parte de sus esfuerzos en materia laboral hacia la inserción de las personas que salen del ámbito educativo y se enfrentan por primera vez al mercado de trabajo. En este punto hay que señalar que las políticas desplegadas por la Administración española tienen que hacer frente a las características que presenta el mercado laboral en nuestro país, con unos indicadores globales en esta materia algo más negativos que los que presentan de media el resto de países de la UE, y ello a pesar de la importante creación de empleo que de forma sostenida se viene registrando en el mercado de trabajo español en los últimos años.

Sin embargo, tal y como advierte Luis Zarapuz en un estudio editado por el sindicato CCOO acerca del empleo de los jóvenes españoles[2], los indicadores que caracterizan la calidad -y no la cantidad- del trabajo no sólo no han mejorado, sino que bien se podría decir que han empeorado: hay más empleo, sí, pero también es más precario y con una mayor flexibilidad y disponibilidad por parte del empresariado. De este modo, la favorable evolución de los indicadores cuantitativos de empleo se ve matizada al comparar la situación sociolaboral española con la del conjunto de la Unión Europea. Este contexto general hace que los y las jóvenes se enfrenten a un tránsito bastante complejo desde la educación hacia el mercado de trabajo. Su inserción no es en absoluto una tarea fácil de gestionar por los distintos agentes que intervienen en este proceso, por lo que desde muchos ámbitos se viene haciendo un énfasis especial en la necesidad de coordinar los esfuerzos en esta materia que realizan los agentes implicados.

[2] El estudio se puede consultar on-line desde aquí: http://www.ccoo.es/pdfs/Jovenes_empleo_2003.pdf

Uno de los elementos que tienden a complicar el acceso de los jóvenes al mercado laboral es la variedad de itinerarios existentes para materializar el tránsito desde el ámbito escolar al mundo laboral, que se han venido acumulando con el paso de los años hasta componer un sistema de inserción desordenado y alejado de la lógica estructural de los inicios de las políticas de inserción laboral de los más jóvenes. En esta misma línea se ha pronunciado recientemente el vicepresidente segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda, Pedro Solbes[3], reconociendo en el marco del Encuentro del Sector Financiero 2006 las dificultades para combatir la temporalidad y la precariedad en el mercado laboral español; así, constatando la existencia de "*multiplicidad de contratos*", el Ministro señaló que se mostraba partidario de "*avanzar en la simplificación de los contratos y de los tiempos y costes inherentes a su finalización*".

De este modo, el amplio repertorio existente, en vez de contribuir a clarificar y a estructurar las distintas posibilidades de inserción, parece que podría más bien complicar los distintos itinerarios por los que pueden optar los jóvenes al finalizar sus estudios, como también dificultar la opción del sector empresarial por una u otra modalidad de formalizar la incorporación de jóvenes trabajadores. En definitiva, esta diversificación de posibilidades no supone un avance de cara al proceso de inserción de los jóvenes, sino que incide más bien en el solapamiento de las distintas alternativas entre las que optar.

Sin embargo, la complejidad del mercado laboral español no se agota con la proliferación de las figuras contractuales. Junto a este repertorio de contratos se ha venido consolidando de forma muy significativa todo un sistema de becas y ayudas para la inserción que ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años, llegando en la actualidad a constituir una vía importante de acceso al mercado laboral para los jóvenes españoles, en especial para los titulados universitarios. Las becas, antes circunscritas esencialmente al ámbito de la ciencia y la investigación, se han generalizado de tal forma que hoy no resulta difícil constatar la existencia de jóvenes becarios en universidades, empresas privadas y organismos públicos muy diversos. Así, no es sólo que los márgenes entre los distintos contratos laborales no resulten del todo nítidos, sino que al lado de éstos ha venido apareciendo todo un repertorio de becas y ayudas para el empleo que están entrando en competencia abierta con los sistemas clásicos de incorporación al mercado de trabajo. Éste es precisamente el aspecto más delicado del proceso de inserción que estamos describiendo: que una mala interpretación del potencial de inserción del sistema de becas y ayudas esté en última instancia contribuyendo al empeoramiento y a la precarización de las condiciones de trabajo de los jóvenes españoles.

[3] Vid. Diario Cinco Días, miércoles 8 de febrero de 2006, pág. 39.

2. ALCANCE Y LÍMITES DEL PRESENTE ESTUDIO

El Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo pretende centrar la mirada en ese espacio complejo de tránsito entre el universo educativo y el mundo de lo laboral. Decimos que se trata de un espacio complejo porque el paso de una esfera a otra puede presentar distintos grados de nitidez según el caso concreto que se analice. Así, podemos encontrarnos con un joven que cuenta con una beca para desarrollar prácticas en una empresa mientras termina sus estudios, y que al fin de los mismos permanece en esa compañía -esta vez con un contrato en prácticas- en base a su buen rendimiento durante el periodo de formación; en su caso, la inserción laboral es evidente, pero sería más difícil ubicar el punto exacto en el que se produjo el tránsito de la escuela al trabajo: ¿en la realización de sus prácticas becadas, en la firma de su primer contrato laboral?

La compañera de estudios de nuestro joven, sin embargo, optó por hacer carrera académica. Primero compaginó la licenciatura con el desempeño de una beca de colaboración, y al egresarse obtuvo una beca FPI para preparar su postgrado. Al término de la misma, se marchó al extranjero dos años en el marco del programa Fulbright, pero ha decidido volver a España para acogerse al programa Juan de la Cierva e integrarse en un Centro de Investigación con un contrato temporal asociado a la realización de un proyecto específico. En este caso, el tránsito de lo educativo a lo laboral parece más difícil de concretar en un momento específico: ¿con la primera beca de colaboración, con la beca FPI, investigando en el marco de un acuerdo Fulbright, al firmar el contrato de investigación?

Lo que pretendemos argumentar es que tratar de identificar un espacio de transición único e inequívoco para todos los casos no es sólo una tarea complicada, sino sobre todo un esfuerzo vano, puesto que es la propia realidad la que nos recuerda la complejidad de los procesos de inserción. No hay fórmulas estandarizadas, no hay caminos únicos, no hay procesos uniformes.

Así las cosas, para poder construir un análisis que de alguna forma redujera esta complejidad o permitiera un acercamiento a partir de una serie de pautas comunes, en el diseño del presente estudio se ha optado por focalizar la mirada en una parte del todo que componen los procesos de inserción laboral de los jóvenes en España. Esta decisión limita sin duda el alcance de las reflexiones que aquí se proponen, pero creemos que contribuirá a detectar de forma más enriquecedora las pautas, las tendencias y las líneas de desarrollo comunes del fenómeno observado. En definitiva, consideramos que se posibilitará la construcción de un análisis más sólido y eficaz.

La primera decisión en cuanto al alcance del estudio ha sido la de limitarlo a los procesos de inserción que conocen los jóvenes que cursan estudios universitarios; de este modo, no vamos a centrarnos en aquellos que optan por otro tipo de currículo formativo, sino que orientaremos la atención hacia el tránsito que se produce de forma específica desde la Universidad al mercado laboral. Esta opción tiene que ver fundamentalmente con dos elementos: por un lado, el nivel se estudios alcanzado determina en buena medida las posibilidades y los cauces de inserción laboral, lo que ha permitido asentar una base analítica común para abordar los distintos casos analizados. Y por otro, los titulados universitarios componen el colectivo de jóvenes que en mayor medida se ven expuestos al conflicto potencial entre las becas para la inserción y las fórmulas más clásicas de incorporación al mercado de trabajo.

Esta afirmación cristaliza al constatar que la demanda de titulados universitarios para desarrollar becas en empresas privadas o en organismos de la Administración Pública supone un fenómeno en expansión en los últimos años, tal y como tendremos ocasión de ver con más detenimiento en la próximas páginas, y esto parece chocar con las fórmulas de contratación formativas que la legislación laboral prevé para las primeras incorporaciones al mercado de trabajo. Las becas en empresas ya no son sólo un mecanismo para completar la formación académica con una dimensión práctica, sino que han pasado a constituirse como una vía de incorporación al mercado productivo que se añade a las fórmulas ya existentes.

Así pues, los jóvenes universitarios componen el núcleo del análisis; sin embargo, ¿nos referimos sólo a los titulados y tituladas o también a quienes están aún cursando sus estudios? Teniendo en cuenta que el proceso de transición de la educación al trabajo tiene unos márgenes amplios y variables, parece razonable incorporar al análisis tanto a los jóvenes titulados como a los que aún están en fase de obtención de su grado superior, entendiendo que estos últimos también pueden protagonizar procesos de inserción laboral. Así pues, el segmento poblacional sobre el que se construirá el presente estudio está compuesto por los jóvenes españoles que están cursando estudios universitarios y por aquellos otros que, habiendo obtenido el título de grado superior, se encuentran en la búsqueda de un primer empleo.

Esto en cuanto a la población objeto de estudio; en lo que se refiere al alcance territorial, el análisis se va a referir al conjunto del territorio nacional. Así, tanto el diagnóstico acerca del estado de la cuestión como el listado de conclusiones y propuestas de futuro tendrán que ver con la configuración del puente entre la universidad y el mercado de trabajo a nivel estatal.

No obstante, tal y como se señala en el epígrafe metodológico dentro del capítulo de anexos, la realización del presente estudio se ha apoyado en buena medida en un trabajo de campo de corte cualitativo, en el que se han realizado entrevistas telefónicas, entrevistas personales abiertas y una serie de grupos de discusión. Pues bien, de cara a organizar el proceso de recogida directa de información, la base territorial para seleccionar a los informantes clave ha sido la Comunidad de Madrid. De este modo, hemos entrevistado a las personas responsables de los Servicios de Empleo de las Universidades madrileñas, hemos entrevistado a alumnos y titulados que hubieran cursado sus estudios en centros de la región y hemos compuesto los grupos de discusión a partir de representantes del mundo de la investigación, de la empresa privada o de la Administración Pública que tuvieran un asiento físico en esta Comunidad.

El motivo de esta elección ha sido doble: por un lado, simplificar y agilizar el proceso de contacto y de realización de cada una de las técnicas, y por otro, contar con un ámbito territorial lo suficientemente rico en diversidad de casos como para que los resultados a partir del trabajo de campo pudieran reflejar la complejidad del fenómeno analizado. En este sentido, entendemos que la Comunidad de Madrid constituye un marco muy apropiado para canalizar la recogida directa de información.

Un último apunte dentro de este epígrafe de alcance y límites del estudio tiene que ver con la conversión en edad del segmento de población con el que estamos trabajando. Esta traducción de una variable nominal (el nivel educativo) en una variable numérica (la edad) es un paso obligado si, por ejemplo, pretendemos arrojar algunos datos que ayuden a contextualizar la relación de la población objeto de estudio con el empleo.

Sin embargo, nuestra variable nominal de referencia tiene una traducción en intervalos de edad algo complejo. Si se sigue un tránsito regular por los diferentes niveles educativos, un joven en España accede a la Universidad a los 18-19 años, y, dependiendo de la duración y la dificultad de su titulación, puede terminar a los 21-22 años (en el caso de las diplomaturas), a los 23-24 (en el caso de buena parte de las licenciaturas) o a los 26-27 (en el caso de las licenciaturas más duras). El problema viene a la hora de encontrar datos estadísticos que se refieren al tramo de edad comprendido entre los 18 y los 28 años: directamente no existen. Y no existen porque las bases de datos a partir de las que se elaboran los indicadores estadísticos están construidas en su mayoría a partir de escalas homogéneas, fruto de convenciones aceptadas para un análisis más completo de la realidad social.

La población "joven" se ubica de cara al análisis estadístico entre los 16 y los 29 años; el umbral inferior delimita el fin de la enseñanza obligatoria y el comienzo de la vida laboral de las personas, y el superior separa claramente la veintena -como etapa de juventud- de la treintena -como fase de madurez-. Esto es así en la práctica totalidad de las fuentes con las que hemos trabajado: la Encuesta de Población Activa (EPA) -16-29 años-, el Instituto Nacional de Empleo (INEM), ahora Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) -<25-29 años-, la Encuesta de Estructura Salarial (EEE) -<20-29 años- o el Informe de Juventud del Instituto de la Juventud de España (IJE) -15-29 años-.

Por este motivo, cuando tratemos de caracterizar el contexto laboral, salarial o educativo en el que se inserta la población objeto de estudio (estudiantes y titulados universitarios), nos referiremos al segmento poblacional que, comúnmente asociado a la juventud, va desde los 16 hasta los 29 años. Somos conscientes de que al operar de esta manera podemos perder algo de precisión en el análisis, pero por otro lado consideramos que este paso es fundamental de cara a poder contar con datos referidos a la misma realidad y, por tanto, susceptibles de ser interpretados de forma comparada más allá de la fuente estadística concreta de la que provengan.

3. OBJETIVOS DEL ANÁLISIS

La investigación que presentamos tiene por objeto conocer cómo es el sistema de inserción al que se enfrentan los jóvenes en su tránsito del ámbito educativo al productivo, para poder valorar la eficacia del sistema de becas y ayudas para el empleo dentro del conjunto de instrumentos orientados a tal fin. De cara a poder abordar de forma más operativa el objeto del estudio, hemos identificado tres objetivos generales, desagregados en una serie de objetivos específicos de carácter más instrumental:

1. Caracterizar el sistema de becas y ayudas para el primer empleo dentro del sistema de inserción laboral de los jóvenes.

    - Determinar el itinerario de inserción laboral tipo de los jóvenes, detectando las características de las vías de acceso al empleo más habituales.

    - Dentro de este itinerario, elaborar un marco conceptual, un mapa institucional y una tipología exhaustiva de las becas y ayudas para el empleo que tienen actividad incorporada.

2. Detectar aquellos espacios de conflicto entre los distintos itinerarios que puedan revelar un funcionamiento poco eficiente del sistema general de inserción, en especial en lo que tiene que ver con las becas y ayudas y los contratos de tipo formativo.

   - Comparar las características de la inserción laboral a través de becas y ayudas con otras vías de acceso al mercado de trabajo, en especial con aquellas que se concretan en las fórmulas contractuales formativas.

   - Detectar solapamientos, duplicidades y desajustes que puedan estar desembocando en sustitución o destrucción de empleo.

3. Proponer alternativas para superar los fallos detectados en el tránsito de la universidad a la vida laboral, identificando la viabilidad y el valor del sistema de becas y ayudas dentro del conjunto de mecanismos de acceso al empleo.

   - Identificar mejoras en el sistema actual de becas y ayudas, fundamentadas en lo dispuesto por las Directrices de empleo del Programa Nacional de Reformas (PNR).

   - Analizar la transformación del contexto educativo que vendrá de la mano de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y su impacto potencial sobre el sistema de inserción de jóvenes a partir de becas y ayudas.

   - Delimitar los parámetros que han de regir la convivencia del sistema de becas y ayudas con otras vías de inserción, especialmente las basadas en fórmulas contractuales, de modo que se aproveche el potencial de cada instrumento para garantizar un mejor acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

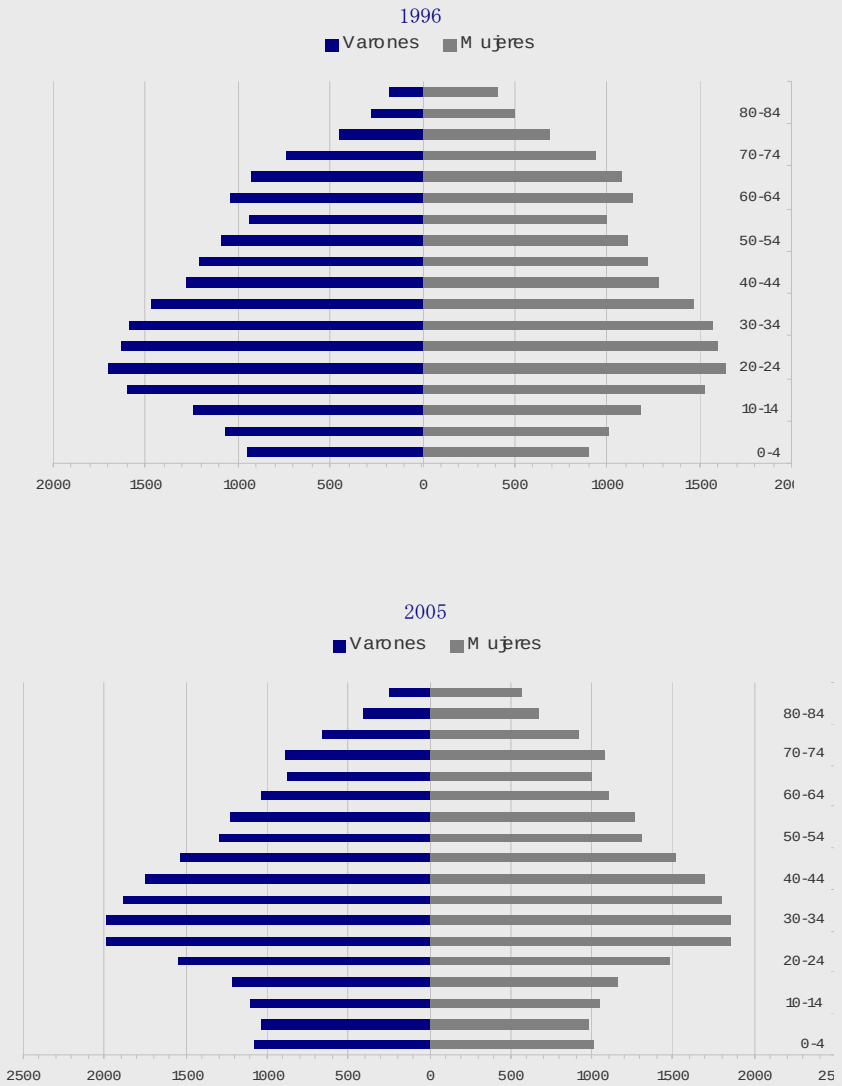
4. ALGUNAS CIFRAS DE CONTEXTO

Aclarados ya el alcance, algunas limitaciones y los objetivos fundamentales del presente estudio, vamos a pasar a describir el contexto general en el que se inscribe la problemática que pretendemos observar; para ello, vamos a repasar de forma somera algunas de las características socioeducativas y laborales que presentan los jóvenes entre 16 y 29 años en España.

▪La tendencia demográfica española

La población española es cada vez más mayor, lo que se traduce en una reducción significativa del peso de los jóvenes dentro del total poblacional. Este fenómeno, común a todas las sociedades avanzadas y relacionado básicamente con un aumento de la esperanza de vida y con transformaciones profundas en las tasas de natalidad, está provocando la necesidad de revisar los sistemas de protección social y de bienestar de buena parte de los países occidentales, puesto que las fórmulas puestas en marcha hace algunas décadas se muestran ineficientes ante el paulatino envejecimiento población.

GRÁFICO 1: PIRÁMIDES DE POBLACIÓN DE 1996 Y 2005 (miles de personas)



[Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística del padrón municipal del INE]

Como se puede observar a partir de las pirámides anteriores, el envejecimiento progresivo de la población española es perfectamente constatable a la vista de la evolución poblacional de la última década: de una forma parecida a un rombo hemos pasado a un modelo piramidal de punta de flecha. Así, en el año 1996 la población menor de 30 años alcanzaba la cifra de 16.074.942 personas, mientras que en 2005 se quedaba en 15.510.573, lo que supone un descenso del 3,51% (en términos absolutos, 564.369 jóvenes menos). Por su parte, la población mayor de 65 años en 1996 era de 6.196.498 personas, cifra que en 2005 aumenta en casi un 20% hasta situarse en 7.332.267 personas mayores de 65 años.

Esta tendencia, además, parece que va a mantenerse en el tiempo a tenor de las estimaciones que el INE ha realizado para los próximos años. Así, en un abanico temporal que llega hasta el año 2030, las tendencias evolutivas de la población española arrojarían para los jóvenes entre los 15 y los 29 años un escenario complejo: en los próximos 25 años el porcentaje de jóvenes sobre el total poblacional pasaría del 20,5% para 2005 hasta el 16,2% de 2030, lo que implica un descenso relativo del 4,3%.

TABLA 1: PROYECCIONES DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA HASTA 2030

	2005		2010		2015		2020		2025		2030	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	43.204.131		45.499.276		47.286.564		48.796.729		49.974.892		50.973.572	
15-19	2.304.435	5,3	2.190.837	4,8	2.193.003	4,6	2.473.333	5,1	2.635.717	5,3	2.649.156	5,2
20-24	2.890.876	6,7	2.493.099	5,5	2.340.859	5,0	2.341.973	4,8	2.620.615	5,2	2.781.548	5,5
25-29	3.644.940	8,4	3.174.737	7,0	2.713.926	5,7	2.560.430	5,2	2.559.812	5,1	2.836.130	5,6
Jóvenes	8.840.251	20,5	7.858.673	17,3	7.247.788	15,3	7.375.736	15,1	7.816.144	15,6	8.266.834	16,2

[Fuente: Elaboración Propia a partir de las Proyecciones de población del INE con base en el Censo 2001]

▪Características socioeducativas de los jóvenes entre 16 y 29 años

Una vez descrito el progresivo envejecimiento de la población, vamos a fijarnos ahora en la situación para el año 2005. ¿Cuántos jóvenes entre 16 y 29 años hay, qué niveles educativos presentan, qué peso tienen los universitarios dentro del total de jóvenes?

En España, a finales de 2005, había 8.438.800 de jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años. De éstos, el grupo más importante lo constituyen quienes tienen ente 25 y 29 años, alcanzando la cifra 3.688.600 y representando un 43,71% del segmento poblacional. Por su parte, los hombres son ligeramente más numerosos que las mujeres, alcanzando el 51,35% de los jóvenes entre 16 y 29 años.

TABLA 2: POBLACIÓN ENTRE 16 Y 29 AÑOS EN 2005

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
De 16 a 19 años	954.400	11,31%	903.800	10,71%	1.858.200	22,02%
De 20 a 24 años	1.479.200	17,53%	1.412.800	16,74%	2.892.000	34,27%
De 25 a 29 años	1.899.700	22,51%	1.788.900	21,20%	3.688.600	43,71%
TOTAL JÓVENES	4.333.300	51,35%	4.105.500	48,65%	8.438.800	100,00%

[Fuente: INE, EPA IV trimestre de 2005]

En lo que tiene que ver con el nivel de estudios alcanzado, los jóvenes en España presentan la configuración que refleja la tabla 3. Así, según se desprende del Informe de Juventud 2004 que publica el INJUVE, un 17,6% de las personas entre 15 y 29 años cuentan con estudios universitarios de ciclo corto o largo, porcentaje que asciende a 26,8% si nos fijamos en aquellos comprendidos entre los 25 y los 29 años. Por su parte, los jóvenes analfabetos, con estudios primarios o sólo con el graduado escolar no llegan al 3,5% del total. Estamos ante un modelo que se apoya en la universalización de la enseñanza escolar, cuya obligatoriedad se ha ido ampliando mediante sucesivas reformas legales y hoy se sitúa al final de la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), esto es, en los 16 años. Por encima de este periodo obligatorio -a partir del bachillerato-, un 54,4% de jóvenes ha completado estudios de algún tipo, cifra que se eleva al 66% si nos fijamos en los que se sitúan entre los 21 y 24 años y al 68% si nos referimos a quienes tienen entre 25 y 29 años.

TABLA 3: ESTUDIOS COMPLETADOS POR GÉNERO Y TRAMOS DE EDAD EN 2004

		% POR GÉNERO		% POR TRAMOS DE EDAD			
	% TOTAL	Varón	Mujer	15-17	18-20	21-24	25-29
▪ Analfabetismo	0,1	0,1	-	0,2	0,1	-	0,1
▪ Primarios	2,6	2,7	2,7	2,4	2,0	3,0	2,7
▪ Graduado E.	0,6	0,6	0,6	0,4	0,6	0,7	0,7
▪ Secundaria I.	25,9	28,1	23,6	48,1	18,6	20,6	23,9
▪ Secundaria C.	14,3	14,4	14,1	42,1	26,5	7,7	2,2
▪ Bachiller	22,5	23,3	21,6	2,4	35,5	27,4	21,2
▪ FP Medio	13,0	13,5	12,4	0,7	7,3	15,7	18,5
▪ FP Superior	1,3	1,5	1,1	0,3	1,0	1,9	1,5
▪ Universidad 1º	10,5	7,6	12,9	-	4,5	13,8	14,4
▪ Universidad 2º	7,1	6,1	8,2	-	1,6	7,2	12,4
▪ N.S./N.C.	1,7	1,4	2,0	2,5	1,7	1,4	1,6
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

[Fuente: Instituto de la Juventud de España, Informe de Juventud 2004]

Si nos fijamos en la evolución de las tasas de matriculación universitaria, tal y como refleja la tabla 4, podremos comprobar que ésta ha sufrido un descenso continuado desde el año 2000, en el que se matricularon 1.554.972 alumnos y alumnas, hasta el año 2004, que contó con 1.473.936 matrículas. En los cuatro cursos que hemos analizado se produce una variación en negativo de 5,21 puntos porcentuales ente 2000 y 2004, lo que está en estrecha relación con el fin del ciclo universitario de la primera generación nacida en democracia.

TABLA 4: MATRICULACIÓN DE ALUMNOS EN ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS ENTRE 2000-2004

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
TOTALES DE ALUMNADO MATRICULADO PRIMER Y SEGUNDO CICLO				
▪ Licenciaturas	815.213	788.397	758.881	736.709
▪ Arquitectura e Ingenierías	159.341	161.790	167.713	162.641
▪ Diplomaturas	351.876	345.671	343.265	340.087
▪ Arquitectura e Ing. Técnicas	228.542	231.049	233.808	226.105
▪ Títulos dobles	-	-	3.480	8.394
TOTAL	1.554.972	1.526.907	1.507.147	1.473.936
PORCENTAJES DE VARIACIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR				
▪ Licenciaturas		-3,29%	-3,74%	-2,92%
▪ Arquitectura e Ingenierías		1,54%	3,66%	-3,02%
▪ Diplomaturas		-1,76%	-0,70%	-0,93%
▪ Arquitectura e Ing. Técnicas		1,10%	1,19%	-3,29%
▪ Títulos dobles				141,21%

* No se ha tenido en cuenta el incremento de un 141,21% en los títulos dobles a la hora de calcular el promedio

[Fuente: INE, Evolución del alumnado matriculado en Educación Universitaria 2000-2004]

Centrando el foco de atención en los jóvenes que han terminado sus estudios universitarios -puesto que este segmento es el que vamos a analizar de manera principal en este trabajo-, a finales de 2005 había 1.432.300 licenciados universitarios con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años, tal y como refleja la tabla 5 en la siguiente página. Si se formula un análisis de género, resulta sencillo constatar cómo las tituladas superan a los titulados en 303.900 personas, lo que supone algo más del 20% del total de personas con grado universitario. El predominio de las jóvenes es muy claro en los dos primeros niveles de estudios superiores (la educación universitaria de grado corto y de grado largo), pero las cifras se ajustan mucho más al referirnos a los estudios de especialización y el tercer ciclo, donde doctores y doctoras se encuentran más bien en igualdad.

TABLA 5: JÓVENES CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TERMINADOS EN 2005

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
Edad	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29
Universitaria (1er y 2º ciclo)	2.900	395.500	1.002.200	2.300	128.900	416.200	500	266.600	586.000
Estudios de especialización	.	1.400	19.700	.	400	11.100	.	1.000	8.600
Universitaria (3er ciclo)	.	900	9.700	.	.	5.200	.	900	4.400
TOTAL EDADES	2.900	397.800	1.031.600	2.300	129.300	432.500	500	268.500	599.000
TOTAL ABSOLUTO	1.432.300			564.200			868.100		

[Fuente: INE, EPA IV trimestre de 2005]

▪Características laborales de los jóvenes entre 16 y 29 años

A continuación vamos a intentar trazar el perfil laboral de la población ubicada entre los 16 y los 29 años, para lo que vamos a transitar de forma lógica por las distintas situaciones en relación al mercado de trabajo que se contemplan en la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el INE de forma trimestral. En este sentido, vamos a acercarnos a los activos e inactivos, a los ocupados y desempleados, a los asalariados y trabajadores por cuenta propia y, finalmente, a los asalariados según se ubiquen en el sector público o en el privado. Para terminar, propondremos un gráfico de resumen de este recorrido por la relación de los jóvenes con el mercado de trabajo.

En lo que respecta al cuadro general que se concreta en la tabla 6, lo primero que podemos observar es la distribución entre activos y no activos. Así, del total de 8.438.800 de jóvenes entre 16 y 29 años, un 66,37% son activos, mientras que el 33,63% permanecen inactivos; dentro de los primeros, algo más de 3 millones son hombres y 2,5 millones mujeres. Centrándonos sólo en los activos, podemos ver cómo el 85,78% de éstos están ocupados (4.804.400), con lo que un 14,22% están en situación de desempleo (796.500 jóvenes).

Estos datos, sin embargo, varían de forma significativa si los analizamos por género; de este modo, descubrimos que la población ocupada se reduce en el caso de las mujeres 82,94%, con lo que su tasa de desempleo supera el 17%, casi 5 puntos por encima que la de los hombres, alcanzando a 427.000 mujeres que buscan empleo, de las que una cuarta parte tratan de encontrar su primer trabajo remunerado.

TABLA 6: JÓVENES ENTRE 16-29 AÑOS SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL EN 2005

	16-19 años	20-24 años	25-29 años	TOTAL	%
Total					
Ambos sexos	1.858.200	2.892.000	3.688.600	8.438.800	100
Varones	954.400	1.479.200	1.899.700	4.333.300	
Mujeres	903.800	1.412.800	1.788.900	4.105.500	
Activos					
Ambos sexos	515.300	1.941.600	3.144.000	5.600.900	66,37 del total
Varones	305.000	1.073.300	1.714.300	3.092.600	
Mujeres	210.300	868.300	1.429.800	2.508.400	
Ocupados					
Ambos sexos	372.600	1.628.000	2.803.800	4.804.400	85,78 de los activos
Varones	234.200	925.300	1.564.400	2.723.900	88,08 de los activos
Mujeres	138.400	702.700	1.239.300	2.080.400	82,94 de los activos
Parados					
Ambos sexos	142.700	313.600	340.200	796.500	14,22 de los activos
Varones	70.800	148.000	149.800	368.600	11,92 de los activos
Mujeres	71.900	165.600	190.400	427.900	17,06 de los activos
Parados que buscan primer empleo					
Ambos sexos	74.200	60.400	44.200	178.800	22,45 de los parados
Varones	34.400	20.400	17.600	72.400	19,64 de los parados
Mujeres	39.800	40.100	26.600	106.500	24,89 de los parados
Inactivos					
Ambos sexos	1.342.900	950.400	544.600	2.837.900	33,63 del total
Varones	649.300	405.900	185.500	1.240.700	
Mujeres	693.500	544.500	359.100	1.597.100	

[Fuente: INE, EPA IV trimestre de 2005]

Concentrando la atención en la población ocupada, la tabla 7 muestra que los asalariados representan más del 90% de este grupo, lo que permite adivinar que el 10% restante está conformado por aquellos jóvenes que emprender iniciativas de autoempleo o son trabajadores por cuenta propia. En cualquier caso, el total de jóvenes asalariados en España asciende a 4.355.600, de los que un 55,43% son hombres (2.414.300) y un 44,57% mujeres (1.941.100).

Abundando en este análisis de género, un 93,3% de las mujeres ocupadas son asalariadas, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se reduce a un 88,63%, lo que nos permite concluir que son más los hombres entre 16 y 29 años que optan por el camino del autoempleo, mientras que las mujeres parecen inclinarse en mayor medida por el trabajo por cuenta ajena.

TABLA 7: ASALARIADOS ENTRE 16 Y 29 AÑOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD EN 2005

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De 16 a 19 años	340.600	208.000	132.500
De 20 a 24 años	1.491.900	831.800	660.000
De 25 a 29 años	2.523.100	1.374.500	1.148.600
TOTAL	4.355.600	2.414.300	1.941.100
PESO EN EL TOTAL DE OCUPADOS	90,66%	88,63%	93,30%

[Fuente: INE, EPA IV trimestre de 2005]

Descomponiendo ya los distintos niveles de asalariados según el tipo de contrato, tal y como recoge la tabla 8, lo primero que hay que destacar es que a finales de 2005 un 45,1% de los jóvenes entre 16 y 29 años tenían un contrato indefinido (1.964.300), mientras que un 54,9% lo tenían temporal (2.391.300); además, esta relación se mantiene más o menos pareja tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres.

TABLA 8: ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO, SEXO Y GRUPO DE EDAD EN 2005

(miles de personas)	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29
A. De duración indefinida	**63,6**	**537,1**	**1.363,60**	**38,9**	**294,9**	**733,7**	**24,7**	**242,1**	**629,9**
Total indefinidos	1.964,3 (45,1%)			1.067,5 (44,22%)			896,7 (46,2%)		
Permanente	61,9	529,2	1.345	38,4	290,7	725,2	23,5	238,5	619,7
Discontinuo	1,7	7,9	18,6	0,5	4,3	8,4	1,2	3,7	10,1
B. De duración temporal	**276,9**	**954,8**	**1.159,60**	**169,1**	**536,9**	**640,9**	**107,8**	**417,9**	**518,7**
Total temporales	2.391,3 (54,9%)			1.346,9 (55,79%)			1.044,4 (53,8%)		
Eventual, circunstancias de prod.	46,2	189	193,4	25,8	109,3	104,9	20,4	79,7	88,5
De aprend., formación o práctica	36,5	71,2	55,7	29,5	38,5	27,1	7	32,7	28,6
Total temporales formativos	163,4 (3,75%)			95,1 (3,94%)			68,3 (3,52%)		
Estacional o de temporada	17,4	58	58,8	8	28,2	29,4	9,3	29,9	29,5
En periodo de prueba	8,3	20	16,4	6,8	7,6	8,3	1,5	12,4	8,2
Cubre ausencia de otro trabajador	6,8	42,6	83,2	3,5	11,6	28,7	3,3	31	54,5
Para obra o servicio determinado	65,7	269,6	412,9	46,6	173,9	266,9	19,1	95,7	146
Verbal	31,3	65,2	45,8	10,6	28,4	16,8	20,7	36,8	29
Otro tipo	4,3	21	40,2	3,3	12,4	18,5	1	8,6	21,7
No sabe	60,4	218,3	253,2	34,9	127,1	140,4	25,5	91,3	112,8
Subotal por tramos de edad	340,6	1.491,9	2.523,1	208	831,8	1.374,5	132,5	660	1.148,6
TOTAL	**4.355,6**			**2.414,3**			**1.941,1**		

[Fuente: INE, EPA IV trimestre de 2005]

El segundo elemento que destaca en la tabla mencionada es el peso relativo de la contratación de tipo formativo -uno de los ejes analíticos del presente estudio-, que en todos los casos presenta un índice muy bajo: 3,75% para el conjunto de jóvenes y 3,94% y 3,52% para hombres y mujeres respectivamente. En este sentido, hay una primera conclusión a la vista de los datos que parece sencilla de formular: la contratación de carácter formativo en España, que a finales de 2005 afectaba a 163.400 personas entre 16 y 29 años, tiene una relevancia relativamente escasa dentro del sistema general de contratación del mercado de trabajo español. Más adelante profundizaremos en esta constatación e intentaremos encontrar sus causas y potenciales alternativas.

Hay una tercera reflexión al hilo de la tabla 8 que tiene que ver más con la intuición que con la constatación de un hecho, pero creemos que merece la pena hacer mención a ella por la trascendencia que pueda tener de cara al análisis posterior. En concreto, nos estamos refiriendo a la posibilidad de que bajo la categoría "No sabe" se puedan encontrar buena parte de aquellos jóvenes que están disfrutando de una beca de cualquier tipo, ya sea en el marco de la universidad, de la empresa privada o de la Administración Pública. Creemos que esto puede ser así porque, de acuerdo a la metodología empleada por el INE en la elaboración de la EPA, las personas que han realizado durante el último periodo de referencia una actividad productiva remunerada (y éste es el caso de los becarios) son contabilizadas como ocupadas.

Dentro del grupo de ocupados, los becarios forman parte de los asalariados (pues siempre hay una entidad pagadora que otorga y gestiona la beca), y dentro de los asalariados, sin duda se inscriben entre los asalariados con contrato temporal. Una vez allí, al no coincidir su situación con ninguna de las posibilidades contractuales propuestas, podrían tener dos opciones: o bien responder "otros contratos" o bien declarar que "no saben" el tipo de fórmula contractual específica bajo la que desarrollan su actividad. Como se observa, el camino hasta llegar aquí es básicamente deductivo, pero nos parece que constituye una oportunidad interesante para intentar aproximarnos, tal y como haremos en el apartado correspondiente, a una cifra marco que nos ayude a ubicar a los posibles becarios registrados de forma indirecta por la EPA.

La información de la tabla que aparece a continuación muestra cómo se distribuye la población joven asalariada en función del sector en el que desempeña su actividad, el privado o el público. De entrada, podemos constatar de qué forma la población joven se concentra mayoritariamente en el sector privado, que cuenta con cerca de 4 millones de asalariados entre 16 y 29 años, mientras que en el sector público tan sólo se ubican 357.200.

TABLA 9: ASALARIADOS SEGÚN CONTRATO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO EN 2005

SECTOR PRIVADO

(miles de personas)	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29
A. De duración indefinida:	**62,7**	**520,4**	**1.260,70**	**38**	**284,6**	**681,4**	**24,7**	**235,8**	**579,3**
Total indefinidos	1.843,8 (46,11%)			1.004 (44,77%)			839,8 (47,83%)		
De duración indefinida: Permanente	61	512,6	1.242,90	37,5	280,4	673,4	23,5	232,2	569,5
De duración indefinida: Discontinuo	1,7	7,8	17,8	0,5	4,3	8,1	1,2	3,6	9,8
B. De duración temporal:	**265,4**	**880,9**	**1.008,10**	**161**	**500,7**	**576,8**	**104,5**	**380,1**	**431,4**
Total temporales	2.154,4 (53,88%)			1.238,5 (55,23%)			916 (52,17%)		
Temporal: Eventual, circunstancias de prod.	44,3	179,2	178,8	24,4	105,2	97,8	19,9	74	80,9
Temporal: De aprend., formación o práctica	33,5	59,6	40,7	27,2	32,3	20,1	6,3	27,4	20,6
Total temporales formativos	133,8 (3,35%)			79,6 (3,55%)			54,3 (3,09%)		
Temporal: Estacional o de temporada	16,8	54	54,9	7,9	24,8	27,4	8,9	29,2	27,5
Temporal: En periodo de prueba	8,1	19,6	16,1	6,6	7,4	7,9	1,5	12,2	8,2
Temporal: Cubre ausencia de otro trabajador	6,5	27,5	42,2	3,5	8	16,1	3,1	19,5	26,1
Temporal: Para obra o servicio determinado	63,5	257,2	383	45,2	169,5	252,1	18,3	87,6	131
Temporal: Verbal	31,3	64,8	45,8	10,6	28,2	16,8	20,7	36,6	29
Temporal: Otro tipo	2,9	15,4	21,9	2,4	8,8	10,6	0,5	6,6	11,4
Temporal: No sabe	58,5	203,7	224,7	33,2	116,6	128	25,3	87,1	96,7
Subotal edades	328,1	1.401,3	2.268,9	199	785,4	1.258,20	129,2	615,9	1.010,7
TOTAL	**3.998,3**			**2.242,6**			**1.755,8**		

SECTOR PÚBLICO

A. De duración indefinida:	**0,9**	**16,7**	**102,8**	**0,9**	**10,3**	**52,3**	**0**	**6,4**	**50,6**
Total indefinidos	120,4 (33,71%)			63,5 (36,94%)			57 (30,74%)		
De duración indefinida: Permanente	0,9	16,6	102,1	0,9	10,3	51,9	0	6,3	50,2
De duración indefinida: Discontinuo	0	0,1	0,7	0	0	0,4	0	0,1	0,3
B. De duración temporal:	**11,5**	**74**	**151,4**	**8,1**	**36,2**	**64,1**	**3,4**	**37,8**	**87,3**
Total temporales	236,9 (66,32%)			108,4 (63,06%)			128,5 (69,31%)		
Temporal: Eventual, circunstancias de prod.	1,9	9,8	14,6	1,4	4,1	7,1	0,5	5,7	7,5
Temporal: De aprend., formación o práctica	3	11,6	14,9	2,3	6,3	6,9	0,7	5,3	8
Total temporales formativos	29,5 (8,26%)			15,5 (9,02%)			14 (7,55%)		
Temporal: Estacional o de temporada	0,6	4,1	4	0,1	3,4	2	0,4	0,7	2
Temporal: En periodo de prueba	0,2	0,4	0,3	0,2	0,2	0,3	0	0,2	0
Temporal: Cubre ausencia de otro trabajador	0,3	15,1	41	0	3,6	12,6	0,3	11,5	28,3
Temporal: Para obra o servicio determinado	2,2	12,4	29,8	1,4	4,4	14,8	0,8	8	15
Temporal: Verbal	0	0,4	0	0	0,2	0	0	0,2	0
Temporal: Otro tipo	1,5	5,6	18,2	0,9	3,6	7,9	0,5	2	10,3
Temporal: No sabe	1,9	14,7	28,5	1,7	10,5	12,4	0,2	4,2	16,1
Subotal edades	12,4	90,6	254,2	9	46,5	116,4	3,4	44,1	137,9
TOTAL	**357,2**			**171,9**			**185,4**		

[Fuente: INE, IV trimestre de 2005]

De los asalariados en el sector privado, un 53,88% tienen un contrato temporal, mientras que el 46,11% de los jóvenes lo tienen indefinido. Por su parte, y siempre en referencia a la población entre 16 y 29 años, el sector público contempla una tasa de temporalidad mayor que el privado, puesto que el 33,71% cuenta con un contrato indefinido, frente al 66,32% que lo tiene temporal.

Esto último puede tener que ver con que el acceso al cuerpo de funcionarios de las diferentes administraciones públicas es, en la mayoría de los casos, un proceso largo y costoso que requiere de un tiempo de preparación de los concursos-oposición bastante amplio, lo que podría explicar que entre los 16 y los 29 años no se constate un número muy importante de empleados públicos con contrato indefinido. De hecho, el Ministerio de Administraciones Públicas, en el marco de la convocatoria de empleo público de 2006, ha trazado un perfil medio de los aspirantes a un empleo público, situando la edad media de los mismos entre los 26 y los 35 años.

En cualquier caso, en el artículo 12 del Real Decreto 96/2006, de 3 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 2006, el Ministerio de Administraciones Públicas también señala que "*dentro del marco de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Administración General del Estado, en aquellos ámbitos donde exista un importante volumen de empleo temporal de naturaleza estructural y permanente, se procederá a la sustitución de este empleo temporal en empleo fijo*".

Centrando ahora la atención en los contratos de tipo formativo, en el sector privado éstos alcanzan al 3,35% de los asalariados, mientras que en sector público la cifra asciende a 8,26%; en términos absolutos, 133.800 jóvenes entre 16 y 29 años en el sector privado y 29.500 en el público. En los dos ámbitos, una cifra muy reducida sobre el total de la contratación, aunque en el marco de la administración pública casi se llegue al 10% del total de jóvenes en el sector.

En términos generales, hay más hombres jóvenes que mujeres desarrollando su actividad laboral en el sector privado (2.242.600 frente a 1.755.800), pero esta proporción se invierte en el caso del sector público, en el que son más ellas (185.400) que ellos (171.900). Por su parte, la mirada de género arroja algunos datos de interés: en el sector privado, la diferencia entre contratos indefinidos y temporales varía en un 3% entre hombres y mujeres, mientras que en el sector público la diferencia es un poco más acusada, situándose en torno al 6%.

▪Radiografía laboral de la juventud en España

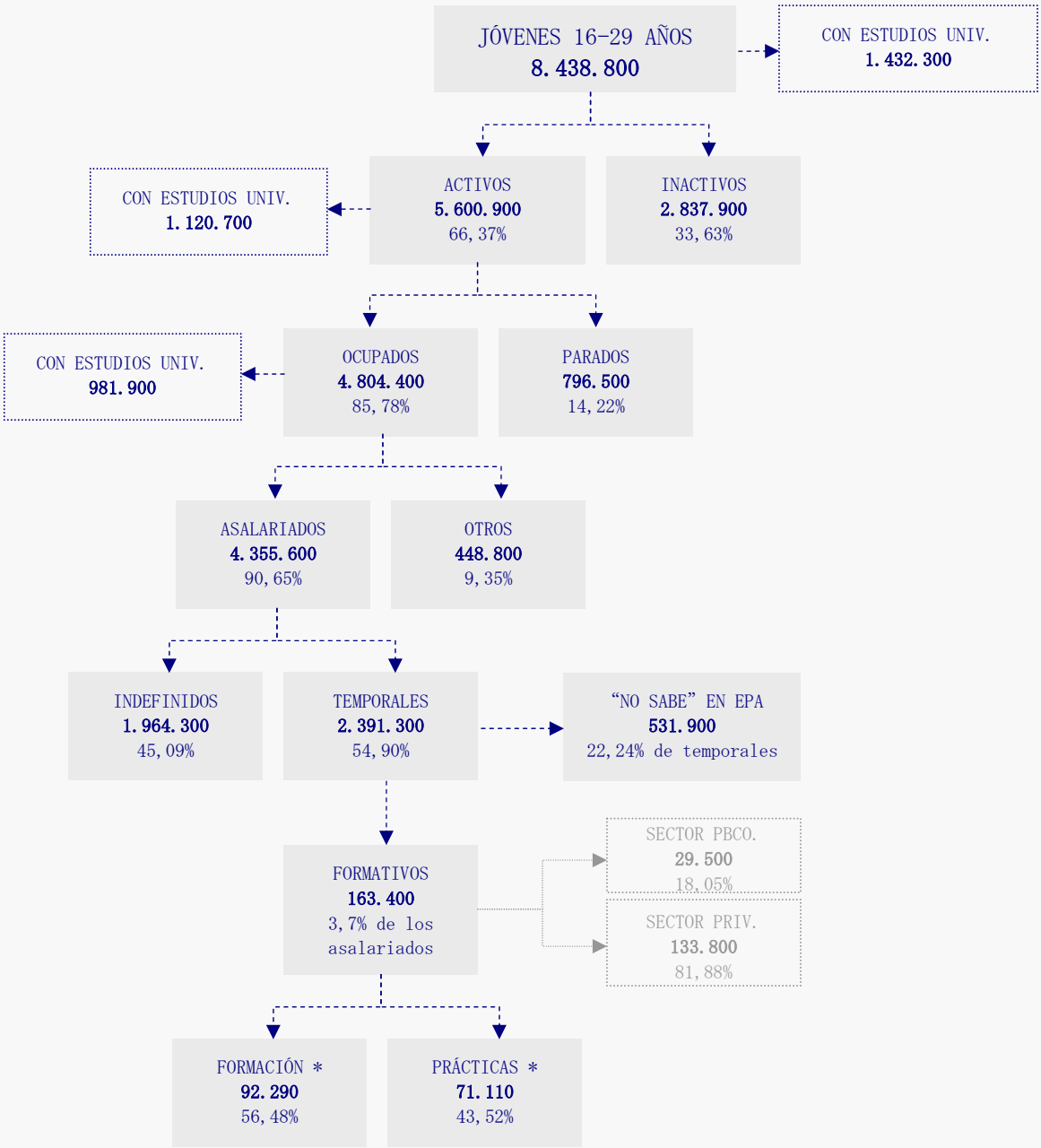
Como conclusión para este epígrafe de contexto, proponemos un gráfico -gráfico 2, en la página siguiente- en el que se traza un recorrido lógico por las distintas situaciones en las que se encuentran los jóvenes entre 16 y 29 años en 2005 en relación con el mercado de trabajo en España, poniendo especial énfasis en aquellas realidades que constituyen el núcleo de interés del presente trabajo.

De este modo, en el último trimestre de 2005 había 8.438.800 jóvenes en nuestro país, de los que 1.432.300, esto es, un 16,97%, estaban en posesión de un título universitario. Del total de jóvenes, un 66,37% (5.600.900) eran activos -1.120.700, o lo que es lo mismo, el 20% de ellos titulados universitarios-, y de los activos, 4.804.400 (el 85,78%) estaban ocupados; de los ocupados, casi un millón (el 20,44%) contaban con estudios universitarios.

Primer alto en el camino: en 2005, 138.000 jóvenes entre 16 y 29 años se encontraban en paro teniendo un título universitario, lo que constituye el 12,39% de los jóvenes titulados superiores que forman parte de la población activa.

Siguiendo con análisis, del total de jóvenes ocupados, un 90,65% -4.355.600- son asalariados, mientras que el 9,35% restante -448.800- son trabajadores por cuenta propia o emprendedores. A su vez, el 45,09% de los asalariados cuenta con un contrato indefinido, mientras que el 54,9% está en posesión de un contrato temporal; dentro de los temporales, los contratos de tipo formativo alcanzan la cifra de 163.400, lo que apenas supone el 3,7% del total de jóvenes asalariados, mientras que aquellos que "no saben" cuál es su tipo de contrato, 531.900 jóvenes, suponen el 12,21% de los asalariados y el 22,24% de los temporales.

GRÁFICO 2: RADIOGRAFÍA LABORAL DE LOS JÓVENES ENTRE 16-29 AÑOS EN 2005 (IV trim.)



[Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE y SPEE]

* La última desagregación que presenta el gráfico, identificando los jóvenes con contrato de formación y aquellos otros con contrato en prácticas, es una estimación a partir de datos de contratación anual del SPEE. La EPA del INE no desciende hasta este nivel de concreción, por lo que hemos calculado el peso relativo de los contratos de prácticas y de los de formación registrados por el SPEE a lo largo de 2005, y hemos aplicado ese porcentaje sobre los 163.400 contratos de tipo formativo identificados por la EPA.

La cifra de contratos formativos permite un doble análisis. En primer lugar, en función del ámbito concreto en el que se desarrolle la actividad laboral: 29.500 jóvenes se ubican en el sector público (18,05%) y 133.800 lo hacen en el sector privado (81,88%); y en segundo término, en función de la modalidad concreta de contrato formativo: 92.290 en formación (56,48%) y 71.110 en prácticas (43,52%). Segundo alto en el camino: la contratación en prácticas está prevista para los jóvenes con una titulación superior, de lo que se puede deducir que la gran mayoría de los 71.110 jóvenes entre 16 y 29 años que a finales de 2005 poseían un contrato en prácticas son titulados universitarios. Esto nos lleva a afirmar que los contratados en prácticas suponían en esta fecha el 7,24% de la población joven ocupada con una titulación universitaria - en total, 981.900 personas-, o lo que es lo mismo, que tan sólo algo más del 7% de los universitarios ocupados se encontraba desarrollando su actividad laboral con un contrato en prácticas.

Este dato, teniendo en cuenta que esta figura contractual pretende posibilitar una mejor inserción de la población joven que acaba de finalizar sus estudios superiores, parece ciertamente modesto en relación al cómputo global: algo más de 70.000 jóvenes titulados con un contrato en prácticas a finales de 2005 resulta un escenario ciertamente limitado.

5. EL PUNTO DE PARTIDA DEL ANÁLISIS: FORMACIÓN VS. DESEMPEÑO LABORAL

Después de este breve análisis de contexto, las reflexiones en torno a la ruta de inserción más apropiada para los jóvenes entre 16 y 29 pueden ser muy variadas: ¿cuál es la vía más adecuada para conquistar una primera inserción?; ¿existen alternativas suficientes como para que cada joven titulado encuentre el camino que más se ajusta a sus intereses y necesidades?; ¿son los itinerarios de inserción un reflejo de la demanda del mercado de trabajo, o es éste el que debería ajustarse de mejor forma a los cauces escogidos por los jóvenes para acceder al mundo laboral?; ¿puede haber solapamiento, sustitución e incluso destrucción de empleo entre diversas vías de acceso al empleo?

Todas estas incógnitas y algunas más tendrán cabida en los distintos epígrafes del estudio. En el horizonte aparece la idea de que configurar un modelo de tránsito de la universidad al mercado laboral ágil y eficaz resulta una labor de primer orden de cara a la sostenibilidad de nuestro modelo de bienestar, y entendemos que éste es un reto al que se deben enfrentar con igual intensidad las instituciones educativas y los agentes que operan en el mercado de trabajo. Sólo así se podrá consolidar un sistema de inserción que actúe de verdadero puente entre las dos esferas señaladas.

Pero para poder consolidar ese puente al que nos referimos, y poder hacerlo de forma sólida y duradera, hay que explicitar claramente el punto del que, de forma implícita, parte todo el análisis que vamos a construir. Y éste no es otro que la idea de que el trabajador se encuentra en un estado de "eterna formación", lo cual, siendo en esencia cierto, no puede impedir la delimitación de una frontera entre la actividad que tiene más elementos formativos y aquella otra en la que prima lo laboral.

Así, las disfunciones que vamos a tratar de detectar en el sistema de la primera inserción laboral de los jóvenes, y que posteriormente analizaremos e intentaremos reducir con propuestas de transformación, tienen su explicación en un razonamiento aparentemente sencillo: habrá incorrecciones en el sistema de tránsito de la universidad al mundo laboral cuando un itinerario de inserción se esté empleando con regularidad en situaciones que poco o nada tienen que ver con la naturaleza y el sentido original de dicho itinerario.

Por definición, la contratación de tipo formativo está pensada para regular aquellas situaciones en las que se constata el desarrollo de una actividad laboral que, sin embargo, está acompañada de una carga importante de formación. Es el caso, por ejemplo, de los trabajadores jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo: no se niega que de hecho vayan a desempeñar una actividad laboral, pero se reconoce también una presencia importante de la dimensión formativa en el desarrollo de sus tareas. De algún modo, se trata de jóvenes que trabajan, pero lo hacen aprendiendo.

Por el contrario, la beca está pensada para enriquecer un proceso formativo al añadirle una dimensión práctica aplicada de los saberes aprendidos. Este tipo de ayudas suelen llevar aparejada la realización de una tarea específica, y ésta ha de tener relación con el campo de conocimiento en el que se está formando el joven becario o la joven becaria; parece que tendría más bien poco sentido estar cursando estudios de bellas artes y desarrollar una beca en el departamento de astrofísica de una facultad de ciencias. Así, las becas se desarrollan en un contexto educativo, aunque se singularizan por acarrear el desempeño de alguna actividad de tipo pre-laboral. Son para jóvenes que aún están aprendiendo, pero lo hacen trabajando.

Trabajar aprendiendo o aprender trabajando, he ahí la cuestión fundamental. Sin dejar de asumir que todo trabajador, sea cual sea su función, su actividad o su edad, aprende y mejora de forma continuada a lo largo de su vida laboral, se hace imprescindible marcar con claridad un punto de inflexión a partir del cual en una actividad se pueda determinar si prima lo formativo sobre lo laboral o viceversa.

Y consideramos que esto es así de necesario puesto que, en buena medida, es el elemento que mejor puede contribuir a justificar la elección de un determinado itinerario de inserción u otro en cada caso concreto. Y, por supuesto, es el elemento que nos va permitir detectar posibles irregularidades en el sistema de la primera inserción laboral de los jóvenes en nuestro país.

Por este motivo, el esfuerzo en las siguientes páginas estará centrado en conocer las características fundamentales y la evolución histórica de los dos itinerarios potencialmente en conflicto, el contractual formativo y el de becas y ayudas (Capítulo II), intentando diseccionar aquellos espacios en los que surge conflicto entre ambas figuras y exponiendo la naturaleza de tal colisión (Capítulo III). Este análisis servirá de punto de partida para construir el bloque de alternativas y propuestas (Capítulo IV) que compone la última parte del estudio, que está seguida de una serie de anexos de referencia (Capítulo V).

II. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

1. EL SISTEMA DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA

▪Mapa conceptual

Cualquier periódico que se consulte en nuestros días aparece repleto de anuncios en los que se ofrecen Master con prácticas laborales, en los que se ofertan estancias en empresas a través de becas y ayudas o en los que se promocionan aquellas titulaciones que tendrán una mejor aceptación en el mercado de trabajo. Esto es así porque el puente entre el mundo educativo y el productivo es un elemento cada vez más determinante a la hora de articular los procesos de inserción laboral de los jóvenes en un entorno complejo y tremendamente competitivo.

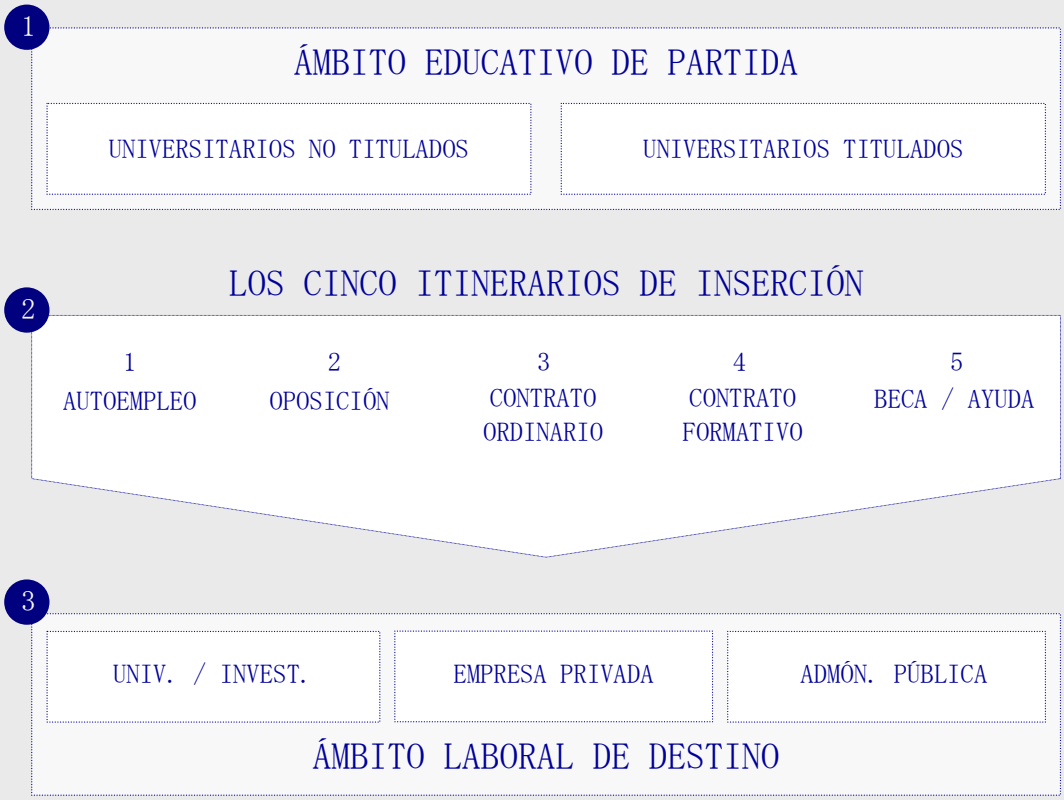
Hoy, las promociones de jóvenes que terminan sus estudios han alcanzado una dimensión muy importante, y los analistas coinciden a la hora de apuntar que exceden con mucho la capacidad de absorción que demuestra el mercado de trabajo. Por otro lado, las trayectorias de los jóvenes en su acceso al primer empleo se han diversificado notablemente, de modo que resultaría muy complicado trazar una ruta concreta o específica para la mayor parte de los titulados.

Así, cabe más bien hablar de la existencia de una serie de itinerarios de inserción laboral que, en muchos casos, no se pueden enmarcar estrictamente dentro del ámbito de la escuela o del trabajo, pues sus características particulares hacen que estén a medio camino entre ambas esferas. Estos itinerarios, además, se incluyen dentro de un conjunto de procesos integrados, que no es otra cosa que el sistema de inserción en el mercado laboral que conocen los jóvenes españoles.

Desde nuestra óptica, la adopción de un enfoque sistémico posibilita un análisis más rico, completo y exhaustivo de los distintos elementos que entran en juego en el salto de la escuela al mercado laboral; y es que estos elementos, lejos de concretarse en un listado de posibles rutas de acceso al primer empleo, se configuran verdaderamente como un sistema articulado en el que cada uno desempeña un papel en relación al resto.

De manera esquemática, el sistema de inserción que pretendemos analizar se compone de los elementos que presentamos de forma gráfica en la página siguiente.

GRÁFICO 3: EL SISTEMA DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS



[Fuente: elaboración propia]

Tal y como se puede observar, hemos caracterizado un sistema que se compone de tres puntales básicos. En primer lugar, el punto de partida del proceso de tránsito, localizado en los jóvenes que se ubican en el ámbito educativo universitario y que están en condiciones de protagonizar la transición hacia el mercado laboral: titulados y estudiantes. En segundo término, una serie de itinerarios a través de los cuales se va a canalizar el paso de éstos del entorno educativo al productivo: el autoempleo, los concursos oposición, la contratación ordinaria, la contratación formativa y las becas y ayudas para la inserción. Y en tercer lugar, un punto de destino en el ámbito laboral, que identificamos con la inserción de los jóvenes en la universidad o en la investigación, en la empresa privada o en la Administración Pública.

[Ámbito educativo de partida]

El análisis que vamos a construir a lo largo de las páginas siguientes va a tener como protagonistas a los jóvenes titulados o que cursan estudios superiores, ya sean estudios conducentes a una diplomatura o a una licenciatura. El motivo de esta elección, tal y como ya hemos argumentado, es que este colectivo es el que en mayor medida se ve expuesto al conflicto existente entre la contratación formativa y la inserción a partir de becas y ayudas, que constituye el núcleo de los objetivos del presente trabajo.

[Los cinco itinerarios de inserción]

En lo que tiene que ver con los itinerarios de inserción en el mercado de trabajo, segundo de los elementos del sistema, hemos distinguido cinco canales fundamentales por los que los jóvenes pueden transitar de cara a conquistar su primer empleo. A continuación se presentan de forma somera las características fundamentales de cada uno de ellos, aunque los dos últimos -el contractual formativo y el que se materializa a partir de becas y ayudas-, por constituir el eje del presente análisis, serán abordados con mucha mayor profundidad en dos epígrafes específicos.

1. El itinerario emprendedor

El itinerario emprendedor se materializa a partir de iniciativas de autoempleo emprendidas por los jóvenes, ya sea a través del trabajo autónomo o bajo fórmulas empresariales colectivas. Ésta constituye la fórmula de acceso al mercado laboral menos extendida entre los jóvenes españoles, así como también representa la modalidad de empleo más reducida para este sector de población. Según datos del INE para el cuarto trimestre de 2005[4], 441.200 jóvenes españoles -universitarios y no universitarios- trabajan por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados, cooperativistas y receptores de ayudas familiares). Siendo 4.355.600 los jóvenes asalariados entre 16 y los 29 años, como ya hemos visto, esta cifra supone casi diez veces más que aquellos que apuestan por el autoempleo.

A pesar de lo anterior, de acuerdo a un estudio elaborado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) y Bancaja, con fecha de publicación en mayo de 2004[5], el trabajo por cuenta ajena sigue siendo más deseado que el empleo autónomo entre los jóvenes españoles que cursan los últimos años de sus titulaciones: tan sólo un 25% de los jóvenes optaba por una fórmula de autoempleo frente a la posibilidad de convertirse en trabajador asalariado.

[4] Vid. http://www.ine.es/inebase2/leer.jsp?L=0&divi=EPA&his=1#152

[5] IVIE: *Los jóvenes y la flexibilidad laboral*, en revista Capital Humano. Nº 41, mayo de 2004.

Los estudiantes encuestados estarían dispuestos incluso a renunciar a un 9% de media de su salario para evitar ser autónomos y poder integrarse en las filas de una compañía, lo que clarifica de forma nítida sus preferencias en esta materia.

Así pues, el itinerario emprendedor constituye un canal posible en el tránsito de la escuela al mercado de trabajo, aunque no figura ni entre las preferencias de la mayor parte de los jóvenes españoles ni representa una alternativa con un impacto destacado en el sistema actual. Por otro lado, buena parte de las personas que se incluyen dentro de la categoría de trabajadores autónomos son en esencia trabajadores por cuenta ajena que desarrollan su actividad profesional en el marco de esta figura laboral, por lo que tampoco podrían ser considerados estrictamente como emprendedores.

Por los motivos mencionados, este itinerario no va a constituir un foco de atención preferencial en el conjunto del presente estudio, puesto que su naturaleza y sus características no inciden de forma determinante en la problemática que nos interesa alumbrar a partir del presente análisis.

2. Las oposiciones y concursos

El siguiente de los itinerarios es aquel que conduce a los puestos de personal funcionarial de las Administraciones Públicas. A día de hoy, y según datos del "Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas" de julio de 2005, 2.401.179 personas se encuentran trabajando al servicio de las distintas administraciones ubicadas en el territorio español, ya sea como personal laboral o como personal funcionario. Una cifra que proporciona una idea del peso específico que las diferentes administraciones tienen en el mercado de empleo. Por otro lado, tal y como quedó reflejado en la tabla 9 de la página 21, los jóvenes entre 16 y 29 años que desempeñan su actividad en el sector público son 357.200, esto es el 15% del total del personal.

¿Bajo qué criterios se marca el acceso funcionarial a los diferentes cargos de la Administración Pública? El artículo 103.3 de la Constitución Española define los principios de mérito y capacidad como regidores del acceso. El modo de ingreso queda establecido en la Ley 30/1984, posteriormente desarrollada por diferentes normativas según la administración en cuestión. Sirva como ejemplo el caso de la Administración General del Estado, donde fue desarrollada por medio del RD 364/1995 de 10 de marzo, en el que se aprueba el "Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la

Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado". Desde entonces, dicho Reglamento es de aplicación a los procedimientos de ingreso del personal de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos y a la provisión de puestos de trabajo, la promoción interna y la carrera profesional de los funcionarios de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984.

En todo caso, el ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios y funcionarias se realiza mediante una convocatoria pública que contempla la estimación de recursos humanos necesarios que no pueden ser cubiertas con los efectivos existentes en la administración. A este respecto, las Administraciones Públicas seleccionan su personal a través de los sistemas de oposición, de concurso o de concurso-oposición:

1. Por medio de la oposición se establecen una serie de pruebas a superar, y orientadas a determinar la idoneidad del aspirante. Los programas de la prueba de selección y, si es necesario de los cursos de formación, han de corresponderse lo mejor posible con las materias que sean más adecuadas para el desarrollo posterior de las tareas a realizar. En ocasiones, las pruebas escritas se leen delante de los órganos seleccionadores, que están facultados a realizar preguntas a los aspirantes sobre las cuestiones que son objeto en la prueba. También se pueden establecer entrevistas con los candidatos para evaluar su idoneidad respecto a las funciones genéricas que tendrán que realizar.

2. En segundo lugar aparece el concurso. Éste consiste en la valoración de méritos, de acuerdo a baremos incluidos en una convocatoria pública y libre. El sistema de concurso sólo se puede utilizar para adquirir la condición de funcionario con carácter excepcional y en plazas especiales de los grupos A y B que, debido a la tecnificación necesaria para el desarrollo de sus funciones, han de ser proveídas por personas de méritos relevantes o condiciones excepcionales.

3. En último lugar se encuentra el concurso-oposición. El concurso-oposición consiste en la superación de pruebas correspondientes y, si es necesario, del curso de formación, o la posesión previa de determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia. En algunas convocatorias se piden cursos de formación o fase de prueba, que pueden tener carácter selectivo.

Los sistemas de selección recién mencionados determinan las principales vías de acceso a las administraciones públicas ubicadas en el territorio español (Administración central Administración autonómica y Administración local), lo que no impide que también se convoquen puestos en la Unión Europea o en organismos internacionales. En este punto, y con objeto de obtener una idea de la repercusión y perfil del usuario de esta vía de inserción, sirva como representativo el dato de que para este año se esperan unos 250.000 opositores a puestos de funcionario en el territorio español. De esta cifra, el 60% son mujeres de entre 26 a 35 años[6]. Un número de personas nada despreciable, entre ellos gran cantidad de recién titulados que prueban con esta modalidad como vía de inserción en el mundo laboral. Sin embargo, si se tienen en cuenta el número total de plazas convocadas, 34.200, se observa la gran competencia a la que los opositores se enfrentan al intentar hacerse con un empleo en la administración.

En resumidas cuentas, el itinerario caracterizado por oposiciones y concursos se muestra como una interesante vía de acceso al trabajo estable para titulados universitarios, más aún en los últimos años, en los que ha cristalizado un contexto caracterizado por la endémica falta de estabilidad en el empleo debido a las elevadas tasas de temporalidad a las que ya nos hemos referido.

3. El itinerario contractual ordinario

Denominamos de este modo al itinerario que se concreta a partir de fórmulas de contratación que no incorporan el elemento formativo de forma explícita; dentro de éstas, destacan -por ser las fórmulas más habituales- el contrato por obra y servicio, el contrato eventual y el contrato indefinido.

El contrato de obra o servicio, de acuerdo al artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, se puede utilizar "*cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta*". Esta modalidad contractual requiere la concurrencia de dos elementos, el primero de carácter material y el segundo de naturaleza temporal.

[6] Nota de Prensa del Ministerio de Administraciones Públicas "Oferta de Empleo Público", 4 de febrero de 2006

El elemento material consiste en la realización de una obra o servicio con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, mientras que el elemento temporal alude a la duración limitada de dicha obra o servicio, requiriendo que responda a una necesidad transitoria, de duración incierta, que surge dentro o fuera de la actividad normal de la empresa.

El contrato eventual, regulado por el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, se puede emplear cuando lo exijan "*las circunstancias del mercado, una acumulación de tareas o un exceso de pedidos*", aún tratándose de la actividad normal de la empresa. También son dos los grandes supuestos incluidos en esta segunda figura de los contratos que hemos denominado ordinarios. El primero tiene que ver con las circunstancias de la producción: las "circunstancias del mercado", el "exceso de pedidos" o la "acumulación de tareas" comportan una alteración que puede traducirse en una necesidad empresarial de trabajadores temporales. El segundo supuesto que habilita el recurso al contrato eventual es el déficit de plantilla: la "acumulación de tareas", entendida como una disminución transitoria de la plantilla, puede llegar a exigir la contratación igualmente temporal de trabajadores.

En lo que respecta al contrato indefinido, esto es, a aquel contrato ordinario que carece de una duración determinada, se entiende que éste será suscrito en ausencia de los supuestos anteriormente mencionados. El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en sus puntos 2 y 3, regula esta modalidad de contrato, que podrá ser verbal o escrito y, en cualquier caso, deberá ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. Además, en cualquier modalidad de contratación, adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que no hubiesen sido dados en alta en la Seguridad Social superado el periodo de prueba, así como aquellos trabajadores con contrato temporal celebrados en fraude de ley.

Dentro de esta forma contractual, existe además un contrato de trabajo indefinido para menores de 30 años, modalidad de contratación dirigida a jóvenes desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo. De acuerdo a este contrato, el trabajador no puede estar vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación, ni tener relación de parentesco con el empresario. También quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en los tres meses previos a la fecha de formalización del nuevo contrato.

Tomando como referencia la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2005, el número total de asalariados en España es de 15.841.640, con un incremento de 92.100 respecto del trimestre anterior.

El número de asalariados con contrato indefinido crece en 158.200 y se sitúa en 10.491.280; por su parte, los asalariados con contrato temporal disminuyen en 66.000 personas en este trimestre, hasta un total de 5.350.360. La tasa de temporalidad alcanza el 33,77% de los asalariados, 6 décimas inferior que la del trimestre anterior.

TABLA 10: EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE POBLACIÓN ASALARIADA EN 2005 (miles de personas)

(miles de personas)	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Asalariados	14.977	8.767,2	6.209,7	15.440,1	8.984,7	6.455,4	15.749,5	9.184,9	6.564,6	15.841,6	9.165,2	6.676,4
- Indefinidos	10.202,7	6.102,6	4.100,1	10.305,3	6.141,2	4.164,1	10.333,1	6.194	4.139,1	10.491,3	6.235,8	4.255,5
- Temporales	4.774,2	2.664,7	2.109,6	5.134,8	2.843,6	2.291,3	5.416,4	2.990,9	2.425,5	5.350,4	2.929,5	2.420,9

[Fuente: INE, EPA I, II, III y IV trimestre de 2005]

En lo que se refiere a los jóvenes entre 16 y 29 años, tal y como refleja la tabla 11, la población asalariada ascendía a finales de 2005 a 4.355.600 personas, con un total de 1.964.300 contratos indefinidos y 2.391.300 contratos con una duración temporal. En esta franja de edad, la tasa de temporalidad alcanzaba en el cuarto trimestre de 2005 un valor del 54,9%, más de 20 puntos superior a la media española en ese mismo momento.

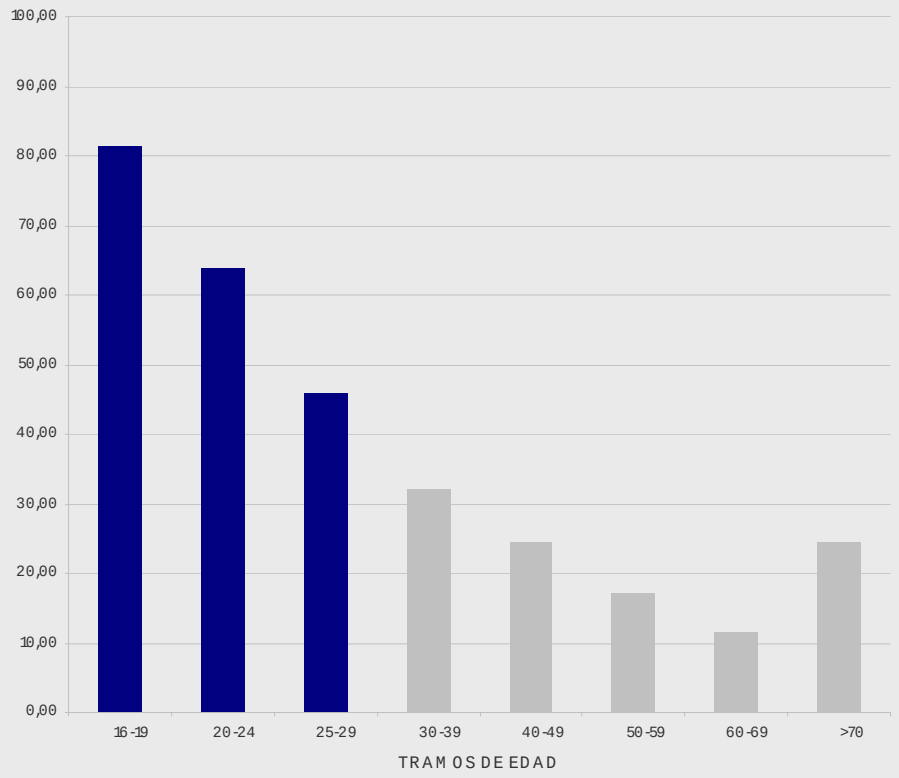
El mercado laboral en nuestro país es uno de los que presentan la tasa de temporalidad más alta en el contexto comunitario, y esto es debido entre otras cosas al importante peso relativo de este tipo de contratación entre el segmento de población más joven. El gráfico 4 da buena prueba de ello.

TABLA 11: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN JÓVEN (16-29 AÑOS) ASALARIADA EN 2005

(miles de personas)	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Asalariados	4.182,7	2.343,2	1.839,5	4.275,6	2.370	1.905,5	4.461,4	2.479	1.982,4	4.355,6	2.414,3	1.941,1
16-19	308,9	210,1	98,8	337,6	210	127,5	391,9	248,2	143,7	340,6	208	132,5
20-24	1.420,8	805,1	615,7	1.465,3	812,3	653	1.557,1	867,2	689,9	1.491,9	831,8	660
25-29	2.453	1.328	1.125	2.472,7	1.347,7	1.125	2.512,4	1.363,6	1.148,8	2.523,1	1.374,5	1.148,6
- Indefinidos	1.961,8	1.086,6	875,2	1.939,5	1.057	882,4	1.930	1.073,2	856,8	1.964,3	1.067,5	896,7
16-19	72,6	51,1	21,5	74,7	47,1	27,5	64,8	44,3	20,5	63,6	38,9	24,7
20-24	548,5	309,3	239,2	551,2	297,1	254,1	536,7	307,1	229,6	537,1	294,9	242,1
25-29	1.340,7	726,2	614,5	1.313,6	712,8	600,8	1.328,5	721,8	606,7	1.363,6	733,7	629,9
- Temporales	2.220,9	1.256,6	964,3	2.336,0	1.312,9	1.023,1	2.531,4	1.405,8	1.125,6	2.391,3	1.346,9	1.044,4
16-19	236,3	159	77,3	262,9	162,9	100	327,1	203,9	123,2	276,9	169,1	107,8
20-24	872,3	495,8	376,5	914,1	515,2	398,9	1.020,4	560,1	460,3	954,8	536,9	417,9
25-29	1.112,3	601,8	510,5	1.159	634,8	524,2	1.183,9	641,8	542,1	1.159,6	640,9	518,7

[Fuente: INE, EPA I, II, III y IV trimestre de 2005]

GRÁFICO 4: TASAS DE TEMPORALIDAD EN 2005 POR TRAMO DE EDAD



[Fuente: INE, EPA IV trimestre de 2005]

Si recordamos la información ofrecida en la tabla 8 acerca de las distintas fórmulas contractuales de los jóvenes asalariados en España a finales de 2005, la cuantificación de este itinerario que hemos denominado "contractual ordinario" resulta razonablemente sencilla: basta con sumar el número de jóvenes con contrato indefinido, con contrato eventual y con contrato por obra y servicio -que son las tres figuras fundamentales que contemplemos dentro de esta categoría general-. El resultado es de 3.141.100 personas, lo que representa un 72,12% del total de jóvenes asalariados. El 27,88% restante se agrupa en torno a la contratación formativa, a la contratación estacional, a la contratación en periodo de prueba o y otras fórmulas menos habituales.

A pesar de su importancia cuantitativa en la realidad laboral de los jóvenes españoles, la contratación ordinaria no va a formar parte del núcleo del análisis sobre el que se construye el presente estudio. Esto es así porque, siendo el eje central del presente trabajo conocer qué sucede con el itinerario a partir de becas y ayudas y de qué forma puede llegar a colisionar o superponerse con otras alternativas de inserción, entre las becas y la contratación de tipo ordinario no aparecen espacios de fricción tan claros como entre éstas y los contratos formativos (por su naturaleza, objetivos, aplicación, etc.).

4. Itinerario contractual formativo

Hemos denominado de esta manera al itinerario que siguen los jóvenes españoles en su tránsito del entorno educativo al mercado laboral apoyándose en dos modalidades de contrato: los contratos formativos ("contratos para la formación" y "contratos en prácticas") y los contratos para la investigación. Como veremos, estas fórmulas específicas, a caballo entre el aprendizaje y el desempeño laboral, tienen la finalidad de facilitar una primera toma de contacto por parte de los jóvenes con la realidad del mercado de trabajo.

Estos contratos, que analizaremos con mayor profundidad a lo largo de una serie de epígrafes posteriores, tienen básicamente dos grandes funciones: por un lado, la adquisición de formación, y por el otro, la inserción efectiva en el entorno laboral. La evolución normativa de estas figuras contractuales ha provocado gran debate en la medida en que las orientaciones legislativas han experimentado cambios significativos en cuanto a la funcionalidad que se esperaba de estos contratos para la formación.

Así, éstos han oscilado entre ser un auténtico vehículo de adquisición de formación profesional de base por quienes acceden por primera vez al ámbito laboral y configurarse como meros contratos de primera inserción en el mercado de trabajo de personas con un acceso complicado a un entorno cada vez más competitivo.

Además, ante la dificultad de introducir otros mecanismos de flexibilidad más coherentes, también se ha buscado en los contratos de tipo formativo una vía fácil de reducción de los costes laborales para los trabajadores jóvenes, lo que desemboca en una fuerte segmentación del mercado laboral entre los trabajadores de nuevo ingreso y aquellos otros que ya encuentran su posición consolidada en el mercado de trabajo. Como veremos, éste va a constituir uno de los principios orientadores del análisis que vamos a formular acerca del sistema de inserción y que ampliaremos en el epígrafe segundo de este mismo capítulo.

5. Becas y ayudas

Como parece fácil intuir, las becas y ayudas que en España se dedican a favorecer el tránsito del entorno educativo al mercado de trabajo son muchas y muy variadas. También en los próximos epígrafes presentaremos una tipología exhaustiva de becas y ayudas que se orientan a la primera inserción de los jóvenes titulados y que se acompañan, de alguna forma, de una cierta actividad laboral.

Por este motivo, no incluiremos en el listado de becas que componen el presente itinerario a las becas de idiomas, a las que cubren gastos de matriculación o a las ayudas de movilidad, por poner ejemplos ilustrativos, ya que éstas carecen en principio de un componente específico de desempeño laboral.

¿Cuál es el sentido del sistema de becas y ayudas para la inserción laboral? Hoy, un estudiante universitario puede ingresar en el mundo laboral incluso antes de haber terminado su periodo de formación académica. Para lograr que el acceso a los puestos de trabajo sea cada vez más fácil, muchos centros educativos -tanto públicos como privados- ofrecen a sus estudiantes la posibilidad de adquirir experiencia técnica y profesional relacionada con sus estudios mediante la realización de prácticas en empresas e instituciones públicas, así como en los propios centros educativos.

Las prácticas becadas se han convertido de esta manera en una actividad muy generalizada de carácter pre-laboral, en la que priman dos elementos: el interés formativo para el estudiante y la capacidad de la institución que recibe al becario de transmitir una serie de conocimientos de carácter práctico que mejoren la empleabilidad del joven. Es el caso, por ejemplo, de los *stages* (estancias breves en un entorno distinto del propio con objeto de concentrarse en una actividad o tarea) e incluso de las pasantías (prácticas profesionales que realizan los juristas después de obtener su titulación).

Sin embargo, tal y como ya anunciamos en la introducción a este trabajo, hay casos en los que no parece quedar claro si en la realización de las actividades asociadas a una beca prima el carácter formativo del becado o el desempeño de un trabajo de tipo laboral. En estas situaciones, el recurso a becas y ayudas por parte de la entidad que las otorga puede estar motivada por la voluntad de reducir costes de contratación y de disponer de mano de obra más barata y con una cierta cualificación, generando de este modo una forma de empleo encubierto que, en último término, incide en la precarización de las condiciones de acceso de los jóvenes al mercado laboral. En resumen, se trataría de un acceso con escasa protección y mala retribución para la realización de actividades eminentemente laborales que deberían estar reguladas a partir de fórmulas contractuales y que, sin embargo, se encuentran bajo el paraguas de una supuesta beca formativa.

Así pues, el grueso de nuestro análisis del sistema de becas se va a centrar tanto en las ayudas del primer tipo, que tienen lugar a lo largo del proceso formativo del becario que las desempeña, como en las del segundo, que son aquellas que se desarrollan una vez que el joven universitario ya ha accedido a su título de grado.

▪Ámbitos laborales de destino

El último elemento relacionado con el sistema de inserción de los jóvenes en España tiene que ver con la identificación de una serie de ámbitos en los que éstos desarrollan sus tareas laborales. De cara a facilitar el análisis de las rutas específicas seguida por las personas jóvenes en España, hemos definido tres espacios principales de destino: el universo de la investigación y la universidad, el ámbito de la empresa privada y la Administración Pública en sus distintos niveles.

Como se puede observar, esta caracterización no responde a criterios de naturaleza jurídica de la entidad receptora de jóvenes, puesto que las universidades y centros de investigación públicos bien podrían alinearse en el último de los ámbitos señalados. ¿Cuál es el motivo, entonces, de esta clasificación tan esquemática?

La razón fundamental es que en cada uno de estos ámbitos se producen colisiones concretas entre los dos itinerarios de inserción sobre los que vamos a centrar la atención. Así, el entorno universitario en particular, y el de la investigación científica en general, tiene unas lógicas de contratación de personal que ameritan una mirada específica; en este caso concreto, como veremos en otros epígrafes, el pulso se centra en la relación entre las becas existentes para el personal investigador y la demanda generalizada por parte de éste de poder acceder a fórmulas contractuales que ofrezcan mayores niveles de protección y estabilidad.

Lo mismo sucede en el ámbito de la empresa privada; más allá del tamaño de la compañía, del sector de actividad al que ésta se dedique o del tipo de trabajos concretos que desempeñe, las empresas privadas han venido potenciando de un tiempo a esta parte políticas de inserción de jóvenes a partir de la firma de convenios con entidades educativas para el desarrollo de lo que se conocen como "becas de trabajo", por las cuales un joven titulado o cerca de obtener su titulación tiene la oportunidad de incorporarse al trabajo de una empresa durante un tiempo determinado con objeto de mejorar su formación y de preparar su salto definitivo al mundo laboral.

Este tipo de beca, como tendremos oportunidad de ver, suscita una fuerte controversia al no quedar claro si en su desempeño prima más la vertiente formativa o el carácter laboral, ante lo que podría parecer más razonable la firma de un contrato formativo en regla y no el recurso a una mera ayuda.

Por su parte, la Administración Pública no permanece ajena al aparente conflicto entre la contratación formativa y la concesión de becas y ayudas para la inserción. En efecto, la Administración, en sus distintos niveles de organización, recurre cada vez más a la convocatoria pública de becas para cubrir cierto tipo de actividades y tareas, quedando poco claro si esto se traduce en una apuesta por la formación de jóvenes titulados o en una vía para la sustitución de empleo público. Por este motivo nos ha parecido oportuno contemplar a la Administración Pública como un ámbito específico y particular de destino de los jóvenes en su camino hacia la inserción.

2. LA CONTRATACIÓN DE TIPO FORMATIVO

▪Características generales

A la hora de abordar un análisis más detallado de los distintos tipos de contratación formativa, parece razonable hacer una mención previa del Estatuto de los Trabajadores, texto de referencia en material laboral y contractual. Así, partiendo de lo más general, trazaremos un recorrido hasta llegar a las características fundamentales de la contratación de carácter formativo.

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica que rige el sistema democrático de relaciones laborales. Creada en pleno proceso de fundación constitucional a través de la Ley 8/1980 del 10 de marzo, el Estatuto obedeció a la necesidad de establecer un marco laboral acorde con el nuevo régimen democrático. Esta prioridad pretendía crear un contexto legal armónico con el régimen democrático donde se reconocieran los derechos fundamentales de los trabajadores, así como los derechos de representación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Por consiguiente, en sus cuatro Títulos se contempla el escenario en el cual se desenvuelve el día a día de la dinámica laboral, del que quedan excluidas las relaciones de servicio de las administraciones públicas, las prestaciones personales obligatorias, las actividades desempeñadas por un cargo de consejero u órganos de administración en las empresas, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena voluntad, los trabajos familiares y las personas que intervengan en operaciones mercantiles en el que queden obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo riesgo y ventura de la misma.

A partir de la materialización de este texto básico, y en un progresivo ambiente de consolidación del modelo político, económico y social español, se han venido produciendo sucesivas reformas en el Estatuto. En buena medida, dichas reformas se han venido a concretar en la introducción de nuevas fórmulas contractuales para tratar de conjugar un equilibrio efectivo en el binomio seguridad-flexibilidad, unas veces con mejores resultados que otras.

La presencia de contratos de tipo formativo en el Estatuto de los Trabajadores ha sido efectiva desde su primera formulación en el año 1980, si bien es cierto que, después de sucesivas reformas, los parámetros de estas fórmulas contractuales han variado considerablemente.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, 1980

Artículo Once.-Trabajo en prácticas y para la formación.

1. Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional, o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.
2. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.
3. El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a doce meses en total.
4. En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.
5. Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la seguridad social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior. El contrato deberá formalizarse por escrito.

En la actualidad, la formulación tan restringida que recogió la Ley 8/1980 ha dado paso a un escenario de mayor complejidad, en el que conviven distintos tipos de contratos que se agrupan bajo un paraguas formativo. Veamos cuáles son en concreto.

▪Tipología y descripción

FIGURA 5: TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN ESPAÑA

[Fuente: elaboración propia a partir de la categorización del SPEE]

1. Contratos de tipo formativo

[Contratos en prácticas]

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	▪Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. ▪Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	▪Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. ▪Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. ▪No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. ▪El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
INCENTIVOS	▪Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre (Disposición adicional quincuagésima) (B.O.E. de 30 de diciembre),
OTRAS CARACTERÍSTICAS	▪La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. ▪En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada. ▪A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. ▪Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. ▪Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
NORMATIVA	▪Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). ▪R.D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E de 9 de abril).

[Contratos para la formación]

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	▪Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos: a) Personas con discapacidad, b) Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, c) Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral, d) Quienes se encuentren en situación de exclusión social, e) Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	▪Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. ▪Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los tres años. Se podrá acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. ▪La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica). Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.
INCENTIVOS	▪Durante el año 2006,la cotización por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación se realizará de acuerdo con lo siguiente: a) La cotización a la Seguridad Social será una cuota única mensual, en los siguientes términos: 32,24 euros por contingencias comunes, de los que 26,88€ serán a cargo del empresario y 5,36 a cargo del trabajador y 3,70€ por contingencias profesionales a cargo del empresario b) La cuota mensual al Fondo de Garantía Salarial será de 2,06€ a cargo del empresario. c) La cotización por Formación Profesional es una cuota mensual de 1,13€ de los que 0,99€s serán a cargo del empresario y 0,14 euros a cargo del trabajador.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	▪La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en Convenio Colectivo. (artículo 7 del R.D. 488/98) ▪La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad y las pensiones. Asimismo se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
NORMATIVA	▪Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificado por el artículo 1.2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio); R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril); Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio); Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre)

2. Contratos de investigación

[Contratos para la incorporación de investigadores al sistema de CyT]

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	▪Estar en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años, desde la obtención del título.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	▪Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	▪Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: "Contratos en prácticas"). - El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados. ▪La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación. ▪La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. ▪Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años. ▪La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realicen idénticas o análogas actividades.
NORMATIVA	▪Ley 13/1986 de 14 de abril. ▪R.D. 488/1998 de 27 de marzo (B.O.E. De 9 de abril). ▪Artículo 11 de Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (B.O.E. De 29 de marzo), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. De 30 de diciembre). ▪Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. 10 de julio), especialmente en su disposición adicional séptima.

[Contratos para la realización de un proyecto de investigación]

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	▪Ser personal investigador o personal científico o técnico.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	▪Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	▪Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado. (Ver: "Contrato de obra o servicio determinado"). ▪La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
NORMATIVA	▪Artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores. ▪Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio), especialmente en su disposición adicional séptima. - Ley 13/1986 de 14 de abril. - R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre (B.O.E. De 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

▪Evolución histórica de la contratación formativa

En este punto vamos a trazar un recorrido por la evolución de la contratación de carácter formativo a lo largo de las últimas décadas, tomando como punto de partida la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Esta evolución viene a producirse en un primer momento en un contexto de crisis económica y de transición política desde la dictadura a la democracia -con los consiguientes conflictos sociales que han caracterizado estos años-, y en un segundo momento, por la consolidación paulatina del modelo político, económico y social español y por la apertura de una nueva vía de diálogo entre los distintos agentes sociales.

De acuerdo con el reciente Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social[7], un análisis de la evolución del marco de regulación español en materia laboral, especialmente en lo tocante a la contratación temporal, requiere diferenciar dos etapas, siendo la Ley 11/1994 de 19 de mayo, de Reforma del Mercado de Trabajo, el punto de inflexión entre ambas.

[Flexibilidad en la contratación temporal: claves de la primera etapa]

Las bases del modelo actual de contratación se remontan a finales de los años setenta y, en especial, a principios de los ochenta, momento en el que se rompe con el sistema de rigideces que había imperado en el mercado laboral español durante décadas. De este modo, las iniciativas encaminadas a generar mayores cotas de flexibilidad en la política contractual se iban a orientar hacia la facilitación de la contratación temporal acausal, esto es, aquella no justificada por la parte contratante en base a una causa más o menos objetiva de temporalidad.

La Ley de Relaciones de Trabajo de 1976 había abordado dos elementos fundamentales: por un lado, la necesidad de atribuir preferencia legal al contrato indefinido, subrayando su valor de tipo contractual normal, y por otro, el establecimiento de un listado estricto y riguroso de la causas habilitantes para la firma de un contrato de duración determinada. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores, en el año 1980, abundaría en esta última cuestión estableciendo dos vías para la contratación de carácter temporal: una ordinaria o estructural (diseñada para trabajos de obra y servicio, para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto y para necesidades empresariales derivadas de contingencias específicas del mercado) y otra de tipo coyuntural.

[7] V.V.A.A.: Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005.

La implantación de un modelo contractual temporal de tipo coyuntural tuvo una doble justificación; de un lado, respondió a un intento de modernizar y democratizar el mercado laboral español, dejando atrás las rigideces y de los recortes de libertades propios de la etapa anterior. Por otro, también obedeció a una voluntad de ajustar la realidad empresarial del país al nuevo escenario económico que se comenzaba a configurar. Así, esta modalidad se constituyó en un primer momento como una medida coyuntural extraordinaria orientada a grupos y segmentos de población con una incorporación al mercado de trabajo más complicada que la mayoría.

Sin embargo, tal y como se puede leer en el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social ya mencionado, esta modalidad comenzó pronto a instalarse entre las preferencias de los empresarios para incorporar personal a sus plantillas, a la vez que los criterios y perfiles establecidos para sus potenciales beneficiarios fueron diluyéndose de forma paulatina. De este modo, lo que inicialmente se denominó contratación temporal coyuntural iba a acabar convirtiéndose en un elemento ordinario y estructural del mercado de trabajo español, llegando incluso a convertirse "en una de sus señas de identidad"[8].

La primera reforma de calado del Estatuto de los Trabajadores, en el año 1984, introdujo novedades muy significativas en el ámbito de la contratación temporal, en especial en lo relativo al contrato coyuntural de fomento de empleo. Éste, diseñado para facilitar la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades y regulado con un duración mínima de seis meses y máxima de tres años, va a quedar liberado de sus restricciones iniciales. En la versión del año 1980, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores señalaba que el recurso al contrato de fomento de empleo sólo sería posible con el fin de "facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados o de quienes accedan al primer empleo"; la versión de 1984, sin embargo, se referirá únicamente a "la colocación de trabajadores demandantes de empleo". Se consumaba de este modo la normalización jurídica de un tipo contractual desnaturalizado en su aplicación práctica.

Además de esta normalización del contrato de fomento de empleo, a lo largo de la década de los ochenta se impulsarían otras modalidades de contratación temporal acausal, tales como el contrato para la formación, el contrato en prácticas, el contrato de relevo o el contrato de lanzamiento de nueva actividad. Estas figuras ampliaron las posibilidades de contratar con una duración determinada, generalizando esta fórmula contractual por parte de las empresas.

[8] Op. cit., pág. 40.

De este modo, esta reforma acabó por desarticular el principio de causalidad en la contratación temporal, dejando a la práctica voluntad de la parte contratante el recurso a los contratos con una duración determinada. El sistema de contratación en España conoció en esta época una transformación radical, pasando de forma vertiginosa de un modelo rígidamente anclado en los contratos indefinidos a otro de preferencia generalizado por los contratos de carácter temporal.

La Ley de reforma del año 1984 representa de este modo "la secuencia de arranque de la formidable expansión que la contratación temporal va a experimentar durante el ciclo 1984-1994" [9]. Y esta expansión de la temporalidad iba a provocar, entre otras cosas, una fuerte dualización del sistema de trabajo español, quedando la población asalariada nítidamente diferenciada entre el segmento clásico de trabajadores indefinidos y un nuevo grupo de crecimiento exponencial compuesto por trabajadores de nuevo ingreso, jóvenes, trabajadores de baja cualificación y, en buena medida, mujeres. Es la etapa de lo que los expertos denominan "flexibilidad en el margen": un modelo asimétrico centrado exclusivamente en potenciar la flexibilidad en la contratación temporal acausal.

[Hacia un nuevo esquema de flexibilidad: claves de la segunda etapa]

En los primeros años de la década de los noventa, los poderes públicos comienzan a constatar los efectos negativos del modelo de flexibilidad esbozado en 1980 y apuntalado con la reforma de 1984. De este modo, el objetivo inicial de este nuevo periodo se va a centrar en intentar contener la elevada tasa de temporalidad acausal del mercado de trabajo español, ya sea restringiendo la contratación con duración determinada o bien fomentando la conversión de este tipo de contratos en indefinidos. En resumidas cuentas, se trataba de potenciar la estabilidad en el empleo de la población asalariada.

La primera medida orientada a frenar la contratación temporal acausal fue el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes de fomento del empleo y protección por desempleo, orientada a modificar el tope mínimo de duración de los contratos de fomento de empleo, que pasará de seis a doce meses. Este cambio, poco significativo en apariencia, pretendía introducir un importante mecanismo desincentivador de este tipo de contratación. Sin embargo, el efecto resultante no fue exactamente el deseado: el cambio llevó a los empleadores a recurrir en mayor medida a la contratación por obra y servicio, y esta fórmula, al carecer de regulación acerca de su duración mínima, facilitó la reducción drástica de la duración media de los contratos en el mercado laboral español. Así, comenzaron a firmarse anualmente cada vez más contratos con una duración mucho más limitada.

[9] Op. cit. pág. 43.

Más allá de los impactos de la reforma de 1992, el modelo de flexibilidad dibujado en 1984 seguía siendo en esencia el mismo. Los principales intentos de transformación iban a tener lugar a partir de una serie de reformas legislativas de mayor calado adoptadas en dos momentos diferenciados, fruto de la existencia de distintos escenarios en lo político y en lo económico.

La primera fase de este proceso de reforma se inició a finales de 1993 y culminó al año siguiente con la aprobación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de Reforma del Mercado de Trabajo, y se enmarca en un escenario de confrontación entre los distintos agentes sociales. La segunda fase, concretada en el año 1997 y algo menos ambiciosa en el alcance de sus reformas, obedeció sin embargo a un amplio proceso de concertación social. De cualquier modo, ambas fases no son opuestas o contradictorias, sino que dibujan una línea continua orientada a la sustitución del modelo de flexibilidad en el margen característico de la década anterior.

En lo relativo a la primera fase, la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo va a intentar iniciar un proceso de recuperación paulatina del principio de causalidad en la contratación de carácter temporal. De este modo, se derogó la norma que autorizaba la celebración de contratos de fomento de empleo con generalidad subjetiva, limitando el recurso a esta modalidad como medida de incentivación de la contratación en empresas pequeñas y medianas y centrando su uso en el marco de programas anuales de promoción del empleo de determinados colectivos en riesgo de exclusión. Por otro lado, como consecuencia de la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) por la Ley 14/1994, la contratación temporal de tipo estructural se potenció al poder concretarse a partir de un doble cauce: la contratación directa por parte de una empresa o la contratación indirecta a partir de una ETT.

La recuperación del criterio de causalidad en la contratación temporal que se inició en esta primera fase es un reflejo de la voluntad de romper con el modelo de flexibilidad consagrado por la reforma de 1984. Así, las distintas normas aprobadas en este periodo no se iban a centrar únicamente en la flexibilidad de los contratos de duración determinada, sino que iban a abordar otro tipo de elementos determinantes de la política laboral, como la prestación de la relación laboral o la extinción del contrato.

En lo que se refiere a la segunda fase, ésta estuvo caracterizada por un escenario de reapertura del diálogo social entre las asociaciones patronales y las organizaciones sindicales más representativas, incluyendo en este clima negociador al Gobierno central.

Es en esta fase donde se puede decir que culminó definitivamente el esfuerzo por romper el modelo dual de contratación temporal -estructural y coyuntural- instaurado en 1984, a través primero del Real Decreto-ley 8/1997 y más tarde de la Ley 63/1997 que, básicamente, incorporaron los contenidos del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE)[10]. Las medidas más destacadas impulsadas en esta etapa fueron básicamente cinco:

1. Limitar el recurso a la contratación temporal acausal como medida de fomento del empleo, manteniendo con carácter residual la posibilidad de elaborar programas anuales orientados a colectivos específicos.

2. Suprimir del listado de contratos temporales estructurales la modalidad de lanzamiento de nueva actividad.

3. Fortalecer la exigencia de una causa justificada en la contratación por obra y servicio, eventual y de interinidad, restringiendo el espacio normativo para modificar esta exigencia a través de la negociación colectiva.

4. Establecer una nueva figura de contratación con duración indefinida, el contrato de fomento de la contratación indefinida, orientada a ciertos colectivos de desempleados.

5. Habilitar al Gobierno a implantar medidas de estímulo a favor del empleo estable de los desempleados y de la conversión en indefinidos de los contratos con una duración temporal.

La Ley 12/2001, última de las grandes reformas legislativas relacionadas con la contratación temporal, abundará en la senda abierta en el año 1997, y constituye el último eslabón del proceso orientado a transformar la temporalidad del mercado de trabajo español. Este empuje consiguió aportar una indudable estabilidad normativa al régimen de contratación temporal en España, racionalizando, adecuando y corrigiendo las transformaciones emprendidas en los años ochenta. Sin embargo, desde un punto de vista estrictamente cuantitativo la reducción de la tasa de temporalidad del mercado laboral español se manifiesta de forma muy moderada: entre los años 1997 y 2004 descendió tan sólo cuatro puntos, sin lograr rebajar la barrera del 30%.

[10] El 28 de abril de 1997, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT firmaron el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), tras un año de negociación. El Acuerdo perseguía cambiar la configuración del mercado de trabajo español, asentado durante más de una década en la temporalidad y la rotación, apostando por la estabilidad del empleo.

Después de la segunda fase de reformas de 1997 y 2001, el escenario presente está marcado por la voluntad de los agentes sociales de utilizar la negociación colectiva para frenar la temporalidad injustificada y alcanzar el ansiado binomio flexibilidad-seguridad. El instrumento del que se van a servir los agentes sociales en esta tarea son los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC), con los que el diálogo social va a conocer un periodo de renovación y expansión.

En lo que tiene que ver con la limitación de la elevada tasa de temporalidad del mercado laboral español, la negociación colectiva ha tratado de apuntar en estos años en tres direcciones muy concretas. Por un lado, se está haciendo mucho énfasis en la promoción de la contratación indefinida y en la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Por otro, se está intentando evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales de una duración cada vez menor. Y en tercer lugar, se trata de fomentar el uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de actividad de una empresa se cubran con contratos indefinidos, las necesidades coyunturales con contratos temporales ordinarios y las necesidades formativas, como parece lógico, recurriendo a la contratación de carácter formativo.

Este diálogo entre agentes sociales no se va a concebir como una fase previa de acercamiento de posturas antes de un proceso negociador con los poderes públicos, sino que, en palabras de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, los ANC "constituyen hasta el presente la más acabada expresión del derecho autorreflexivo, de un derecho que pretende formular orientaciones, recomendaciones o indicaciones a la negociación colectiva vinculante" [11].

▪Las cifras más relevantes de beneficiarios en 2005

Tal y como ya hemos apuntado, el peso relativo de la contratación con carácter formativo ha experimentado un crecimiento moderado pero sostenido a lo largo de las últimas décadas. En este epígrafe vamos a aproximarnos a la evolución de estas figuras contractuales en los últimos veinte años, deteniéndonos en el año 2005 para intentar cuantificar de forma específica su comportamiento. Antes de ello, sin embargo, nos ha parecido interesante aproximarnos a una serie de estadísticas relacionadas con los jóvenes y el mercado de trabajo, con objeto de contextualizar las cifras que se propongan posteriormente. Veamos en primer lugar de qué forma ha evolucionado el peso relativo de la población ocupada entre 16 y 29 años con respecto del total de ocupados.

[11] Op. cit. pág. 52.

TABLA 12: EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS ENTRE 16 Y 29 DESDE 1987 HASTA 2005[12]

AÑO	TOTAL OCUPADOS	OCUPADOS 16-29	PESO RELATIVO	VARIACIÓN INTERANUAL
1987	12.011.100	3.553.700	29,59%	-
1988	12.371.200	3.718.800	30,06%	165.100
1989	12.781.700	3.891.100	30,44%	172.300
1990	13.041.800	3.976.400	30,49%	85.300
1991	13.015.100	3.883.400	29,84%	-93.000
1992	12.616.800	3.596.600	28,51%	-286.800
1993	12.203.300	3.306.600	27,10%	-290.000
1994	12.278.000	3.280.700	26,72%	-25.900
1995	12.590.000	3.311.900	26,31%	31.200
1996	13.064.500	3.405.500	26,07%	93.600
1997	13.534.500	3.563.400	26,33%	157.900
1998	14.122.000	3.744.500	26,52%	181.100
1999	14.959.800	4.039.700	27,00%	295.200
2000	15.782.300	4.224.500	26,77%	184.800
2001	16.348.200	4.403.800	26,94%	179.300
2002	16.825.400	4.372.600	25,99%	-31.200
2003	17.559.700	4.497.800	25,61%	125.200
2004	18.288.100	4.611.700	25,22%	113.900
2005	19.314.300	4.804.400	24,87%	192.700

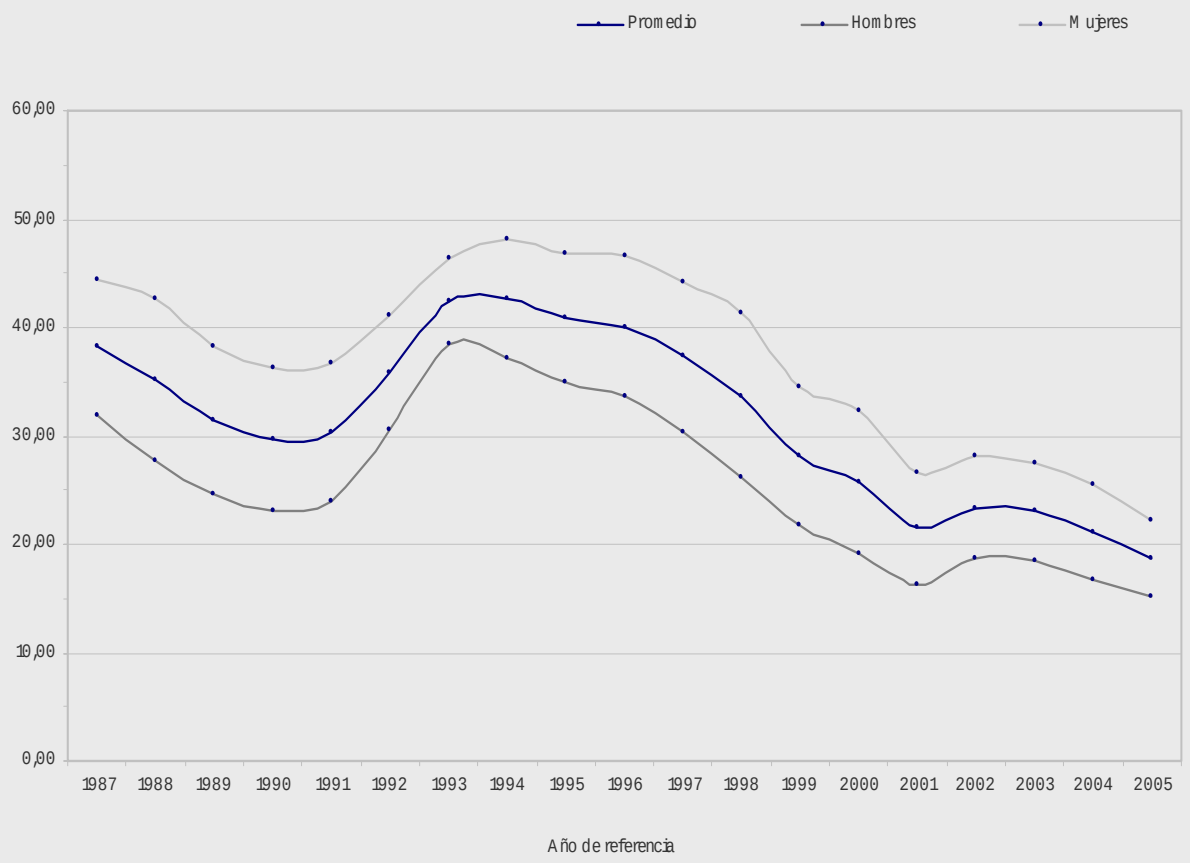
[Fuente: EPA, series temporales 1987-2005 a partir del IV trimestre de cada año]

A la vista de la tabla anterior se puede extraer una primera conclusión directa: el peso relativo de la franja de ocupados entre 16 y 29 años se ha reducido en las últimas dos décadas en casi cinco puntos porcentuales, pasando del 29,59% del año 1987 al 24,87% del año 2005. Esto no hace sino reflejar la transformación demográfica a la que ya nos referimos a la hora de presentar la evolución de la pirámide poblacional española; avanzando hacia la forma de as de picas, en España se reducen los tramos bajos de la pirámide y se ensanchan los medios y los superiores, fruto de factores muy diversos entre los que cabe destacar el descenso de las tasas de natalidad y el notable aumento de la esperanza de vida. Por otro lado, la ocupación de jóvenes en España sólo parece haber sufrido un descenso acusado en términos absolutos en los años de fuerte recesión económica, correspondientes con los años 1991 a 1994.

[12] El cálculo para el año 2005 se ha realizado en base a la nueva metodología de medición del INE; para conocer los principales cambios, vid. http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/menuepa05.htm.

A partir de ese punto se puede constatar una lenta pero progresiva recuperación de la cifra de jóvenes ocupados, alcanzando en el año 1999 la variación interanual más importante de toda la serie: un crecimiento de 295.200 jóvenes ocupados con relación al año anterior y un peso relativo del 27%, el mayor desde 1993 y el último hasta la fecha en alcanzar semejantes cotas.

FIGURA 6: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (16 Y 29 AÑOS) DESDE 1987 HASTA 2005



[Fuente: EPA, series temporales 1987-2005 a partir del IV trimestre de cada año]

De forma paralela al recorte del peso relativo de la población joven ocupada, también el desempleo juvenil ha experimentado un descenso significativo en los últimos años. Tal y como refleja la figura 6, a finales del año 1987 la tasa de desempleo alcanzaba un promedio de 38,18% para ambos sexos (32% para los hombres y 44,4% para las mujeres), mientras que en el IV trimestre de 2005 la tasa es de 18,72% de media (15,25% para los hombres y 22,20% para las mujeres). Así pues, la tasa media ha disminuido en casi 13 puntos, y la distancia entre hombres y mujeres, que en el año 1987 se situaba en 12 puntos, se ha recortado hasta los 7 actuales.

Tal y como constatamos a la hora de analizar el peso relativo de la población ocupada joven con respecto al total de ocupados, también entre los años 1991 y 1994 existe una variación de los datos muy significativa. De este modo, en el año 1991 se detecta un punto de inflexión en la tendencia decreciente de la tasa de desempleo juvenil, alcanzando en el año 1994 el máximo de esta serie: 42,62% de promedio (37,10% para los hombres y 48,15% para las mujeres). No sería hasta 1999 que las cifras de desempleo juvenil volverían a registrar valores inferiores a los del año 1991.

Una vez presentados estos elementos de contexto, es el momento de centrar la mirada en los datos relativos a la contratación de tipo formativo, que en las estadísticas agrupa a los contratos para la formación, a los contratos en prácticas y a los contratos de aprendizaje -durante el periodo en el que estos últimos tuvieron vigencia-.

TABLA 13: EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS CON CONTRATO FORMATIVO (1987-2005)

AÑO	TOTAL ASALARIADOS	ASALARIADOS CONTRATO FORMATIVO	PESO RELATIVO	VARIACIÓN INTERANUAL
1987	8.511.000	65.400	0,77 %	-
1988	8.916.800	54.300	0,61 %	-11.100
1989	9.366.800	48.500	0,52 %	-5.800
1990	9.734.000	59.800	0,61 %	11.300
1991	9.735.800	75.800	0,78 %	16.000
1992	9.317.500	64.200	0,69 %	-11.600
1993	9.034.300	42.400	0,47 %	-21.800
1994	9.136.400	98.700	1,08 %	56.300
1995	9.412.500	104.100	1,11 %	5.400
1996	9.886.100	126.700	1,28 %	22.600
1997	10.404.100	127.300	1,22 %	600
1998	10.958.700	119.300	1,09 %	-8.000
1999	11.860.200	128.600	1,08 %	9.300
2000	12.640.900	125.200	0,99 %	-3.400
2001	13.148.000	127.600	0,97 %	2.400
2002	13.698.800	125.900	0,92 %	-1.700
2003	14.374.600	134.600	0,94 %	8.700
2004	15.022.400	131.600	0,88 %	-3.000
2005	15.841.600	192.700	1,22 %	61.100

[Fuente: EPA, series temporales 1987-2005]

Formulando un análisis evolutivo, una primera conclusión es que la contratación de tipo formativo ha venido conociendo valores muy similares -en torno al 1%- a pesar de la evolución del número total de asalariados en España. Además, el peso relativo de este tipo de contratos es muy reducido dentro del conjunto de la población asalariada en nuestro país.

En el año 1993, sobre un conjunto total de más de 9 millones de trabajadores asalariados, tan sólo 42.000 disponían de un contrato de tipo formativo; en el año 2005 eran cerca de 200 mil, pero sobre un total de cerca de 16 millones de asalariados. A pesar del importante incremento recogido en este último año de referencia -que explicaremos más adelante-, se puede concluir que esta fórmula contractual ha venido teniendo un impacto más bien escaso en el mercado de trabajo español.

Si nos centramos en los datos para el año 2005, a partir de los registros del SPEE podemos conocer cuántos contratos de tipo formativo se han firmado en España, distinguiendo entre contratos en prácticas y contratos para la formación.

TABLA 14: FIRMA DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS DE ENERO A DICIEMBRE DE 2005

	TOTAL	SEXO Y EDAD									
		HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>=45	<25	25-29	30-39	40-44	>=45
ENERO	6.405	1.764	1.223	147	8	5	1.945	1.146	148	13	6
FEBRERO	6.563	1.714	1.233	170	11	7	2.067	1.187	154	12	8
MARZO	6.571	1.529	1.331	201	9	3	2.037	1.256	184	12	9
ABRIL	6.136	1.351	1.320	191	5	7	1.904	1.168	155	19	16
MAYO	5.831	1.232	1.266	195	10	4	1.744	1.193	167	10	10
JUNIO	8.040	2.859	1.371	222	8	5	2.070	1.280	202	17	6
JULIO	9.864	4.349	1.332	217	7	10	2.563	1.198	171	8	9
AGOSTO	4.789	1.565	857	129	9	2	1.307	812	96	6	6
SEPTIEMBRE	9.487	2.274	1.540	250	12	11	3.077	2.011	273	28	11
OCTUBRE	8.850	2.274	1.610	221	7	4	2.851	1.623	220	28	12
NOVIEMBRE	7.620	1.943	1.604	224	15	3	2.266	1.356	190	13	6
DICIEMBRE	5.421	1.402	1.088	156	5	7	1.617	995	133	10	8
TOTAL	85.577	24.256	15.775	2.323	106	68	25.448	15.225	2.093	176	107
TOTAL 16-29	80.704	40.031					40.673				

[Fuente: SPEE, 2005]

TABLA 15: FIRMA DE CONTRATOS EN FORMACIÓN DE ENERO A DICIEMBRE DE 2005

		SEXO Y EDAD									
	TOTAL	HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>=45	<25	25-29	30-39	40-44	>=45
ENERO	8.495	4.447	135	223	76	183	2.182	213	485	249	302
FEBRERO	8.012	4.995	84	143	42	71	2.201	74	168	105	129
MARZO	8.568	4.983	104	149	65	97	2.444	156	282	151	137
ABRIL	8.853	5.234	95	164	63	90	2.463	152	309	142	141
MAYO	9.801	6.095	146	158	37	63	2.844	114	190	70	84
JUNIO	13.090	7.792	228	299	132	241	3.402	213	361	178	244
JULIO	15.945	9.430	273	409	181	404	3.650	285	597	325	391
AGOSTO	7.507	4.520	126	123	42	82	2.196	114	157	61	86
SEPTIEMBRE	8.280	5.119	111	120	41	60	2.541	76	115	44	53
OCTUBRE	10.394	6.385	115	147	44	76	3.120	88	182	105	132
NOVIEMBRE	10.278	5.643	182	260	103	153	2.934	180	400	226	197
DICIEMBRE	11.361	3.780	317	553	272	536	2.246	514	1.425	724	994
TOTAL	120.584	68.423	1.916	2.748	1.098	2.056	32.223	2.179	4.671	2.380	2.890
TOTAL 16-29	**104.741**	**70.339**					**34.402**				

[Fuente: SPEE, 2005]

Tal y como queda reflejado en las tablas anteriores, a lo largo del pasado año se firmaron 85.577 contratos en prácticas y 120.584 contratos para la formación, lo que suma un total de 206.161 contratos formativos firmados en 2005. Esta cifra representa el 1,25% del total de contratos firmados en 2005, tal y como se refleja en la siguiente tabla.

TABLA 16: CONTRATOS FORMATIVOS Y TOTAL DE CONTRATOS FIRMADOS EN 2005

	CONTRATACIÓN TOTAL	CONTRATACIÓN FORMATIVA	PESO RELATIVO
ENERO	1.229.875	14.900	1,21 %
FEBRERO	1.162.496	14.575	1,25 %
MARZO	1.237.152	15.139	1,22 %
ABRIL	1.260.611	14.989	1,19 %
MAYO	1.368.421	15.632	1,14 %
JUNIO	1.505.422	21.130	1,40 %
JULIO	1.517.350	25.809	1,70 %
AGOSTO	1.256.778	12.296	0,98 %
SEPTIEMBRE	1.562.250	17.767	1,14 %
OCTUBRE	1.576.714	19.244	1,22 %
NOVIEMBRE	1.507.138	17.898	1,19 %
DICIEMBRE	1.280.675	16.782	1,31 %
TOTAL	**16.464.882**	**206.161**	**1,25 %**

[Fuente: SPEE, 2005]

Además, centrándonos en los contratos firmados por jóvenes entre 16 y 29 años, éstos alcanzan la cifra de 185.445, lo que representa prácticamente el 90% de la contratación de carácter formativo de todo el año. Además, tal y como refleja la tabla 17, un 60% de los contratos de tipo formativo firmados a lo largo de 2005 corresponden a los hombres, mientras que las mujeres fueron las destinatarias del 40% restante.

TABLA 17: CONTRATOS FORMATIVOS FIRMADOS EN 2005 POR JÓVENES ENTRE 16-29 AÑOS

	TOTAL	HOMBRES 16-29	MUJERES 16-29
ENERO	13.055	7.569	5.486
FEBRERO	13.555	8.026	5.529
MARZO	13.840	7.947	5.893
ABRIL	13.687	8.000	5.687
MAYO	14.634	8.739	5.895
JUNIO	19.215	12.250	6.965
JULIO	23.080	15.384	7.696
AGOSTO	11.497	7.068	4.429
SEPTIEMBRE	16.749	9.044	7.705
OCTUBRE	18.066	10.384	7.682
NOVIEMBRE	16.108	9.372	6.736
DICIEMBRE	11.959	6.587	5.372
TOTAL	185.445	110.370	75.075

[Fuente: SPEE, 2005]

3. LAS BECAS Y AYUDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

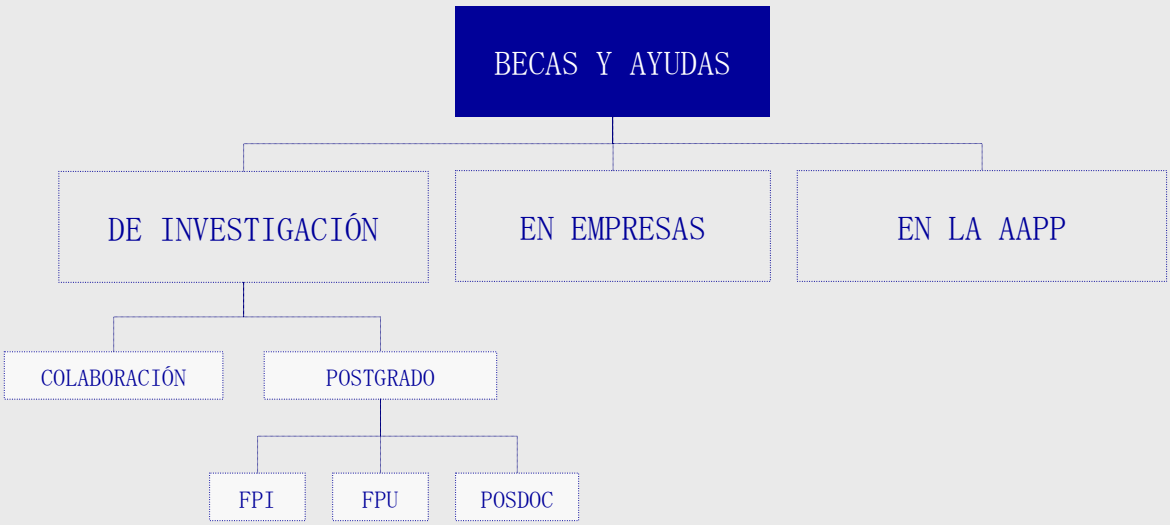
▪Características generales

En lo que a las becas se refiere, aquí también nos encontramos con una gran diversidad de figuras orientadas a la inserción formativa de los jóvenes. En este sentido, y con la finalidad de facilitar el análisis de la legislación tan variada que acoge a los becarios y a las becarias, hemos optado por realizar un repaso de las normas reguladoras que rigen la concesión de becas a partir del entorno en el que se inscribe la entidad en la que la persona becada desarrollaría su actividad, distinguiendo los tres ámbitos de destino del sistema de inserción: la universidad y la investigación, la empresa privada y la Administración Pública.

▪Tipología y descripción

Así pues, centraremos la atención en las "becas de investigación", en las "becas en empresas" -orientadas a la realización de prácticas- y en las "becas en la Administración" -destinadas a ofrecer una formación práctica complementaria en el ámbito de las Administraciones Públicas-. La razón de esta elección es poder clasificar el sistema de becas en categorías fácilmente identificables y con sentido dentro del sistema general de inserción laboral.

FIGURA 7: TIPOLOGÍA DE BECAS EN EL SISTEMA DE LA PRIMERA INSERCIÓN LABORAL



[Fuente: elaboración propia]

1. Becas de investigación

Dentro del primer ámbito, el de la investigación, nos encontramos fundamentalmente con dos tipos de becas: las becas de colaboración y las becas para la formación de personal universitario e investigador -las becas FPU y FPI y las becas posdoctorales-.

[Becas de colaboración]

En lo que respecta a las becas de colaboración, aquí es la propia universidad la que establece los términos de la convocatoria, pues no existe una regulación de carácter general sobre este tipo de becas, y por ello se debe acudir a cada convocatoria para obtener información básica, por ejemplo, acerca de el número de becas convocadas, los servicios o unidades donde los y las estudiantes van a prestar su colaboración, el tipo de servicios prestados o el tiempo de dedicación y la cuantía de la becados.

Por ello hemos tratado de componer un tipo ideal de beca de colaboración, construida a partir del análisis de una serie de convocatorias por parte de universidades públicas y privadas en la Comunidad de Madrid; esperamos de este modo dejar entrever una idea aproximada de las características que suele presentar esta ayuda.

Con la finalidad de que el alumnado pueda adquirir una formación complementaria en aquellos servicios universitarios en los que es el principal usuario, se ofertan becas de colaboración en buena parte de los Centros o de los Departamentos de las universidades. En este sentido, son requisitos básicos para acceder a este tipo de ayuda la matriculación en enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales y reunir los requisitos y condiciones que se establezcan en cada área o especialidad.

Los beneficiarios realizarán todas aquellas tareas de apoyo en el área de trabajo que se les encomiende de acuerdo con lo establecido en cada convocatoria, y toda beca de colaboración debe incluir un plan de formación teórico-práctico y la asignación de un tutor responsable del mismo. En cualquier caso, la duración y el régimen de dedicación de las becas deben ser compatibles con el correcto desarrollo de la formación de sus beneficiarios. Al tratarse de una beca, no existen efectos jurídico-laborales entre el becario y la universidad, y se trata de una relación jurídica de estricta naturaleza administrativa. Por lo tanto, los beneficiarios no están acogidos al Régimen General de la Seguridad Social, y gozan del seguro escolar en los términos establecidos por la legislación vigente.

La duración típica de la beca se establece en dos años como máximo, aunque en principio es de duración anual. En lo relativo a las incompatibilidades, a priori la pueden recibir todos los matriculados en la universidad que no realicen un trabajo renumerado ni sean beneficiarios de otra beca o ayuda.

En cuanto a la dotación económica de las becas, sería complicado dar algún dato que englobe todos los casos, aunque en última instancia está en función del número de las horas de dedicación y las posibilidades de la universidad. De cualquier modo, la remuneración de las becas de colaboración, suponiendo que la actividad desarrollada por el becario ocupe media jornada, ronda los 550 euros de media[13].

Sin embargo, también hay una serie de cuestiones que planean en torno al carácter formativo o laboral de las becas de colaboración; tal y como señala el profesor Moreno Gené[14], son muchas las cuestiones que deben ser analizadas con el objetivo de conocer si una beca de colaboración está encubriendo una verdadera relación laboral; por ejemplo: ¿cuándo se lleva a cabo la formación del becado? ¿Existe realmente un plan de formación? ¿Cómo se diferencian dichas becas de una relación laboral, si la colaboración del estudiante consiste en la prestación de un servicio? Estas y otras incógnitas serán analizadas con mayor profundidad en el capítulo III del presente estudio - "Detectando espacios de conflicto" -..

[Becas para la formación de personal universitario e investigador]

Continuando con la descripción de becas ubicadas en el ámbito universitario nos encontramos con el grupo de las denominadas becas para la formación e investigación. En este conjunto cabría diferenciar los diferentes tipos de beca: FPI, FPU y Posdoctorales.

[Becas FPI]

Estos programas de becas están orientados a personas licenciadas que desean realizar estudios de postgrado que culminen con la elaboración de una tesis doctoral en cualquier área de conocimiento. De entre los diferentes programas ofrecidos, cabría destacar las convocatorias anuales a cargo del Ministerio de Educación y Ciencia; básicamente, estas becas consisten en el ofrecimiento de posibilidades de formación en proyectos de investigación concretos financiados por el Plan Nacional de I+D+i, mediante la realización de estancias tanto en Centros de investigación como en empresas.

[13] Cifra obtenida a partir del trabajo de campo y del anexo 5 de becas en la universidad que acompaña al presente estudio.

[14] Moreno Gené, J. et al..: *Las becas de colaboración de los estudiantes Universitarios: un conflicto laboral anunciado*. Informe para la Universidad de Lleida.

Pero para ello, los beneficiarios de esta tipología de becas deben cumplir todos los requisitos exigidos para la obtención del título de licenciado, de ingeniero o arquitecto por una Escuela Técnica Superior, y recibirán una ayuda económica en la forma establecida en la respectiva convocatoria que en ningún caso tendrá naturaleza de salario, tal y como se recoge de forma expresa en los textos de convocatoria analizados.

Además, en el Programa de Becas FPI se incluye la financiación de las tasas de los cursos de doctorado, la realización de estancias en otros Centros de I+D y en empresas y la asistencia a congresos y reuniones científicas. La duración máxima de las becas es de 48 meses, computados desde la fecha de su incorporación al centro de destino. En lo referido a la dotación, su cuantía en la actualidad es de 1.005 euros brutos mensuales.

En esta categoría de becas, reguladas hasta principios de 2006 a través del Estatuto del Becario aprobado en 2003, los beneficiarios tenían derecho a la cobertura del Régimen General de la Seguridad Social con la exclusión de la protección por desempleo. Hoy, sin embargo, dicho Estatuto ha sufrido una modificación significativa; como tendremos ocasión de ver en el próximo epígrafe, el modelo de cobertura ha cambiado de un escenario 4+0 (4 años de beca y ninguno de contratación) a uno de 2+2, en el que se iguala el periodo de beca al periodo de contratación obligatoria por parte de las universidades y Centros de investigación. De este modo, los dos últimos años de desempeño de la ayuda se van a hacer en régimen laboral, con un sistema de protección equiparable al de cualquier trabajador, mientras que durante los dos primeros años se consolida una asimilación al Régimen General de la Seguridad Social sin el reconocimiento de antigüedad, sin la protección por desempleo y sin una cobertura amplia en materia de riesgos laborales.

[Becas FPU]

A diferencia de las anteriores, las becas FPU se concretan en un programa para la formación de profesores universitarios. Las becas se conceden a licenciados y licenciadas que deseen realizar una tesis doctoral en cualquier área de conocimiento, y su finalidad es la de formar doctores y docotras para su incorporación al sistema español de educación superior e investigación científica. Los beneficiarios podrán ser licenciados universitarios, ingenieros o arquitectos, de cualquier área de conocimiento científico.

Estas becas están adscritas a universidades públicas y privadas, a institutos del CSIC y Organismos Públicos de Investigación reconocidos, al igual que a Centros de I+D dependientes de la Administración General del Estado o Administraciones Públicas Autonómicas. Conviene resaltar el hecho de que los programas de esta tipología de becas tan sólo se pueden convocar por las Universidades y el Ministerio de Educación y Ciencia. La duración de las becas concedidas es anual, con la posibilidad de ser renovadas por periodos anuales hasta completar un total de 48 meses. La citada posibilidad de renovación estará en función del aprovechamiento académico en los estudios de doctorado, del desarrollo de la tesis y de la formación investigadora. La dotación de la beca es de unos 1.100 euros mensuales brutos, y su regulación es idéntica a la de las becas FPI, esto es, se configura a partir del Estatuto del Becario.

[Becas posdoctorales]

Esta modalidad de becas fue creada con objeto de permitir la incorporación de doctores y doctoras que acaben de finalizar su formación de tercer ciclo a equipos de investigación preferentemente extranjeros. La finalidad que persiguen estas becas es la de facilitar a los doctores su transición al empleo. Para ello, se ofrecen becas por un periodo de un máximo de veinticuatro meses en centros de investigación, en los cuales los beneficiarios puedan desarrollar un trabajo de investigación que complete su etapa de formación.

La justificación de este tipo de ayuda es conseguir que estos investigadores, al regreso de su estancia en los equipos de investigación extranjeros, se encuentren en condiciones de ejercer su actividad profesional en España con mayores garantías de éxito, tanto en su vertiente docente como en la investigadora. En lo referido al por qué de la preferencia de que los beneficiarios se unan a equipos de investigación internacionales, esto se debe al interés de que esta experiencia internacional enriquezca de algún modo el sistema universitario e investigador español.

La dotación económica de esta beca oscila entre los 1.400 y los 2.315 euros mensuales, dependiendo del país en el que se desarrolle el proyecto. En este sentido, la dotación económica de las becas concedidas en anteriores convocatorias de un mismo programa queda actualizada en una nueva cantidad según país y ciudad de destino. Además, en concepto de traslado existe una ayuda de un máximo de 3.437 euros; la cuantía de ésta dependerá del lugar de destino, siempre y cuando haya cambio obligado de residencia por motivo de la beca.

Como tendremos oportunidad de observar con más detalle al revisar la evolución de la normativa reguladora de las becas, este tipo de ayuda posdoctoral está condenada a la desaparición dentro del sistema de investigación y formación del profesorado universitario en España. Esto es así debido a las reiteradas demandas de los beneficiarios de reconvertir una figura de beca en un contrato laboral de algún tipo, entendiendo que una persona que ha completado una licenciatura, un postgrado y la lectura y defensa de una tesis doctoral no puede verse desempeñando una actividad profesional fuera del mercado laboral regulado por la vía contractual. De hecho, el nuevo Estatuto del Becario ya contempla la desaparición de esta fórmula específica a la que nos referimos.

2. Becas en empresas

En esta modalidad de beca existe una gran diversidad según cada convocatoria. Esto se debe a que los convenios de colaboración son acuerdos particulares entre los centros educativos, generalmente universidades a través de su departamento de empleo y prácticas, y empresas privadas, con el objetivo de dotar de una formación integral al becario mediante la combinación de práctica y teoría. Así, la empresa designa a una persona como tutor con el encargo de orientar al joven, y se fija una materia o actividad específica que será abordada durante el periodo de prácticas. En este intercambio no sólo resulta beneficiado el becario, sino que la idea es que también resulten favorecidas las empresas receptoras y los propios centros educativos.

Sin embargo, en estos convenios no se establece relación contractual alguna entre empresa y estudiante, puesto que la colaboración se ciñe de forma estricta al ámbito formativo, nunca al laboral. Por lo tanto, la empresa no está obligada a otorgar al becario remuneración alguna por la realización de las prácticas; ésta cuestión debe quedar debidamente estipulada en el respectivo convenio de colaboración, pero no hay una obligación expresa para que el beneficiario reciba ningún tipo de emolumento. Además de la posible ayuda económica, en cada convenio de colaboración se habrán de detallar las condiciones referidas al horario, a las tareas a realizar por el becario, etc.

A pesar de la dificultad existente para estimar la cuantía de este tipo de becas, se podría indicar que, tras una serie de entrevistas telefónicas realizadas a los diferentes servicios de empleo de todas las universidades ubicadas en la Comunidad de Madrid, ésta se puede ubicar de forma general entre 200 y 300 euros al mes por media jornada y 500 y 700 euros mensuales por jornada completa.

En este punto hay que subrayar que la mayor parte de los jóvenes que se acogen a las becas en empresas a través de los servicios de empleo de sus Universidades se encuentran cursando todavía estudios académicos, con lo que sólo pueden incorporarse en las empresas en régimen de media jornada.

No obstante, también hay casos de jóvenes recién titulados que están habilitados por sus Universidades para realizar prácticas becadas una vez concluidos sus estudios, de forma que éstos pueden insertarse en las compañías a jornada completa. Por último, también existe el caso de empresas que reclutan a jóvenes titulados de forma directa, sin pasar por los servicios de empleo universitarios, ofreciendo becas de trabajo que en su mayoría son a jornada completa.

3. Becas en la Administración Pública

Las becas desarrolladas en el marco de la Administración Pública son ayudas para la formación cuyas convocatorias son publicadas en el Boletín Oficial que corresponda; suelen aparecer con carácter anual y su resolución se formaliza a través de un concurso público.

En dicha convocatoria, se especifica el perfil que han de cumplir los beneficiarios, el número de becas que se convocan y la cuantía de las mismas, la realización de tareas y responsabilidades que conlleva su aceptación, el lugar en el que han de presentarse las solicitudes y los plazos máximos de recepción de candidaturas, la metodología seguida para el proceso de selección, las compatibilidades e incompatibilidades de la beca, la documentación necesaria para presentarse a ella y la finalidad de la misma. A pesar de su exhaustividad, este listado sólo se corresponde con un modelo ideal de beca, puesto que todas estas especificaciones no se cumplen de forma íntegra en las distintas convocatorias analizadas.

Generalmente, las entidades convocantes de estas becas son organismos de la Administración Pública o entidades dependientes de éstos, como Centros de Investigación o Institutos de actividad especializada. La concesión de una beca de estas características en ningún caso implica compromiso de incorporación a la plantilla de la entidad receptora, ya que, al tratarse de una ayuda, la relación que se establece no es de carácter laboral.

En este punto, y con la finalidad de caracterizar mejor esta modalidad de beca, resulta de gran utilidad el recurso a alguna convocatoria de becas de formación aparecidas en el Boletín Oficial del Estado.

Así, por ejemplo, hemos detectado una convocatoria específica para titulados del Congreso de los Diputados[15], con objeto de adjudicar doce becas individuales para la realización de estudios y trabajos de carácter archivístico, bibliotecario y documental, con una duración de doce meses y en las que se recibirá una ayuda de 900,5 euros al mes.

Otro ejemplo de beca en la Administración Pública es la convocatoria de veinticinco ayudas de formación para titulados superiores en observación y diseño de cualificaciones profesionales otorgadas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones[16] (INCUAL). Estas becas tienen un periodo de disfrute de un total de doce meses que van del 1 de Enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año; el presupuesto designado para las mismas es de 287.880 euros, siendo la remuneración anual íntegra de 10.560 euros por cada beca.

También hemos podido analizar un anuncio del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio[17], en la que se ofertan cuatro becas de colaboración para titulados superiores de cualquier carrera universitaria con la finalidad de colaborar en estudios acerca de, entre otros temas, el entorno comercial de España, el análisis de la pequeña y mediana empresa, los procesos de formación de precios, la proyección exterior de la distribución comercial española o el análisis comparado de los aspectos comerciales en diferentes países de la UE. La duración máxima de esta beca será de 10 meses, y cuenta con una dotación de 976 euros mensuales.

Por último, el Instituto de Mujer[18] también otorga becas de formación. Éstas responden a la necesidad de dicho organismo de incrementar el número de personas con los conocimientos técnicos necesarios para participar, de forma activa, en tareas a favor de la igualdad de oportunidades, al igual que para trasladar a todos los ámbitos de la vida social todos esos conocimientos adquiridos. Las becas son cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y tienen una duración anual y una dotación de 880 euros íntegros mensuales.

---

[15] BOE 263 de 3/11/2005: Acuerdo de 18 de octubre de 2005, de la Mesa del Congreso de los Diputados, de convocatoria de becas para la formación práctica de archiveros, bibliotecarios y documentalistas.
[16] BOE 297 de 13/12/2005: Orden ECI/3866/2005, de 2 de diciembre, por la que se convoca concurso público para la obtención de becas de formación en observación y diseño de cualificaciones profesionales en el Instituto Nacional de las Cualificaciones.
[17] BOE 276 de 18/11/2005: Resolución de 15 de noviembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se convocan becas de colaboración con la Dirección General de Política Comercial para el año 2006.
[18] BOE 262 de 2/11/2005: Orden TAS/3410/2005, de 25 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas de formación en el Instituto de la Mujer para el año 2006, y se efectúa su convocatoria.

Como se puede observar a partir de estos cuatro ejemplos[19], los trabajos desempeñados por los becarios, jóvenes en posesión del título de licenciatura, tienen que ver generalmente con trabajos aplicados de investigación. Una vez finalizado el proyecto en el que se han incorporado, que suele coincidir con el periodo de vencimiento de su ayuda, estos jóvenes contarán con una experiencia investigadora empírica en un órgano de la Administración, lo que en principio deberá ayudarles a encontrar un empleo cualificado en el mercado de trabajo.

Sin embargo, cabe preguntarse si la tarea desarrollada por estos jóvenes en el marco de la beca en la Administración Pública tiene un carácter esencialmente formativo o más bien se parece al desempeño laboral que pudiera desarrollar personal contratado a estos efectos por los órganos de la Administración correspondientes. De nuevo, el debate crucial entre formación y trabajo que atraviesa el conjunto del presente estudio; a la hora de analizar los espacios de conflicto entre el itinerario de becas y el de contratos formativos intentaremos aportar elementos para clarificarlo.

▪Evolución de la normativa reguladora de becas y ayudas

A diferencia de lo que sucede con los itinerarios contractuales, trazar un recorrido por la evolución de la normativa reguladora de becas es una tarea de mucha mayor complejidad, debido por un lado a la escasez de normas marco que regulen de forma homogénea la gran diversidad de becas existentes, y por el otro a la escasa revisión que sufren estos textos legales cuando sí se pueden encontrar.

En este sentido, lo que aquí vamos a hacer es intentar clarificar el esfuerzo normativo que se ha realizado en los últimos años en España con objeto de racionalizar el sistema de becas y ayudas para la inserción laboral. Como veremos, el éxito en esta tarea no deja de ser más bien modesto, puesto que en la actualidad existe una cantidad nada despreciable de becas cuya regulación no emana de un texto marco definido, sino que es producto de los acuerdos o convenios puntuales entre las partes interesadas. Esto, además de contribuir a la gran disparidad entre un tipo de becas y otro, dificulta de forma notable el propósito recopilatorio del presente epígrafe.

Para estructurar este análisis normativo, vamos a partir de las tres categorías de beca que hemos definido previamente, fijándonos de forma ordenada en las becas de investigación, en las becas en empresas y en las becas en la Administración Pública.

[19] En el anexo 7 presentamos un listado completo de todas las becas convocadas a lo largo de 2005 en el BOE y en el BOCM.

1. Normativa relacionada con las becas de investigación

[Becas de colaboración]

Esta tipología en concreto, tal y como hemos advertido, presenta múltiples diferencias entre cada tipo de ayuda. Las becas de colaboración se ejercitan a partir del reconocimiento del derecho de autonomía universitaria en la Constitución de 1978. Aún así, este derecho requirió de un desarrollo legislativo posterior, que se materializó en 1983 a través de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU); además, para su ejercicio requiere de un desarrollo particular de los Estatutos de Autonomía de cada región. Finalmente, este marco normativo referido a la autonomía universitaria termina por concretarse a través de los Estatutos de cada una de las Universidades. Como consecuencia, la autonomía universitaria se expresa en todos sus ámbitos organizativos -autonomía estatutaria o de gobierno-, de gestión financiera -gestión y administración de sus recursos- y de materia académica -elaboración de planes de estudio, etc.-.

Por lo tanto, es en base al reconocimiento de la autonomía universitaria que cada centro podrá regular sus propias becas de colaboración. Así, es la propia universidad la que establece los términos de la convocatoria, incluyendo los requisitos, las obligaciones y las características que considere más oportunas o que se ajusten en mayor medida a las necesidades del centro educativo; por este motivo, resulta necesario acudir a cada convocatoria específica con objeto de conocer más a fondo cada uno de los tipos de ayudas existentes.

[Becas de postgrado]

Las becas FPI, FPU y Posdoctorales, que componen este grupo de ayudas que hemos llamado de postgrado, se regulan a partir de un único texto: el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), comúnmente denominado Estatuto del Becario. Hasta principios del año 2006, el Estatuto en vigor había sido formulado en el año 2003, como un intento de racionalizar el sistema de investigación y de formación del profesorado en España.

No obstante, debido a sus evidentes insuficiencias, este texto fue reemplazado por el nuevo Estatuto de 2006, que en estos días posteriores a su publicación está situado en el centro del debate entre las partes implicadas. Aquí vamos a trazar un recorrido por ambos para poder adivinar los intentos de mejora en las condiciones de trabajo de los becarios de postgrado en nuestro país.

En lo que respecta al Estatuto de 2003, es preciso en primer lugar delimitar con claridad a qué personas se dirige el texto. Así, se considera "becarios de investigación" a los titulados universitarios que sean beneficiarios de una beca concedida en virtud de programas inscritos en el registro de programas de investigación, para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica o técnica. Estos titulados deberán estar en posesión del título de Doctor o haber obtenido el reconocimiento de su suficiencia investigadora.

A continuación, el Estatuto de 2003 enumera los derechos de los que goza el becario, que son el de recibir una ayuda económica que corresponda a la beca de tal forma a lo establecido en la convocatoria (que en ningún caso tendrá la naturaleza de salario), obtener la colaboración y apoyo de los centros que los acojan, ser dado de alta en la Seguridad Social, disfrutar de los derechos incluidos en la respectiva convocatoria, derecho de propiedad intelectual derivados de su propia actividad formativa en la investigación, y por último, en lo que hace referencia a los derechos industriales, éstos dependerán de la correspondiente convocatoria.

En relación a sus deberes, el becario ha de cumplir con las condiciones y obligaciones de las respectivas convocatorias, realizar las actividades contempladas en sus programas, cumpliendo los objetivos del programa de formación y especialización, atenerse al régimen interno de la institución en que realice sus actividades, y asumir las obligaciones que le correspondan por su inclusión en la Seguridad Social.

TABLA 18: DERECHOS Y DEBERES DEL BECARIO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE 2003

DERECHOS	DEBERES
▸ Recibir la ayuda económica establecida	▸ Cumplir con las obligaciones de la convocatoria
▸ Obtener apoyo por parte de los centros de acogida	▸ Realizar las actividades contempladas en el programa
▸ Ser dado de alta en la Seguridad Social	▸ Atender a los objetivos de formación especificados
▸ Disfrutar de los derechos específicos de la convocatoria	▸ Observar el régimen interno de su institución de acogida
▸ Poseer la propiedad intelectual sobre su trabajo	▸ Asumir obligaciones por su alta en la Seguridad Social

[Fuente: Estatuto del Becario de Investigación y Tercer Ciclo, 2003]

Respecto a las obligaciones del órgano de acogida, éste ha de designarle un tutor con rango de Doctor, proporcionarle el apoyo que le sea preciso y velar por el desarrollo del programa de su formación. También se prevé que los becarios que reciban programas de ayudas de instituciones inscritas en el registro de becas, queden asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Por lo tanto, los beneficiarios se favorecen de la acción protectora correspondiente a éste, a excepción de la protección por desempleo.

Y por último, cabe destacar la creación de un Registro de Programa de Becas, el cual tiene la finalidad de reconocer y tratar de manera centralizada y homogénea la información sobre los diferentes programas de becas de investigación.

Hasta este punto se ha realizado una breve descripción de las características del Estatuto del Becario en vigor desde el año 2003. Este texto, a pesar de incluir ciertas mejoras en relación a regulaciones previas, presenta no obstante una serie de deficiencias que pasamos a relatar a continuación:

1. Aún a pesar de que el objetivo principal del EPIF es la homogeneización de la regulación de los becarios de investigación, todo esto queda limitado por el propio texto y las condiciones que propone, lo que contribuye a aumentar la desigualdad que ya existe en el heterogéneo panorama español de becas de investigación.

2. Esto se observa en el hecho de que tan sólo se recogen en el Registro de Becas entidades de carácter público o, en su defecto, becas ofrecidas por instituciones sin ánimo de lucro financiadas a cargo de fondos públicos, y tal y como se puede observar en el anexo 7 que acompaña a este estudio, el número de becas ofrecidas por organismos privados es muy elevado.

3. Se dejan muchos aspectos normativos a regular por la especificidad de cada programa de becas, lo que provoca heterogeneidad e indefinición. Véase el caso de las vacaciones, permisos, licencias y supuestos de suspensión temporal del becario de investigación.

4. Se posibilita que personas con el título de Doctor sean retribuidas con becas de formación, lo que significa que muchos de ellos no están siendo considerados con el rango profesional que les correspondería.

Bien es cierto que a partir del Estatuto del Becario de 2003 se observa una progresiva homogeneización en la regulación del personal investigador, lo que conlleva a una mejora en el desarrollo de las actividades -laborales o no- realizadas por miles de becarios. Sin embargo, las debilidades señaladas corrían el riesgo de retrasar, cuando no de entorpecer, las mejoras que apuntan hacia esta dirección.

En el EPIF aprobado en 2006, a diferencia de lo que sucedía en el anterior -dirigido únicamente a los doctores y licenciados universitarios con reconocimiento de su capacidad investigadora- se procede a una ampliación en el ámbito subjetivo mediante la concesión de la condición de personal investigador en formación a todos aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través de, como mínimo, de los correspondientes estudios académicos de doctorado. Por otro lado, se crea también un Registro General de programas de ayudas a la investigación, a la cual la entidad convocante tendrá que comunicar los programas de ayudas incluidos en el ámbito en la presente regulación. Dicho registro se crea para reconocer los programas incluidos en el Estatuto, y dotar a la información de los programas de un tratamiento centralizado.

Cabe destacar en la nueva redacción del EPIF el hecho de que, para los dos últimos años de la formación del investigador, se prevé una relación jurídica laboral dentro del marco normativo general vigente. Lo que conlleva, por lo tanto, elementos laborales en las becas de investigación que recibe el personal investigador doctor. Consecuentemente, ante este nuevo enfoque, el personal investigador en formación se encontrará con dos situaciones jurídicas:

1. Una relación mediante beca durante los dos primeros años de la concesión de la ayuda.

2. Una relación contractual en los dos años siguientes y una vez obtenido el Diploma de Estudios Avanzados.

De este modo, el nuevo EPIF consagra lo que ha venido denominándose modelo "2+2", esto es, 2 años de beca y 2 de contrato. Esto está sin embargo lejos de la demanda de las asociaciones de jóvenes investigadores, en línea con lo propuesto por la Comisión Europea en la Carta de Jóvenes Investigadores Europeos de dar forma definitiva a un modelo "4+0", esto es, 4 años de contrato y ninguno dentro del sistema de becas.

La Carta de Jóvenes Investigadores Europeos fue aprobada por la Comisión Europea el 11 de marzo de 2005 con el objetivo de garantizar que todos los investigadores europeos puedan gozar de los mismos derechos y deberes, sea cual sea la etapa concreta de sus carreras o el campo de investigación que desarrollen, tanto en el sector público como en el privado. La única distinción que propone la Carta es entre investigadores "en fase inicial de su carrera" -los primeros 4 años de investigación desde la obtención del título universitario- e investigadores "experimentados" -con una experiencia probada de, al menos, 4 años-.

A través de la Carta se intenta combatir la fragmentación entre las carreras investigadoras en los distintos países de la Unión Europea, con el objetivo declarado de crear un mercado laboral dinámico y abierto para los investigadores dentro y fuera de las fronteras europeas. Entre los principios formulados en este documento se encuentran la libertad de investigación y la responsabilidad profesional para hacer de su trabajo un hecho relevante para la sociedad, además del compromiso personal con el desarrollo profesional continuo mediante formación reglada.

Por otro lado, la Carta enumera una serie de recomendaciones a los Estados miembros; entre ellas, destaca una en la que se señala que, "como requisito previo para que exista un auténtico mercado laboral europeo para los investigadores, los Estados se han de esforzar por dar, en los ámbitos necesarios, los pasos fundamentales para que los financiadores o empleadores de investigadores mejoren los métodos de contratación de personal y los sistemas de evaluación y valoración profesional, de forma que se cree un sistema de contratación personal y desarrollo profesional más transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente". Además, se debe "reforzar la participación de la mujer en la investigación contribuyendo a que se creen las condiciones necesarias para que las mujeres desarrollen carreras más viables y atractivas en la investigación y el desarrollo tecnológico".

El EPIF 2006, al igual que su predecesor, regula los derechos y deberes del personal investigador en formación y las relaciones con los centros de adscripción; éstos son básicamente los que siguen:

TABLA 19: DERECHOS Y DEBERES DEL BECARIO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE 2006

DERECHOS	DEBERES
Obtener apoyo por parte de los centros de acogida	Cumplir con las obligaciones de la convocatoria
Integrarse en los departamentos en los que investigan	Realizar las actividades contempladas en el programa
Participar en los órganos de gobierno de los Centros	Atender a los objetivos de formación especificados
Poseer la propiedad intelectual sobre su trabajo	Observar el régimen interno de su institución de acogida
Disfrutar de los derechos específicos de la convocatoria	Asumir obligaciones por su alta en la Seguridad Social
Percibir la ayuda económica en plazo	
Inclusión en la Seg. Social como trab. por cuenta ajena	
Derechos de vacaciones y permisos asimilados	

[Fuente: EPIF, 2006]

También aparecen las obligaciones del organismo de adscripción del personal investigador en formación, que son básicamente:

- Proporcionar el apoyo necesario para el normal desarrollo de su actividad
- Designar un tutor con título de doctor
- Velar por el desarrollo adecuado del programa de formación
- Permitir su integración en los departamentos, institutos y organismos

Para finalizar, a la vista de este nuevo Estatuto de los Becarios se observa un avance en lo referente a la consideración laboral de la tarea realizadas por los becarios de investigación dentro de este país. Aún así, quedan importantes lagunas fuera de la regulación general a partir de este texto. Un ejemplo de éstas es el hecho de que la concesión de becas de investigación para proyectos que se encuentran fuera de los estudios oficiales de tercer ciclo queden al margen de la cobertura del EPIF, pues éste se dirige únicamente a titulados que realicen estudios de doctorado.

Por lo tanto, un buen número de investigadores adscritos a proyectos impulsados por empresas privadas o por centros de investigación fuera del tercer ciclo universitario no podrán beneficiarse de las mejoras que conlleva la revisión del EPIF, y seguirán instalados e instaladas en una especie de limbo normativo fuera de la regulación de carácter general.

Otro elemento importante es el vacío legal en lo referido a protección ante riesgos laborales, un tema crucial para tantos investigadores que desempeñan su actividad científica entre sustancias peligrosas o maquinaria de uso complejo; al no considerarse a los jóvenes en los dos primeros años de realización de su beca como plantilla del centro o departamento de investigación concreto, sus responsables no tiene la obligación de hacerles partícipes en los cursos de prevención de riesgos, así como tampoco gozan de la cobertura ante accidentes *in itinere* en sus desplazamientos.

Se puede afirmar que la aprobación del EPIF 2006 ha supuesto un avance innegable en relación al Estatuto de 2003, en especial en lo que tiene que ver con dos elementos fundamentales. En primer lugar, el reconocimiento del desempeño de una actividad laboral a partir de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA)[20] y del tercer año de investigación, que por lo tanto habrá de estar regulado por la vía contractual. Y por otro lado, la creación de un Registro General de carácter obligatorio para todas las becas convocadas por universidades -públicas y privadas- y fundaciones con objeto de poder contabilizar la evolución anual de este tipo de itinerario y de homogeneizar las condiciones y los criterios de cada una de las ayudas.

Sin embargo, buena parte de los miembros del colectivo afectado considera que estos avances son desde luego insuficientes para dotar a la carrera investigadora del reconocimiento que merece y para equiparar las condiciones laborales de quienes optan por esta vía profesional a la realidad del espacio europeo.

En este sentido, la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios) se ha mostrado muy crítica con el EPIF aprobado finalmente por el Gobierno. A juicio de esta organización, máxima representante de los jóvenes investigadores en España, "*el nuevo sistema de 2+2 [...] no es más que un tímido paso para formalizar la carrera investigadora, hasta ahora sin ningún reconocimiento, pero no constituye ni mucho menos el objetivo final a alcanzar. Sería pues más correcto que el gobierno [...] señalase que éste es el comienzo de una reestructuración necesaria de la figura laboral del investigador y que no se ha hecho sino comenzar un camino en el que todavía hace falta mucho por recorrer*" [21].

[20] La obtención del DEA informa de la suficiencia investigadora del alumno una vez superados los créditos teóricos de los cursos de doctorado y la defensa de un proyecto de investigación breve.
[21] "*Valoración del estatuto del personal investigador en formación. Carencias, contradicciones e incumplimiento de lo pactado*". FJI-Precarios, marzo 2006. Vid. http://www.precarios.org

En el mismo documento, la FJI señala algunas contradicciones del EPIF 2006 que tanto el Consejo de Estado como el propio Ministerio de Trabajo también han constatado. Éste es el caso, por ejemplo, de calificar como "improductivos" a los becarios "*que se encuentran en sus dos primeros años de beca para justificar así su no contratación, cuando esto no se corresponde a la realidad observable en cualquier centro de investigación o universidad española*". Además, "*el EPIF considera que aquellos investigadores que están en posesión del DEA, pero no han alcanzado dos años de beca, tampoco pueden ser contratados, teniendo que completar este período. Esto sin duda carece de lógica alguna y desestima el razonamiento argumentado para discriminar a aquellos que deben ser contratados de los que no. Si el criterio es el DEA, una persona que obtuviera beca en posesión de este título debería acceder automáticamente al sistema de contratación laboral. Si, por el contrario, lo es la experiencia adquirida en dos años de formación, cualquier becario [...] debería obtener el mismo reconocimiento tras el mismo tiempo de investigación*".

En lo que tiene que ver con uno de los puntos más espinosos del Estatuto, la protección social de los investigadores, la FJI también es muy clara en su valoración: "*el establecimiento de unas bases de cotización mínimas para los becarios de 1º y 2º año disminuyen las prestaciones recibidas, y* [éstos] *quedan igualmente sin derecho a las prestaciones por desempleo o sin ser cubiertos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*".

Por otro lado, el nuevo marco regulador también planea una incógnita en relación a los modelos de convocatoria de becas de postgrado que rigen en ciertas Comunidades Autónomas y que presentan un tratamiento de la actividad investigadora más protector que el que contempla el propio EPIF; en este sentido, si una región ha adoptado un modelo de becas con mayores garantías para los becarios, ¿ deberían éstas recortarse en función de la aplicación del nuevo marco, o podría la convocatoria autonómica prevalecer sobre el texto regulador estatal? No pretendemos resolver este debate jurídico, pero tampoco queremos dejar de subrayar un elemento que encierra una polémica indudable en relación a la aplicación del EPIF aprobado en 2006.

Al final, este nuevo Estatuto constituye un paso adelante en relación al Estatuto de 2003, aunque en la redacción del texto se puede constatar toda una serie de claroscuros y de deficiencias que habrá que corregir si de verdad se pretende asimilar el modelo científico, investigador y universitario español al de los socios europeos, mucho más avanzados en materia de regulación y gestión del fenómeno investigador.

2. Normativa relacionada con las becas en empresas

Las becas en el sector privado, o becas de trabajo en empresas, deberían materializarse a partir de la firma de Proyectos de Cooperación Educativa entre un centro educativo, normalmente universitario, y una compañía privada. Cada Proyecto responde a la voluntad de las partes firmantes, aunque todos ellos han de producirse en el marco del Real Decreto 1487/1981 sobre Proyectos de Cooperación Educativa, actualizado en 1994. Decimos que "deberían materializarse" porque las ayudas para la realización de prácticas en empresas tienen una naturaleza doble.

Por un lado, nos encontramos con aquellas becas que son producto de la firma de un convenio de Cooperación Educativa entre un centro universitario y una compañía privada, y por el otro existe todo un listado de becas de trabajo que algunas empresas deciden convocar de forma unilateral mediante un anuncio público para cubrir puestos que, en principio, lleven aparejados una importante carga formativa.

[Prácticas conveniadas en empresas]

En lo referido al primer tipo de becas en empresa, éstas carecieron por completo de un marco legislativo en el que realizarse hasta la aparición en 1981 del Real Decreto de 19 de junio sobre Programas de Cooperación Educativa. Este texto surgió con el propósito de que las universidades y el mercado de trabajo estrecharan su contacto y pudieran poner en marcha fórmulas eficaces de cooperación para la formación y la inserción laboral de los jóvenes, lo que se conocía en el ámbito internacional como la "educación integral" (teórico-práctica) del alumnado.

Esta educación integral posee la característica de pretender ir más allá del conocimiento meramente teórico, incidiendo de especial manera en la experiencia laboral y por tanto en la adquisición de habilidades de tipo práctico. Aún así, esta experiencia pre-laboral, al ser posibilitada mediante una beca, carece de base contractual.

El Real Decreto de 1981 establecía este tipo de Convenios de Cooperación Educativa entre universidades y empresas de cara a la formación de alumnos pertenecientes a los dos últimos cursos de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria, con una dedicación por parte del alumno que no excediera el 50% del tiempo del curso académico.

La actividad debía estar sujeta a régimen y horario, todo ello bajo la supervisión de un tutor o tutora. Sin embargo, a partir de la reforma educativa de 1987 la universidad española abandona el sistema basado en cursos y, en aras de la creación de un sistema común con los nuevos socios europeos, instaura el sistema basado en créditos, que pasará a ser el método para calcular cuándo un alumno está en condiciones de poder acceder a las becas regidas por los Convenios de Cooperación Educativa.

Por lo tanto, en 1994 y mediante el Real Decreto de 9 septiembre se actualiza el Real Decreto 1497/1981 sobre Programas de Cooperación Educativa, con la única novedad de que, a partir de este momento, se puedan establecer los programas de cooperación con los alumnos que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título universitario que estuviese cursando. Lo que en cualquier caso se mantiene es la previsión de este tipo de becas sólo para aquellos jóvenes que aún estén cursando sus estudios conducentes a una titulación superior.

[Becas no conveniadas en empresas]

El segundo tipo de ayudas para realizar estancias en empresas que hemos detectado en el sistema de inserción español tiene que ver con aquellas becas que ciertas compañías deciden convocar para incorporar a jóvenes recién titulados en puestos que aún precisan de una importante carga formativa. El principal problema que hemos encontrado a la hora de analizar este tipo de ayudas es que no existe ni normativa específica que la regule ni base administrativa en la que se pueda realizar un seguimiento de la cantidad de becas concedidas por las empresas privadas y de las características fundamentales de las ayudas.

Por lo tanto, se trata de un fenómeno que existe y que se da con especial intensidad en ciertos gremios profesionales (medios de comunicación, sector de banca, grandes consultoras y despachos de abogados, etc.), pero que es muy difícil de cuantificar y que, haciendo una lectura estricta de la normativa, parece encontrar un acomodo difícil en la regulación del mercado laboral español.

Tal y como tendremos oportunidad de analizar más adelante, este segundo tipo de becas en empresas -que no se materializan bajo el paraguas de un Convenio de Cooperación Educativa- constituye una de las figuras más controvertidas dentro del complejo sistema de inserción laboral que venimos analizando.

La explicación es relativamente simple: si una empresa quiere incorporar a un joven titulado a su plantilla, pero quiere hacerlo incorporando una cierta carga formativa a su actividad por ser ésta la primera experiencia laboral del joven, ¿por qué no recurrir a un contrato de tipo formativo? ¿Qué puede justificar el recurso a una figura como la beca cuando se trata de incorporar al mercado de trabajo a jóvenes que ya han completado sus estudios académicos y que están preparados para comenzar su vida laboral?

3. Normativa relacionada con las becas en la Administración Pública

Lo anterior es perfectamente aplicable a las becas que se desarrollan en el marco de la Administración Pública. En un proceso cada vez más habitual, los órganos de la Administración (general, autonómica y local) y las entidades dependientes de éstos convocan concursos de becas para cubrir plazas que, en muchos casos, requieren un nivel de cualificación muy elevado. No en vano, los requisitos estipulados en estas convocatorias hacen mención expresa a la necesidad de que los candidatos y candidatas estén en posesión de un título de educación superior: este tipo de becas, como sucedía en el caso de la empresa privada, va dirigido en su mayor parte a jóvenes con los estudios superiores finalizados. Como tendremos ocasión de ver en el siguiente bloque, en este ámbito también se detectan importantes fricciones entre los distintos itinerarios posibles de inserción.

▪Mapa de agentes que otorgan becas

Hay un elemento que no se puede dejar de lado si se quiere entender la complejidad del sistema de becas en su conjunto, y es el repertorio de actores que, intentando situarse entre la esfera educativa y la productiva, acompañan a los jóvenes en su tránsito hacia el primer empleo. El protagonismo de este conjunto de actores, que hemos denominado agentes de intermediación, están directamente relacionado con el itinerario de inserción particular que se siga, de forma que hay ciertos itinerarios en los que prácticamente no existe la concurrencia de agentes intermediarios, como en el caso de las fórmulas de autoempleo o de la contratación ordinaria, y otros en los que estos agentes desempeñan un papel fundamental.

En las páginas introductorias a este estudio decíamos que los esfuerzos por la integración de los jóvenes en el mercado laboral deben poder contar con el trabajo coordinado de todos aquellos actores que intervengan en la complejidad de este proceso. Componer un listado exhaustivo de agentes de intermediación es sin duda una tarea compleja; por ejemplo, son muchas las entidades, tanto públicas como privadas, que han desarrollado una línea de trabajo consistente en otorgar becas a los jóvenes titulados para facilitar su acceso al mercado de trabajo.

Aquí nos vamos a centrar precisamente en aquellos agentes que intervienen en el sistema de inserción ofreciendo ayudas y becas a quienes acaben de finalizar sus estudios o se encuentren en los últimos años de realización de los mismos. Como punto de partida, hemos identificado seis tipos de agentes intermediarios según su naturaleza:

- La Administración Estatal
- La Administración Autonómica
- Las Universidades, tanto públicas como privadas
- Diferentes Organismos Autónomos
- Organizaciones privadas
- Entidades del tercer sector

En los anexos 6, 7 y 8 que acompañan a la presente investigación presentamos una serie de fichas y listados que detallan los elementos básicos de una muestra muy significativa de becas, definiendo en cada caso quién es la entidad que las otorga, cuál es su finalidad específica, qué periodo de duración se ha previsto en la convocatoria o cuáles son los requisitos fundamentales que han de presentar los candidatos y candidatas. Al final, han sido más de 200 las ayudas recogidas y sistematizadas, de forma que se ha podido trazar un perfil muy ajustado acerca de este itinerario.

- Las cifras más relevantes de becarios y becarias

Dentro del análisis del itinerario de inserción a partir de becas y ayudas, vamos a recorrer los tres ámbitos de destino identificados (universidad, empresa privada y Administración Pública) para tratar de rescatar las cifras más significativas en relación al fenómeno que nos ocupa, asumiendo que se trata de una realidad de muy difícil cuantificación. Debido a esta dificultad, vamos a presentar previamente una serie de datos que consideramos pueden contribuir a componer una visión de contexto acerca de la dimensión del fenómeno de las becas y ayudas en la primera inserción laboral de los jóvenes en España.

Los datos a los que se hace referencia tienen que ver con el personal dedicado a I+D y la inversión en esta materia que se ha venido realizando en España, y entendemos que resultan muy relevantes de cara la posterior cuantificación de las becas y ayudas porque es precisamente en éste sector, el de la investigación, en el que se enmarcan buena parte de las becas y ayudas convocadas tanto desde la universidad como desde la empresa privada y la Administración Pública.

TABLA 20: EVOLUCIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO EN ACTIVIDADES DE I+D (1984-2004)

	Personal (equivalencia a jornada completa)		Investigadores (equivalencia a jornada completa)		Peso relativo investigadores en personal total
	Total	Tasa crecimiento anual	Total	Tasa crecimiento anual	
1984	39.287	1,09%	20.506	1,05%	52,20%
1985	40.654	1,03%	21.455	1,05%	52,77%
1986	45.261	1,11%	24.525	1,14%	54,19%
1987	48.486	1,07%	26.463	1,08%	54,58%
1988	54.807	1,13%	31.170	1,18%	56,87%
1989	63.155	1,15%	32.914	1,06%	52,12%
1990	69.684	1,1%	37.676	1,14%	54,07%
1991	72.406	1,04%	40.642	1,08%	56,13%
1992	73.320	1,01%	41.681	1,03%	56,85%
1993	75.734	1,03%	43.367	1,04%	57,26%
1994	80.399	1,06%	47.867	1,1%	59,54%
1995	79.987	0,99%	47.342	0,99%	59,19%
1996	87.264	1,09%	51.633	1,09%	59,17%
1997	87.150	1%	53.883	1,04%	61,83%
1998	97.098	1,11%	60.269	1,12%	62,07%
1999	102.238	1,05%	61.568	1,02%	60,22%
2000	120.618	1,18%	76.670	1,25%	63,56%
2001	125.750	1,04%	80.081	1,04%	63,68%
2001	130.353	-	81.669	-	62,65%
2002	134.258	1,03%	83.318	1,02%	62,06%
2003	151.487	1,13%	92.523	1,11%	61,08%
2004	161.933	1,07%	100.994	1,09%	62,37%

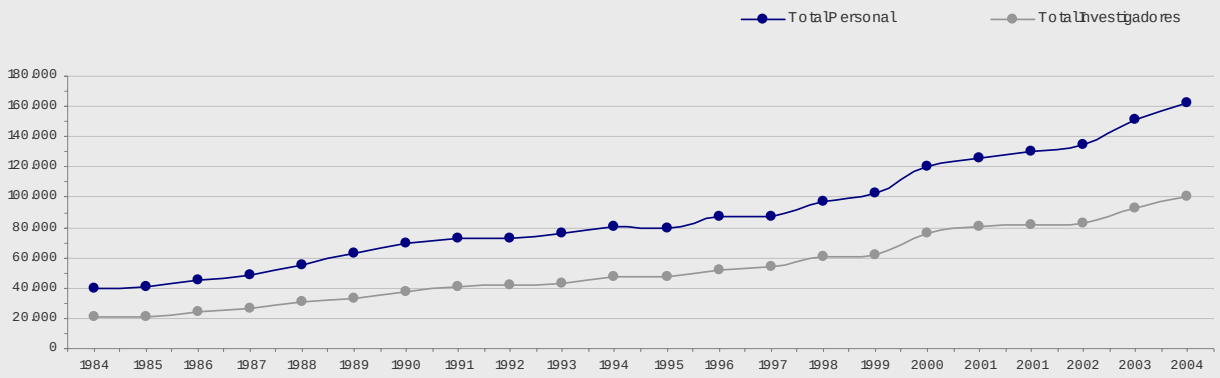
[Fuente: INE, datos de investigación y desarrollo tecnológico]

El personal dedicado a desarrollar actividades profesionales dentro de programas de I+D en España ha crecido considerablemente en las dos últimas décadas, pasando de 39.287 en 1984 a 161.933 en 2004. Tal y como se puede comprobar a partir de la tabla anterior, el crecimiento anual del total del personal se ha mantenido constante a lo largo de estos años, ubicándose en torno al 1% de media.

El personal empleado en actividades de I+D se puede subdividir en tres rangos o categorías: personal investigador, personal técnico y personal auxiliar. Dentro de estos grupos, vamos a centrar la mirada en el personal que se dedica a la investigación, pues es éste el que en buena medida concentra la posibilidad de estar desarrollando sus funciones a partir de una beca; tal y como se desprende de gran parte de las distintas convocatorias de ayudas que hemos consultado, éstas se orientan de manera principal a financiar tareas investigadoras.

Pues bien, la cifra total de personal investigador también ha experimentado un incremento muy notable en los años que estamos analizando; así, de poco más de 20.000 investigares en el año 1984 nos encontramos en la actualidad con algo más de 100.000. De manera idéntica a lo que sucedía con el total del personal, la variación interanual de la cifra de investigadores también ha experimentado un crecimiento constante ubicado en torno al 1% de media. Sin embargo, y éste es un dato relevante, la proporción de investigadores sobre el total del personal dedicado a actividades de I+D sí ha sufrido una variación en estas dos décadas, pasando del 52% en el año 1984 al 62% en 2004, lo que indica un crecimiento de 10 puntos porcentuales. Tal y como se puede apreciar en el gráfico que presentamos a continuación, el colectivo de investigadores en España ha venido ganando peso e importancia relativa en el conjunto del profesionales del sector de la I+D.

FIGURA 8: EVOLUCIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO EN ACTIVIDADES DE I+D (1984-2004)



[Fuente: INE, datos de investigación y desarrollo tecnológico]

Si atendemos ahora a los ámbitos en los que los investigadores desarrollan su actividad profesional, el INE distingue cuatro fundamentales que, en buena medida, coinciden con los ámbitos de destino que venimos manejando a lo largo de esta investigación. Se trata del ámbito de la Enseñanza Superior, el de las empresas, el de la Administración Pública y el de las ONG. Este último fue incorporado al análisis estadístico a partir de la década de los noventa, de forma paralela al auge de este tipo de organizaciones en nuestro país, aunque, como veremos a continuación, su importancia es aún marginal en cuanto a ocupación de investigadores se refiere.

TABLA 21: INVESTIGADORES POR AÑO Y ÁMBITOS DE ACTIVIDAD (1984-2004)

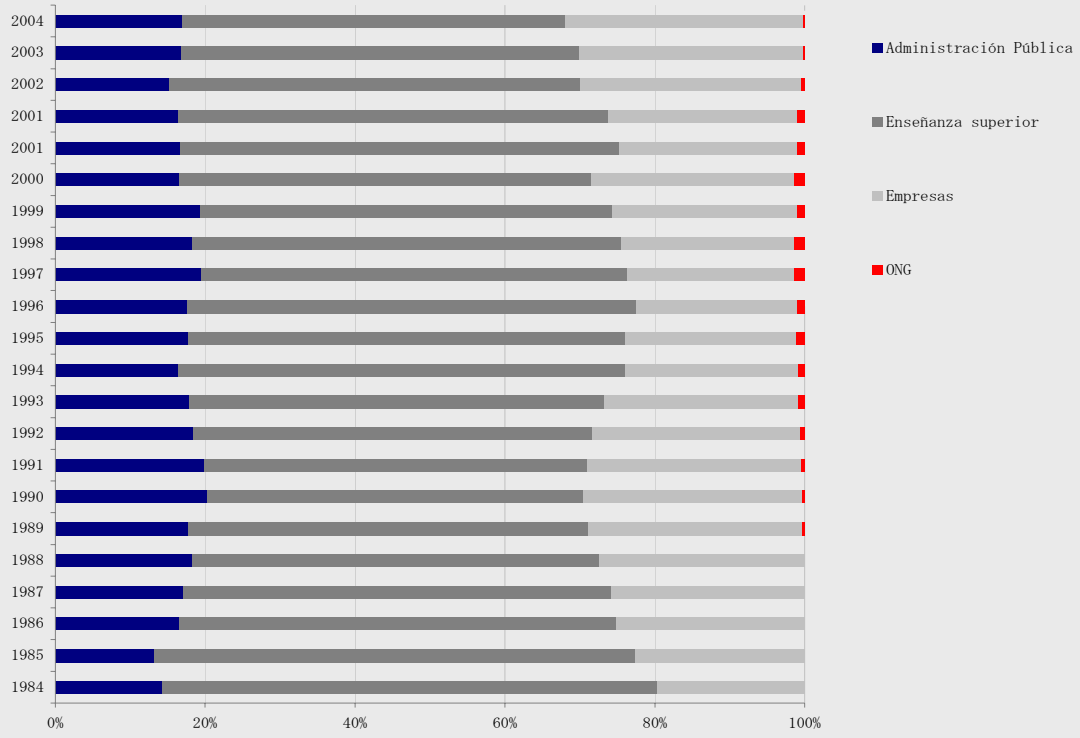
		Administración Pública		Enseñanza superior		Empresas		ONG	
	Total	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1984	20.506	2.917	14%	13.570	66%	4.019	20%	..	..
1985	21.455	2.839	13%	13.763	64%	4.853	23%	..	..
1986	24.525	4.060	17%	14.305	58%	6.160	25%	..	..
1987	26.463	4.528	17%	15.100	57%	6.835	26%	..	..
1988	31.170	5.706	18%	16.912	54%	8.552	27%	..	..
1989	32.914	5.864	18%	17.554	53%	9.394	29%	102	0%
1990	37.676	7.623	20%	18.904	50%	11.007	29%	142	1%
1991	40.642	8.079	20%	20.775	51%	11.622	29%	166	0%
1992	41.681	7.660	18%	22.167	53%	11.593	28%	261	1%
1993	43.367	7.737	18%	24.006	55%	11.256	26%	368	1%
1994	47.867	7.820	16%	28.591	60%	11.070	23%	386	1%
1995	47.342	8.359	18%	27.666	58%	10.803	23%	514	1%
1996	51.633	9.126	18%	30.858	60%	11.100	21%	549	1%
1997	53.883	10.490	20%	30.649	57%	12.009	22%	735	1%
1998	60.269	11.021	18%	34.524	58%	13.902	23%	822	1%
1999	61.568	11.935	19%	33.840	55%	15.178	25%	616	1%
2000	76.670	12.708	17%	42.064	55%	20.869	27%	1.029	1%
2001	80.081	13.345	17%	46.964	59%	18.959	24%	812	1%
2001	81.669	13.355	16%	46.964	58%	20.534	25%	816	1%
2002	83.318	12.625	15%	45.727	55%	24.632	30%	334	0%
2003	92.523	15.489	17%	49.196	53%	27.581	30%	258	0%
2004	100.994	17.151	17%	51.616	51%	32.054	32%	173	0%

[Fuente: INE, datos de investigación y desarrollo tecnológico]

Tal y como se puede observar en la tabla, el ámbito con mayor número de investigadores a jornada completa ha venido siendo el de la Enseñanza Superior, si bien es cierto que su importancia relativa se ha venido moderando con el paso de los años; así, en 1984 albergaba al 66% de los investigadores, mientras que en 2004 representa al poco más del 50%. El ámbito de la Administración Pública, por su parte, se ha mantenido en una valores cercanos al 15%, si bien en el año 1997 llegó a dar cabido al 20% de los investigadores del país. El ámbito empresarial[22] es el que ha experimentado un crecimiento mayor, en términos relativos, en estos veinte años de análisis, partiendo de un 20% en 1984 para alcanzar el 32% del total de investigadores en 2004. Por último, el sector de las ONG, como ya dijimos, es marginal en esta medición, pues apenas llega al 1% como valor medio.

[22] Dentro del ámbito empresarial, el INE considera tanto a las empresas privadas como a las de titularidad pública. No obstante, entendemos que los datos pueden ser muy significativos de cara a contextualizar el ámbito de destino que en esta investigación hemos asimilado a las empresas privadas, pues es este sector corporativo el que en mayor medida invierte en I+D.

FIGURA 9: INVESTIGADORES POR AÑO Y PESO DE LOS ÁMBITOS DE ACTIVIDAD (1984-2004)



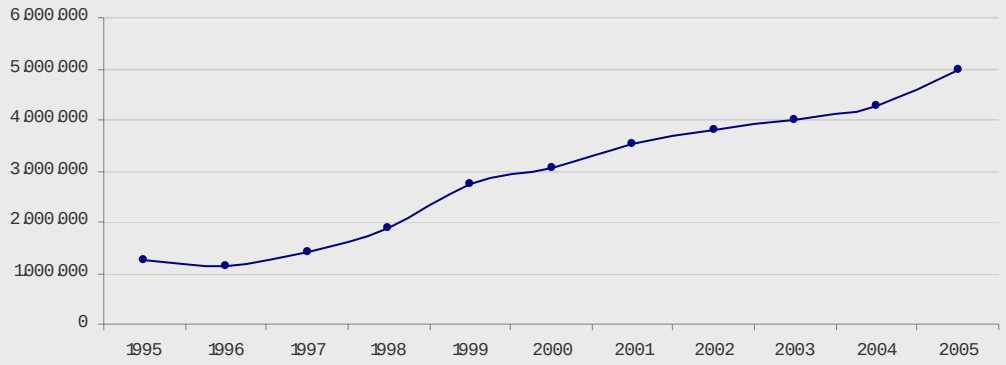
[Fuente: INE, datos de investigación y desarrollo tecnológico]

Desde un óptica más general, y dejando de lado las cuestiones relacionadas con el personal investigador, la inversión científica en España está fuertemente determinada por la necesidad de mejora de la competitividad económica en el marco de "Estrategia de Lisboa", lo que hace que podamos encontrar toda una serie de indicadores que permiten adivinar un esfuerzo por potenciar la investigación en nuestro país. Es el caso, por ejemplo, del "Plan Nacional de Reforma", uno de cuyos ejes -el que se dedica a I+D+i- contempla el desarrollo del programa INGENIO 2010, mediante el que se pretende situar el ratio de inversión sobre el PIB en el 2%.

Otro ejemplo de esta tendencia es la denominada "Función 54"; con este nombre es conocido el capítulo de los Presupuestos Generales del Estado destinado a I+D, en aumento sostenido desde el año 1997. A través de dicha Función se financian las actuaciones que pone en marcha la Administración para fomentar las actividades de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación a nivel nacional.

Estas actividades se desarrollan tanto por los organismos y centros públicos dependientes de la Administración General del Estado como por otras instituciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, así como por empresas, que acceden a la financiación pública en forma de subvenciones o créditos. Tal y como se puede ver en la siguiente gráfica, el aumento progresivo de dicha partida presupuestaria es fácil de constatar.

FIGURA 10: EVOLUCIÓN DE LA FUNCIÓN 54 EN LOS PGE (€)



[Fuente: Presupuestos Generales del Estado]

Otro indicador que apunta en esta misma dirección es la sucesión de diferentes Planes Estratégicos enmarcados en el área del I+D, como es el caso del "Plan 1996-1999", del "Plan nacional de I+D+I 2000-2003" o del "Plan nacional 2004-2007". Con este tipo de programación se ha pretendido impulsar el gasto en I+D en España, y en la medida de lo posible, igualar este esfuerzo con el del resto de países del entorno europeo, frente a los cuales España se encuentra todavía a una distancia considerable. Uno de los parámetros que permite medir este esfuerzo es la potenciación de los recursos humanos. Para ello, entre otros objetivos, en los diferentes planes de I+D viene recogida la necesidad de una mayor dedicación a labores formativas, lo que finalmente se traduce en la entrega de un mayor número de becas FPI y FPU[23].

[23] Vid.: Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Investigación Tecnológica (2004-2007) Pp. 495.

1. Becas en el ámbito de la universidad y la investigación

Como ya hemos señalado, las becas que tienen como destino el ámbito de la universidad y la investigación pueden ser de dos tipos: de grado (becas de colaboración) y de postgrado (becas FPI, becas FPU y becas posdoctorales). Los registros administrativos de una serie de organismos públicos facilitan la labor de contabilizar su cuantía, con lo que podemos acercarnos al número de universitarios, titulados o no, que desarrollan algún tipo de beca en este ámbito específico.

[Becas de colaboración]

En lo que se refiere a las becas de colaboración, los datos que vamos a ofrecer provienen del seguimiento estadístico que desde el curso 1999-2000 realiza el INE de forma complementaria al Ministerio de Educación y Ciencia (MEC). Así, vamos a poder conocer el número total de becas de todo tipo que concedieron las autoridades educativas (MEC y Comunidades Autónomas) durante el curso 2003-2004, el peso específico de las becas de colaboración y su valor económico.

TABLA 22: BECAS CONCEDIDAS POR LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS EN EL CURSO 2003-2004

	BECAS EDUCATIVAS			DOTACIÓN TOTAL (€)			DOTACIÓN POR BECA (€)	
	TOTAL	De Colaboración	Peso relativo	TOTAL	De Colaboración	Peso relativo	ANUAL	MENSUAL
Universidades Públicas	717.213	2.811	0,4%	500.470.200	5.963.400	1,2%	2.121,45	176,78
Universidades Privadas	19.657	66	0,3%	18.513.800	156.700	0,8%	2.374,24	197,85
TOTAL	737.593	2.877	0,4%	520.159.200	6.120.100	1,2%	2.127,25	177,27

[Fuente: INE, datos de Sociedad - Educación]

A la vista de la tabla 22, las becas de colaboración representan un porcentaje muy reducido del total de becas educativas otorgadas por la Administración Pública en un curso académico, alcanzando un exiguo 0,4%: en total, 2.877 de las 737.593 becas anuales son becas de colaboración. Este tipo de ayudas cuenta con un presupuesto global de más de 6 millones de euros, lo que apenas alcanza el 1,2% del presupuesto destinado al total de ayudas en el ámbito educativo. Como se puede apreciar, el volumen de becas y de presupuesto que se corresponde con el ámbito de las universidades públicas es muchísimo mayor que el de las privadas (2.811 becas frente a 66, casi 6 millones de euros de presupuesto frente a poco más de 150.000 euros).

Si analizamos la dotación de las becas, nos encontramos con unas cifras brutas anuales muy similares en el caso de las universidades públicas y privadas. Así, la dotación bruta anual media es de 2.127,25€, lo que arroja una cifra de 177,27€ mensuales (esto es así dividiendo el año en 12 meses; si se siguiera el calendario lectivo anual y se dividiera el montante bruto anual en 9 pagas, el resultado sería de 236,36€ mensuales).

[Becas de postgrado]

En lo que se refiere a las becas FPI, FPU y posdoctorales, el MEC dispone en su página web[24] de un registro en el que se pueden consultar no sólo las becas en vigor en un momento determinado, sino también las características fundamentales de las convocatorias pasadas (plazos, requisitos, perfiles,...). De este modo, se ha podido construir una tabla de seguimiento de la dimensión de las convocatorias de becas FPI, FPU y Posdoctorales desde el año 2000 hasta la actualidad.

TABLA 23: EVOLUCIÓN DE LAS BECAS DE POSGRADO

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FPI	511	677	696	866	763	950
FPU	643	409	940	1.054	950	958
Posdoctorales	274	317	396	373	350	350
TOTAL	1.428	1.403	2.032	2.293	2.063	2.258

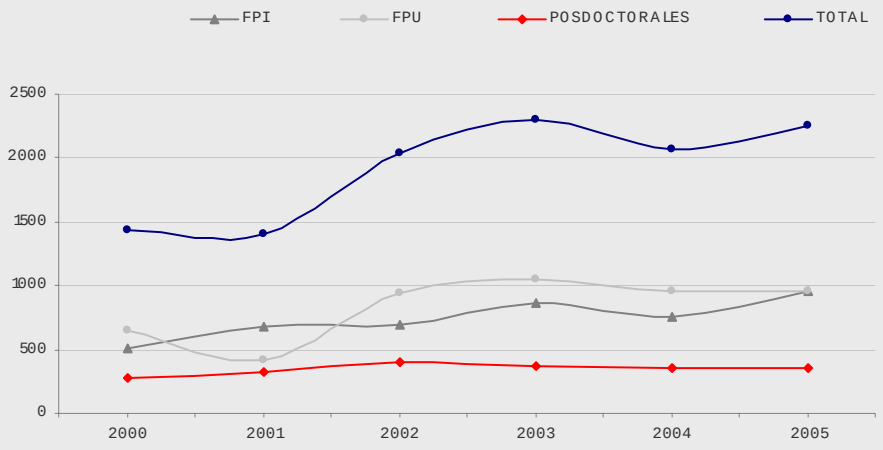
[Fuente: MEC]

La tabla anterior muestra un importante incremento global del número de becas de postgrado ofertadas para los titulados universitarios en España. Así, de las 1.428 becas convocadas en el año 2000 se ha pasado a 2.258 en 2005, lo que indica un incremento de casi un 60% en un periodo de tiempo relativamente corto.

Las becas de postgrado que han conocido un mayor crecimiento en estos últimos años son las de Formación del Profesorado Universitario, que entre los años 2001 y 2002 aumentaron más de un 130%. Por su parte, las becas FPI han mantenido un crecimiento sostenido, salvando un pequeño receso en el año 2004, mientras que las ayudas posdoctorales se han mantenido de forma constante en torno a las 350 anuales. Todo esto se puede apreciar con mayor claridad en el gráfico que se presenta a continuación.

[24] Vid.: http://www.mec.es/univ/jsp/plantillaAncho.jsp?id=3

FIGURA 11: EVOLUCIÓN DE LAS BECAS DE POSGRADO



[Fuente: MEC]

2. Becas en el ámbito de la empresa privada

Centrándonos ahora en las becas de empresa, hay que destacar en primer lugar la carencia de datos que reflejen la evolución de esta modalidad de becas. Como ya hemos apuntado, las becas de trabajo en empresas se pueden materializar a través de dos vías fundamentales: mediante un Convenio de Cooperación Educativa firmado entre un organismo educativo y una empresa, o bien a partir de un mecanismo específico de incorporación de jóvenes becarios puesto en marcha de forma autónoma por cualquier compañía. En el primer caso, hay una normativa específica que regula la estancia del becario en la empresa, y éste es en la gran mayoría de los casos un estudiante que aún no ha completado sus estudios y pretende adquirir una formación de tipo práctico. En el segundo caso, nos encontramos ante un proceso de selección ordinario de una compañía mediante el cual se incorpora a jóvenes, en su mayor parte ya titulados, para desempeñar algún tipo de actividad productiva con la idea, en teoría, de completar ese desempeño con una importante carga formativa.

Pues bien, ambas alternativas carecen de un seguimiento constante y estructurado por parte de organismo alguno. No hay bases de datos unificadas, no hay registros administrativos, no hay listados detallados. A día de hoy, es imposible conocer de forma documental cuántos becarios y becarias están desarrollando algún tipo de actividad productiva en empresas en nuestro país, lo que hace de este fenómeno una realidad opaca muy compleja de analizar y, por tanto, de ser susceptible de ser intervenida.

Sin embargo, intentar aproximar una cifra de jóvenes en situación de desarrollar una beca en una empresa privada nos parece una labor fundamental de cara al presente estudio, para lo cual hemos procedido a construir la información a partir de dos análisis específicos.

El primero está orientado a contabilizar a los becarios en el marco de Convenios de Cooperación Universidad-empresa, y el otro tiene por objeto conocer cuántos titulados universitarios se acogen a becas ofertadas por parte de las empresas sin el paraguas de un convenio con una universidad. Así, en el primer caso nos hemos apoyado en un trabajo de campo en el que se han realizado quince entrevistas telefónicas, ocho entrevistas en profundidad a informantes clave y cuatro grupos de discusión. En el segundo, hemos revisado y cruzado las fuentes estadísticas con las que venimos trabajando en este estudio de forma más habitual para intentar acotar y delimitar aquellos espacios en los que pudieran ubicarse las becas y ayudas. A continuación veremos de forma ordenada los principales resultados de este proceso.

En lo que tiene que ver con las becas en empresas fruto de un Convenio de Cooperación Educativa firmado con un centro universitario, que implican de forma habitual a estudiantes no titulados de los últimos cursos, lo que se ha hecho es entrevistar telefónicamente a los responsables de los servicios de prácticas y empleo (SPE) de todas las universidades, públicas y privadas, ubicadas en la Comunidad de Madrid. Siendo Madrid la región española que concentra un mayor número de centros universitarios, entendemos que los datos resultantes pueden constituir una muestra significativamente representativa del fenómeno en su conjunto.

No obstante, no se ha pasado por alto que la Comunidad de Madrid presenta un volumen empresarial muy por encima del resto de regiones, lo que indirectamente podría estar facilitando la firma de Convenios de Cooperación Educativa y, por tanto, una mayor generalización de las prácticas becadas.

TABLA 24: SERVICIOS DE PRÁCTICAS Y EMPLEO (SPE) DE LAS UNIVERSIDADES MADRILEÑAS

Universidad	Alumnos (04-05)	Denominación del SPE		Creación SPE
UNIVERSIDADES PÚBLICAS				
Complutense de Madrid	83.680	COIE	Centro de Orientación, Información y Empleo	1978
Politécnica de Madrid	37.821	COIE	Centro de Orientación e Información de Empleo	1974
Autónoma de Madrid	30.866	COIE	Centro de Información y Orientación de Empleo	1977
de Alcalá de Henares	18.441	SOP	Servicio de Orientación Profesional	2003
Carlos III	16.878	SOPP	Servicio de Orientación y Planificación Prof.	1993
Rey Juan Carlos	15.914	COIE	Centro de Orientación e Información para el Empleo	2003
UNIVERSIDADES PRIVADAS				
Pontificia Comillas	7.488	OIP	Orientación e Inserción Profesional	1997
San Pablo-CEU	8.040	COIE	Centro de Orientación e Información de Empleo	2002
Alfonso X El Sabio	9.420	GAOP	Gabinete de Apoyo a la Orientación Profesional	1997
Antonio de Nebrija	1.555	CAP	Centro de Asesoramiento Profesional	1989
Europea de Madrid	6.492	GOE	Gabinete de Orientación al Empleo	1995
Camilo José Cela	870	COIE	Centro de Orientación, Información y Empleo	2003
Francisco de Vitoria	1.125	DOIE	Dpto. de Orientación e Información de Empleo	1997
TOTAL ALUMNOS	238.590 (total alumnos matriculados curso 2004-2005; fuente: MEC)			

[Fuente: elaboración propia a partir de ACAP, 2006[25]]

De todos los SPE de universidades madrileñas entrevistados, ocho[26] pudieron ofrecernos datos concretos de alumnos que hubieran realizado prácticas en empresas en el marco de un Convenio de Cooperación Educativa. El resultado obtenido a partir de estas respuestas es de 26.234 becarios durante el curso académico 2004-2005, lo que arroja una cifra media de 2.627 por centro universitario. Por otro lado, según el MEC hay en España en la actualidad 75 universidades públicas y privadas.

Con estos datos podemos intentar aproximar una primera cifra de becarios en empresas, siempre bajo el marco de Convenios de Cooperación Educativa, para el conjunto del territorio nacional: 197.025. Teniendo en cuenta las particularidades de la Comunidad de Madrid a las que hacíamos referencia con anterioridad, podemos situar de forma razonable la horquilla de universitarios con becas en empresas en toda España entre los 140.000 y los 160.000.

[25] ACAP: Estudio sobre los servicios de prácticas y empleo (SPE) de las universidades de la Comunidad de Madrid. Madrid, 2006.
[26] Carlos III: 3.000; Pontificia de Comillas: 3.410; Alfonso X el Sabio: 1.150; Camilo J. Cela: 107; Europea de Madrid: 510; Francisco de Vitoria: 80; Politécnica de Madrid: 9.660; Complutense: 3.100.

De acuerdo al INE, se matricularon en el curso 2004-2005 1.449.136 alumnos en las Universidades españolas, tanto en titulaciones de ciclo corto como de ciclo largo. De éstos, aproximadamente la mitad (en torno a 750.000 alumnos) estarían en disposición de realizar prácticas en empresas, al haber completado el 50% de los créditos de sus titulaciones como exige la normativa reguladora de los Convenios de Cooperación Educativa. Así pues, asumiendo que alrededor de 150.000 alumnos hayan desarrollado una beca de prácticas durante el curso 2004-2005, esta cantidad representa el 20% del total de estudiantes en condiciones de llevar a cabo becas en empresas a partir de Convenios firmados por sus Universidades (y un 10% con respecto al total de alumnos matriculados). En resumen, uno de cada cinco alumnos con el 50% de los créditos aprobados realiza prácticas en empresas mediante becas gestionadas por el SPE de su Universidad.

Todo lo anterior tiene que ver con becas y ayudas canalizadas a través de Convenios entre Universidades y empresas. En lo que respecta a las becas que tienen lugar a partir de una convocatoria unilateral por parte de las compañías, que se ha venido a convertir en un proceso de selección muy habitual en este ámbito, la información disponible es si cabe más opaca. Este tipo de becarios constituye sin duda una realidad invisible. Sin embargo, queremos al menos tratar de acotar desde una óptica cuantitativa los márgenes entre los que se pueden ubicar estos jóvenes. Para ello, tal y como ya hemos anunciado, se intentará cruzar información proveniente de distintas fuentes estadísticas, con objeto de ir provocando un acercamiento paulatino al núcleo del fenómeno que se pretende alumbrar.

Si se recuerdan las tablas que, con el objetivo de contextualizar el mercado laboral al que acceden los jóvenes en España, presentábamos al inicio de este estudio, había un dato que resultaba especialmente interesante. Se trata de la cantidad de jóvenes entre 16 y 29 años asalariados en el sector privado que, al ser interrogados acerca de su modalidad de contrato, respondían que "no sabían" definirlo con exactitud. Estos jóvenes, 486.900 en total -tal y como se reflejaba en la tabla 9-, representaban un porcentaje nada desdeñable en relación al total de la población juvenil asalariada en la empresa privada: un 12,18%.

Al presentar este dato formulamos un interrogante que parecía muy pertinente: si un joven con una beca en una empresa fuera encuestado en el marco del EPA, ¿dónde se ubicaría su respuesta? La ficha técnica que proporciona el INE ofrece la respuesta: "*Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:*

- *Trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexa, en metálico o en especie.*
- *Con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él*".

De este modo, los becarios en el sector privado son contabilizados como asalariados por la EPA, pero después, al serles ofrecidos los distintos tipos de contrato para que escojan la modalidad particular bajo la que desempeñan su actividad, se encuentran con que entre las opciones posibles no existe una referida a "becas". Por lo tanto, no parece descabellado pensar que los becarios encuestados respondan que "no saben" qué tipo de contrato es el suyo.

Ésta es la premisa de la que vamos a partir a la hora de intentar cuantificar el número de jóvenes que se encuentran en España en esta situación; por supuesto, tendremos en cuenta que puede haber un margen de encuestados que realmente desconozca su propia figura contractual. Hemos cifrado este grupo en torno a un 3,86% del total de entrevistados, porcentaje que resulta al hallar la media del peso relativo de quienes responden "no sabe" en el resto de tramos de edad: 5,71% en el tramo de 30 a 39 años, 4,93% en la de 40 a 49 años, 3,15% en la de 50 a 59 años y, finalmente, 1,66% en el tramo de edad que va de los 60 a los 69 años, tal y como queda reflejado en la tabla 25 que presentamos a continuación.

TABLA 25: PESO DE LA OPCIÓN "NO SABE" EN ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO

(miles de personas)	Total	16-29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60-69 años	70 y más
Total	12.973,6	3.998,3	4.087,5	2.881,9	1.642,1	355,7	8,1
Total indefinidos	8.356,5	1.843,8	2.773,4	2.106	1.315,3	311,8	6,1
De duración indefinida: Permanente	8.181,8	1.816,5	2.716,1	2.056,1	1.283,9	303,2	6
De duración indefinida: Discontinuo	174,8	27,3	57,3	49,8	31,4	8,7	0,2
Total temporales	4.617,1	2.154,4	1.314,1	775,9	326,8	43,9	2
Temporal: Eventual, circunstancias de prod.	798,3	402,3	226,9	122,5	41,4	4,7	0,5
Temporal: De aprend., formación o práctica	152,6	133,8	12,8	5,1	0,7	0,2	.
Temporal: Estacional o de temporada	296,9	125,7	86,1	57	24	4	0,1
Temporal: En periodo de prueba	75,3	43,8	19,1	9,3	3,2	.	.
Temporal: Cubre ausencia de otro trabajador	163,5	76,2	44,8	30,5	10,3	1,5	.
Temporal: Para obra o servicio determinado	1.739,7	703,7	555,3	323	140,2	17,3	0,2
Temporal: Verbal	378,1	141,9	109,2	72,1	44,1	9,7	1,1
Temporal: Otro tipo	92,8	40,2	26,5	14,3	11,3	0,5	.
Temporal: No sabe	920,1	486,9	233,3	142,2	51,7	5,9	.
PESO RELATIVO DEL "NO SABE" SOBRE TOTAL	7,09%	12,18%	5,71%	4,93%	3,15%	1,66%	-

[Fuente: INE, EPA IV trimestre del 2005]

El razonamiento que estamos exponiendo pretende tener un apoyo lógico en los datos estadísticos elaborados a partir de la EPA. En este sentido, si analizamos el peso relativo de la respuesta "no sabe" que ofrecen los asalariados del sector privado a la pregunta acerca de su modalidad contractual específica, se puede comprobar de qué forma en el tramo de 16 a 29 años esta categoría tiene una importancia mucho mayor que en el resto de franjas de edad. La tabla anterior muestra que más del 12% de los asalariados jóvenes en el sector privado manifiestan no conocer la fórmula contractual a través de la que desempeñan su actividad profesional, mientras que esta cifra se reduce significativamente en el resto de segmentos poblacionales. La importancia de los jóvenes en relación a la respuesta de "no sabe" se puede comprobar también por otra vía: ellos y ellas suponen más del 50% del total de personas que han ofrecido esa respuesta al interrogarles acerca de su modalidad de contrato.

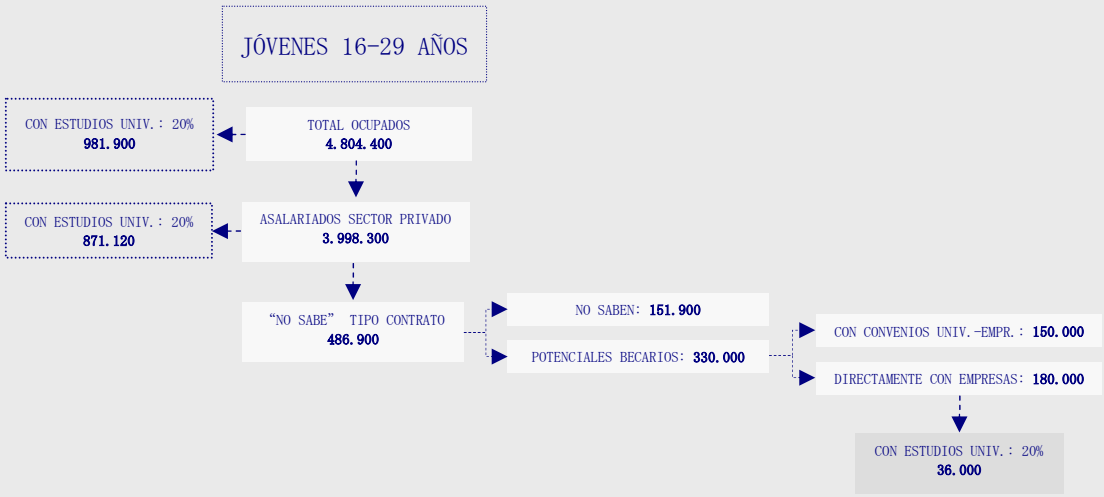
Así pues, vamos a interpretar que si la tasa media de la respuesta "no sabe" en el resto de grupos de edad es de 3,86%, un 8,32% de los jóvenes encuestados está superando este umbral, lo que en términos absolutos supone 332.659 personas -330.000 si redondeamos la cifra-. Aquí podrían ubicarse nuestros potenciales becarios, pues se trata de jóvenes asalariados en el sector privado cuya relación con la empresa en la que desarrollan su trabajo no se encuentra reflejada en las múltiples opciones de respuesta al interrogante planteado.

Seguimos con el razonamiento: en vista de lo anterior, la EPA muestra de forma indirecta una cifra aproximada de 330.000 jóvenes que podrían ser becarios en 2005 en el sector privado. Si de estos 330.000 restamos los aproximadamente 150.000 que hemos concluido que desempeñan sus prácticas en empresas en el marco de un Convenio, y que por tanto son en su mayoría no titulados, nos quedan en torno a 180.000 potenciales becarios. Ahora bien, ¿cuántos de éstos son titulados universitarios y, por tanto, forman parte del grupo que nos interesa analizar?

La EPA no ofrece datos cruzados del nivel de estudios, la edad y el tipo de contrato para la población asalariada, pero sí contempla un análisis de edad y nivel de estudios para la población ocupada. Como ya resumimos en la figura 2 de la página 24, en 2005 había en España 4.804.400 jóvenes ocupados entre 16 y 29 años, de los que 981.900 habían completado estudios universitarios; esto supone el 20% de los ocupados. No se puede conocer el nivel de estudios de los asalariados según su tipo de contrato, pero nada parece hacer pensar que no se pudiera trasladar ese 20% de titulados universitarios que presenta la población joven ocupada al segmento de los asalariados entre 16 y 29 años. De este modo, aplicando el 20% a los 180.000 potenciales becarios que hemos identificado, el resultado es de 36.000.

En resumen, en torno a 36.000 jóvenes con un título universitario (lo que abre una horquilla de entre 30.000 y 40.000) pueden estar siendo contabilizados por la EPA como asalariados en el sector privado, aunque después no saben ubicarse en ninguna de las fórmulas contractuales que se les proponen. He aquí los posibles titulados universitarios que desarrollan becas en empresas.

FIGURA 12: RESUMEN DEL CÁLCULO DE BECARIOS TITULADOS EN EMPRESAS



[Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE]

3. Becas en el ámbito de la Administración Pública

La contabilidad de becas en el ámbito de la Administración Pública es menos compleja que en el caso de la empresa privada o, si se prefiere, tiene menos que ver con el trabajo deductivo y más con la realización de un seguimiento amplio y muy exhaustivo. Como sucedía en el caso anterior, tampoco en el ámbito de la Administración existe registro agregado en el que se inscriban los jóvenes que desarrollan su actividad en el marco de una beca, con lo que no conocemos la existencia de listados de becarios o fuentes estadísticas que contemplen ese tipo de información.

Así, lo que hemos hecho para aproximarnos a un análisis cuantitativo de las becas en este ámbito ha sido revisar de forma muy precisa el Boletín Oficial del Estado (BOE) y el de la Comunidad de Madrid (BOCM) durante el año 2005, con objeto de recopilar todas las convocatorias de becas orientadas a jóvenes universitarios para desempeñar cualquier tipo de actividad en organismos públicos.

En lo que se refiere al BOE, tal y como recoge con todo detalle el anexo 8, el número total de becas convocadas en el año 2005 por organismos de la Administración General del Estado asciende a 1.459. Se han detectado 61 convocatorias de becas distintas, y en la práctica totalidad de los casos la convocatoria está dirigida a titulados universitarios y, de forma complementaria, a Técnicos Superiores de Formación Profesional. En definitiva, estamos ante becas y ayudas dirigidas de forma específica a quienes ya han completado sus estudios superiores y buscan una primera inserción en el mercado de trabajo.

Los sectores de desempeño de las becas son de lo más diverso, así como los organismos que las convocan; hay becas en el ámbito de la sociología, de la medicina deportiva, de la investigación científica, de la ciencia política, de la marina mercante, de la cooperación internacional, del comercio exterior,...

Del análisis de las becas convocadas se puede concluir que la mayor parte de estas ayudas se denominan formalmente como ayudas "para la formación" en los diversos ámbitos a los que se refieren. Así, a lo largo de 2005 hemos podido detectar en el BOE convocatorias de becas en la Administración Pública orientadas a apoyar, por ejemplo, la realización de estudios de especialización y doctorales -como es el caso de las que oferta el Instituto Español de Oceanografía-, muy similares a las becas FPI que ya hemos descrito con anterioridad. Sin embargo, también nos hemos encontrado con muchas otras ayudas que, pese a denominarse de carácter "formativo", parecían llevar aparejada más bien una actividad profesional -en muchos casos, investigadora-, como puede ser el caso de la convocatoria del Consejo Económico y Social - "Becas de formación y especialización para la realización de estudios y trabajos relacionados con la actividad del Consejo Económico y Social" - de la del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía - "Becas para la realización de prácticas museísticas" - o de la de la Secretaría General de Comercio Exterior - "Realización de prácticas de comercio exterior en la sede de las Asociaciones españolas de exportadores" -.

Con esto no queremos decir que el desempeño de estas ayudas esté completamente desprovisto de una labor formativa por parte de la institución de acogida; no obstante, sí consideramos que la frontera entre el aprendizaje formativo y el desempeño laboral en sentido estricto puede no resultar todo lo nítida que sería deseable, tal y como sucede en otros ámbitos que intentaremos analizar con mayor profundidad.

Profundizando un poco más en el análisis, hemos podido observar cómo la duración media de las becas convocadas es de 14,2 meses; en efecto, se ha detectado una periodicidad anual en la convocatoria de este tipo de becas, que en algunos casos se pueden renovar hasta cubrir un periodo máximo de cuatro años de desempeño. En lo que se refiere a su remuneración, ésta oscila entre los 900 y los 1.200 euros, con una dotación media para las ayudas analizadas de 1.165,2 euros. Lógicamente, la remuneración depende en buena medida de las características de la actividad a realizar, así como de la duración prevista de la jornada laboral. En el caso que nos ocupa, la mayor parte de las becas reseñadas, por dirigirse a titulados universitarios con los estudios ya completados, prevén una dedicación asimilable a la de una jornada completa, esto es, 35-40 horas semanales. Por último, y en lógica con un sistema que pretende ser estrictamente meritocrático, el criterio de adjudicación más habitual suele ser el del expediente académico, acompañado en algunas ocasiones de un currículo profesional del candidato o de una entrevista personal mantenida con un comité evaluador.

En lo que respecta a las ayudas en la Comunidad de Madrid, también reflejadas en el anexo 8, hemos encontrado diez convocatorias por parte de organismos públicos regionales, sumando un total de 462 becas ofertadas en total. El perfil del solicitante vuelve a ser el titulado superior universitario, aunque hay una convocatoria dirigida específicamente a alumnos de los últimos cursos de sus licenciaturas y otra orientada a jóvenes en posesión de un título de formación profesional en grado superior. La remuneración media de estas ayudas es de 759,8 euros por beca, oscilando entre los 360 euros de las prácticas becadas en empresas y los 1.200 euros de las prácticas en la Unidad de Representación de la Comunidad de Madrid en Bruselas. En cuanto a la duración, ésta es muy variada y en muchos casos está sujeta a desarrollo posterior, aunque se puede detectar una cierta periodicidad semestral (y anual) en las ayudas convocadas en el BOCM. Por último, los criterios de adjudicación hacen referencia a los mismos elementos que las ayudas analizadas con anterioridad: expediente académico, méritos profesionales e investigadores y, en su caso, entrevista personal.

Hasta aquí hemos contabilizado con detalle las ayudas ofertadas a lo largo de 2005 en el BOE y en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Para poder ofrecer una cifra aproximada de la cantidad de becas que han convocado organismos de la Administración Pública en el conjunto del territorio nacional, por lo menos en lo que se refiere a la Administración General del Estado y a la administración autonómica, vamos a intentar extrapolar los resultados obtenidos en la Comunidad de Madrid al resto de regiones, para evitar una revisión mecánica de todos y cada uno de los Boletines Oficiales regionales.

Para ello nos hemos apoyado en una serie de indicadores muy relevantes de cara al fenómeno que nos ocupa: el gasto interno en I+D+i en el sector público para cada Comunidad y el número total de personal y de investigadores dedicados a estas tareas. Entendemos que esta información tiene una relación muy estrecha con la convocatoria de becas que puedan hacer las distintas Comunidades Autónomas, puesto que las ayudas suelen estar muy vinculadas a tareas de investigación aplicada.

Así, calculando el peso relativo del gasto de I+D+i de la Comunidad de Madrid en el sector público en relación al conjunto de Comunidades Autónomas, obtendremos un índice que aplicaremos al cálculo de las ayudas ofertadas en los distintos territorios, con lo que intentaremos aproximar una cifra total de becas y ayudas convocadas a nivel regional en el año 2005 de referencia. Los datos se presentan a partir de la tabla que aparece en la página siguiente.

TABLA 26: GASTOS INTERNOS Y PERSONAL EN I+D+i EN EL SECTOR PÚBLICO POR CCAA EN 2004

	Gastos internos (miles de €)	(%)	Total personal	(%)	Total investigadores	(%)	Media de los tres indicadores
TOTAL	**1.427.505**	**100**	**27.166**	**100**	**17.151**	**100**	**100**
Andalucía	179.568	12,6	3.559	13,10	2.257	13,16	12,95
Aragón	36.335	2,5	784	2,88	505	2,94	2,78
Asturias	19.329	1,4	383	1,41	213	1,24	1,35
Balears	10.900	0,8	222	0,82	158	0,92	0,85
Canarias	48.845	3,4	897	3,30	591	3,45	3,38
Cantabria	10.667	0,7	223	0,82	172	1,00	0,84
Castilla y León	35.508	2,5	657	2,42	395	2,30	2,41
Castilla - La Mancha	16.756	1,2	297	1,09	184	1,07	1,12
Cataluña	196.782	13,8	3.974	14,63	2.881	16,80	15,08
Comunidad Valenciana	83.656	5,9	1.545	5,69	1.122	6,54	6,04
Extremadura	14.877	1	296	1,09	114	0,66	0,92
Galicia	58.584	4,1	1.139	4,19	626	3,65	3,98
Madrid	**641.371**	**44,9**	**11.795**	**43,42**	**6.916**	**40,32**	**42,88**
Murcia	26.719	1,9	584	2,15	384	2,24	2,10
Navarra	12.889	0,9	126	0,46	104	0,61	0,66
País Vasco	29.886	2,1	578	2,13	474	2,76	2,33
Rioja	4.765	0,3	106	0,39	57	0,33	0,34
Ceuta	34	-	1	0,00	-	0,00	0,00
Melilla	34	-	1	0,00	-	0,00	0,00

[Fuente: INE. Economía: Investigación y desarrollo tecnológico]

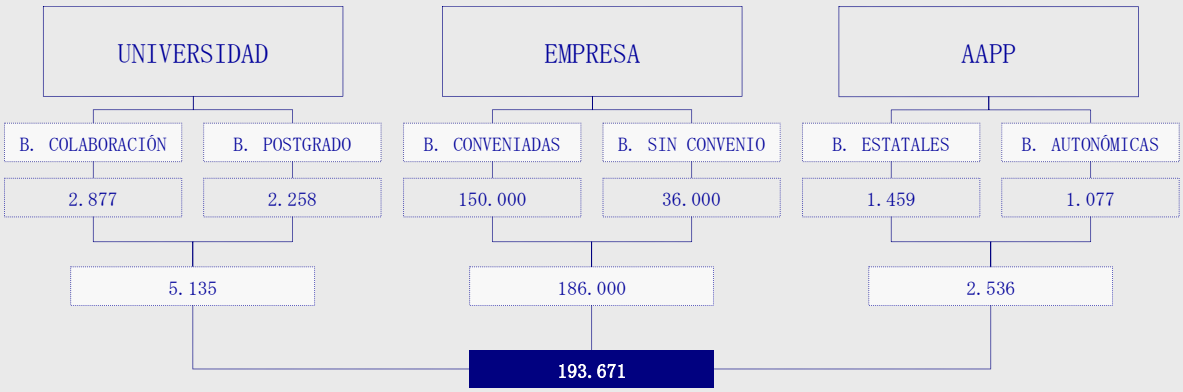
Tal y como se desprende de la tabla, la Comunidad de Madrid lidera los tres indicadores que hemos manejado a la hora de medir la inversión en I+D+i de las Administraciones Públicas autonómicas: el gasto interno (44,9%), el total de personal (43,42%) y el total de investigadores (40,32%). De este modo, podemos deducir que la región madrileña tiene un índice promedio de 42,88% para el conjunto de indicadores analizados.

Vamos a utilizar ahora este promedio para dar el salto, con las lógicas cautelas, y calcular el número de becas ofertadas en 2005 por los diversos órganos públicos del conjunto de las regiones españolas. Así, si la Comunidad de Madrid tiene un peso medio del 42,88% en la apuesta global por la I+D+i a nivel regional, y a su vez sus organismos públicos convocaron un total de 462 ayudas en 2005, se puede inferir que, de ajustarse la cifra de becas al porcentaje mencionado, el total de becas ofertadas por instituciones públicas regionales pudo alcanzar ese año la cifra total de 1.077.

Así pues, en lo que respecta a la cuantificación de las ayudas con carácter laboral otorgadas en el año 2005 en el ámbito de la Administración Pública, podemos concluir que desde la Administración General del Estado se ofertaron 1.459 becas y desde las administraciones autonómicas 1.077, lo que hace un total de 2.536 ayudas. Lógicamente este dato es ampliable con aquellas otras becas vigentes en 2005 pero que fueran convocadas y/o otorgadas en años anteriores, si bien y como en el resto de indicadores, la tabla siguiente no recoge variables de flujo sino únicamente cifras del propio año 2005.

▪Esquema resumen de la cuantificación de becas

FIGURA 13: NÚMERO TOTAL DE BECAS EN 2005 POR CADA UNO DE LOS ÁMBITOS DE DESTINO



[Fuente: elaboración propia]

3. LOS CONTRATOS FORMATIVOS Y LAS BECAS EN PERSPECTIVA COMPARADA

▪Evolución y tendencias

Después de este recorrido a través de la evolución de la contratación formativa y de las becas para la inserción en España, podemos extraer algunas conclusiones preliminares que sirvan para orientar el trabajo analítico y propositivo posterior. De entrada, cabe resaltar el aumento paralelo de ambos itinerarios de tránsito desde el ámbito educativo hacia el mercado de trabajo. La contratación de tipo formativo ha sufrido un repunte moderado pero sostenido en el último decenio, que está directamente vinculado a la recuperación económica tras la crisis de los primeros años noventa y al recorte paulatino de la tasa de desempleo de los jóvenes entre 16 y 29 años.

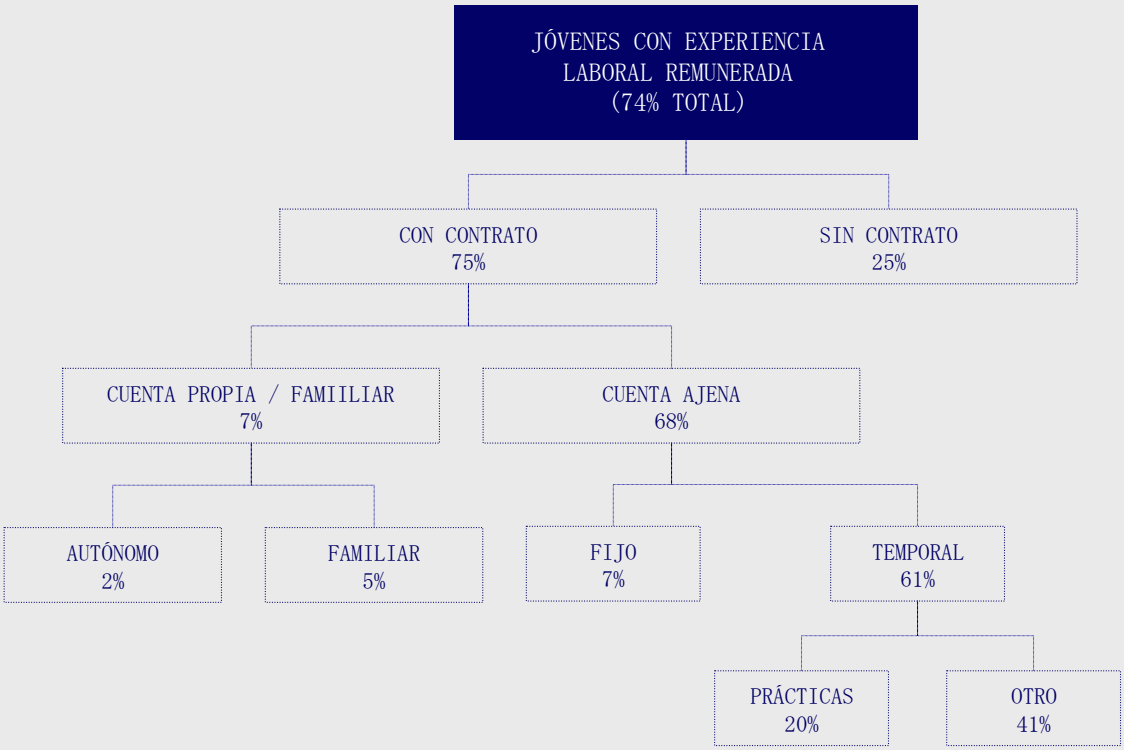
Por su parte, las becas también parecen haber experimentado una expansión considerable; de ser una vía limitada al ámbito de la investigación universitaria a principios de la década de los noventa, el modelo de inserción a partir de becas y ayudas se ha venido generalizando hasta convertirse en una de las alternativas más importantes desde el punto de vista cuantitativo para los jóvenes en nuestro país. Así, las becas han superado el ámbito de la universidad para penetrar con fuerza en el mundo de la empresa privada e incluso en la Administración Pública, donde cada vez es más frecuente incorporar a jóvenes trabajadores a través de una convocatoria pública de ayudas.

De este modo, podemos decir que ambos itinerarios han trazado curvas de evolución similares, quizás no tanto en términos de intensidad pero sí desde luego en lo que se refiere a un crecimiento estable en el último periodo. En este contexto, parece complicado argumentar que existe una relación directa entre el incremento de las becas de inserción y una supuesta disminución de la contratación de tipo formativo, pues se ha podido comprobar que ésta no se ha producido en la realidad. Las becas han irrumpido con fuerza en el panorama laboral español, pero parece que no lo han hecho a base de destruir un empleo generado previamente a partir de contratos de tipo formativo.

Sin embargo, esto no significa que no pueda estar dándose sustitución de empleo en el mercado de trabajo español. Es cierto que la contratación formativa ha crecido en los últimos tiempos, pero quizás no lo ha hecho de forma paralela a la importante generación de empleo que se ha producido en este mismo periodo, y desde luego no lo ha hecho en función al papel de correa de transmisión entre el entorno educativo y el mercado de trabajo que se otorgó a estas figuras contractuales en el diseño inicial de la política laboral en España.

En el Informe de Juventud presentado en el año 2004 por el INJUVE -al que ya hemos hecho referencia en páginas precedentes- se ofrece un análisis de las trayectorias de inserción de una muestra de jóvenes entrevistados. De entre los que respondieron que contaban con experiencia laboral se intentó diseccionar el tipo de contrato específico que se firmó en cada uno de los casos al acceder por primera vez al mercado laboral. Los resultados obtenidos se resumen en el gráfico que presentamos en la página siguiente.

CUADRO 14: EXPERIENCIA LABORAL DE LOS JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS



[Fuente: Encuesta de Juventud del INJUVE, 2004]

Tal y como se puede observar, la cuarta parte de los jóvenes entrevistados que dijeron tener experiencia laboral no habían firmado un contrato de ningún tipo. De las tres cuartas partes que sí han desarrollado su actividad con un contrato, un 68% lo han hecho por cuenta ajena y un 7% por cuenta propia o en una empresa familiar. Entre los asalariados, un 7% han tenido como primer trabajo un empleo fijo, mientras que un 61% lo ha tenido un empleo temporal. Un tercio de estos contratos temporales son en prácticas, y dos tercios corresponden a otros tipos de contratos temporales, de entre los que destaca el de obra y servicio determinado.

Si recordamos la distribución de los asalariados entre 16 y 29 años según su tipo de contrato -tabla 8 en la página 19-, en 2005 había 163.400 jóvenes con un contrato de tipo formativo (un 6,8% del total de temporales en esas edades), mientras que los que estaban en posesión de un contrato de obra y servicio alcanzaban la cifra de 748.200, representando a un 31,2% de los trabajadores jóvenes con un contrato temporal. El contrato que de forma mayoritaria firman los jóvenes cuando acceden a su primer empleo es de obra y servicio, y esto debería suponer un dato suficientemente revelador de la utilidad real de la contratación de tipo formativo como vehículo de la primera inserción laboral.

En relación al itinerario que se define a partir de becas y ayudas, hay que subrayar de nuevo lo complicado que resulta acceder a cualquier tipo de contabilidad unificada acerca del número de becarios en España, sea cual sea el ámbito de destino sobre el que pretendamos fijarnos.

En el sector de la universidad la tarea resulta algo menos complicada debido a la existencia de registros oficiales que, aunque descentralizados, recogen de forma más o menos ajustada la contabilidad de beneficiarios de becas de investigación. Sin embargo, en los ámbitos de la empresa privada y del sector público la tarea se vuelve prácticamente imposible, y sólo se pueden manejar cifras aproximadas a partir de procesos de inferencia estadística como los que aquí hemos elaborado.

En este sentido, cabe destacar como muy positivo el proyecto de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) encaminado a tratar de unificar los datos referentes al número de becarios que registran las oficinas de empleo de las universidades españolas. Esto supondrá sin duda un avance en el conocimiento de esta realidad, aunque esta iniciativa tan sólo recogería las ayudas otorgadas en el marco de un convenio de cooperación educativa, quedando muchos becarios al margen de esta realidad.

Lo que sí parece cierto es que el salto al primer empleo a partir de becas y ayudas de carácter laboral constituye un fenómeno muy extendido en el complejo sistema de transición del entorno educativo al mercado laboral que conocemos en España. En lo que tiene que ver con la inversión en I+D+i y en la generación de equipos de investigación, el gasto directo ha aumentado en nuestro país de forma sostenida, como también lo ha hecho el volumen de jóvenes que completan sus estudios doctorales con el apoyo de una beca específica.

Las becas en empresas también se han generalizado notablemente, tanto las que tienen lugar en el marco de la obtención del título universitario -reguladas en su mayoría a partir de Convenios de Cooperación Educativa- como aquellas otras que tienen lugar una vez que los jóvenes han completado sus estudios superiores y son fruto de una convocatoria unilateral de ayudas por parte de las empresas; las opiniones recogidas a partir de las entrevistas y los grupos de discusión que se han realizado apuntan claramente en esta dirección. Algo parecido, aunque a escala mucho menor, sucede con las becas que tienen lugar en el marco del sector público: los expertos y expertas que hemos consultado coinciden a la hora de afirmar que en los últimos años esta forma de incorporación de personal se ha venido generalizando en muchos órganos de la Administración.

En definitiva, hemos esbozado un panorama en el que la firma de contratos de tipo formativo alcanzó a lo largo de 2005 la cifra de 185.445 para personas entre 16 y 29 años, mientras que las becas y ayudas convocadas para jóvenes universitarios llegaron a las 193.476. Si ajustamos estas cifras a jóvenes en posesión de una titulación superior, los contratos en prácticas fueron 80.704, y las becas y ayudas específicas para quienes hubieran completado sus estudios se situaron en 40.079 (todas menos las universitarias de colaboración y las prácticas en empresas bajo convenio, tal y como se puede observar en la figura 13).

A la luz de estas cifras, y siempre en el marco de la comparación con el itinerario contractual formativo, podemos afirmar que, desde el punto de vista cuantitativo, las becas y ayudas constituyen una realidad destacada en el sistema de inserción laboral español de jóvenes universitarios.

▪Diferencias retributivas

Lo que se pretende a continuación es ofrecer una comparación entre la retribución media estimada de las diferentes tipologías de becas que forman parte del itinerario de becas y ayudas y aquella relativa a las fórmulas específicas integradas en el itinerario contractual formativo.

Tal y como ya se ha mencionado, la retribución recibida en el caso de los contratos en prácticas debe ser al menos de un 60% de lo fijado en convenio para un trabajador que desempeñe la misma o equivalente tarea o función en la empresa, y de un 75% como mínimo de éste durante el segundo año. En el caso del salario a percibir por el trabajador con contrato para la formación, éste es fijado en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en 2005, equivalente a 7.182 euros brutos anuales), siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Aquí hacemos referencia a ambas fórmulas contractuales (prácticas y formación) por la razón esgrimida en las páginas introductorias de este estudio: de cara al análisis estadístico, es muy frecuente encontrar las dos categorías agrupadas bajo el concepto "contratos de tipo formativo". Sin embargo, no hay que olvidar que el contrato que puede entrar en conflicto de forma más directa con el itinerario de becas y ayudas es el contrato en prácticas, puesto que éste es el que se orienta de forma específica hacia los titulados universitarios que encaran su proceso de transición desde el ámbito educativo al mercado de trabajo.

Fijado el punto de partida, vamos a aproximarnos en primer lugar a la dotación media de los contratos que firman los jóvenes españoles. Para ello, nos vamos a apoyar en la Encuesta de Estructura Salarial realizada en el año 2002; no se ha podido acceder a un dato con mayor grado de actualización por ser ésta la última fecha de realización de esta encuesta de dimensión europea, aunque esta cifra no debería presentar variaciones muy significativas en relación a la actualidad[27].

TABLA 27: RETRIBUCIÓN SALARIAL DE LOS JÓVENES SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO

	SALARIO BRUTO MEDIO ANUAL (€)			SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL (€) (sobre 12 meses)		
	Todas las edades	Menos de 20 años	De 20 a 29 años	Todas las edades	Menos de 20 años	De 20 a 29 años
Ambos sexos						
Total	19.802,45	9.686,12	14.362,39	1.650,20	807,18	1.196,87
Duración indefinida	22.088,74	9.615,30	15.441,98	1.840,73	801,28	1.286,83
Duración determinada	13.404,37	9.719,25	12.834,85	1.117,03	809,94	1.069,57
Varones						
Total	22.169,16	10.544,80	15.514,60	1.847,43	878,73	1.292,88
Duración indefinida	24.812,47	10.501,38	16.806,91	2.067,71	875,12	1.400,58
Duración determinada	14.767,85	10.562,76	13.834,89	1.230,65	880,23	1.152,91
Mujeres						
Total	15.767,56	7.969,87	12.807,39	1.313,96	664,16	1.067,28
Duración indefinida	17.443,34	8.217,96	13.746,08	1.453,61	684,83	1.145,51
Duración determinada	11.082,42	7.823,62	11.314,94	923,54	651,97	942,91

[Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2002]

[27] En este sentido, el diario El País señalaba en su edición del 11 de julio de 2005 que "*el salario medio español creció un 0,1% en los últimos cinco años*".

El INE, en su Encuesta de Estructura Salarial, no ofrece datos desagregados por tipo de contrato, por lo que resulta imposible conocer la cuantía media de los contratos en prácticas y en formación. Lo que contempla este organismo es una diferenciación de las figuras contractuales según su duración en el tiempo, distinguiendo entre contratos de duración indefinida y contratos de duración determinada -o, de forma más común, contratos temporales-.

Si nos fijamos en el salario bruto medio de los contratos de duración determinada -pues los contratos de tipo formativo se enmarcan dentro de esta categoría- que firman los jóvenes entre 20 y 29 años, la remuneración media anual de este tipo contractual es de 12.834,85 euros para la media de ambos sexos, siendo superior en el caso de los hombres (13.834,89 euros) y sensiblemente inferior en el de las mujeres (11.314,94 euros). En relación a los contratos indefinidos para el mismo tramo de edad, los contratos temporales se encuentran muy por debajo en cuanto a su dotación, pues ésta llega a alcanzar los 15.441,98 euros brutos anuales de promedio.

También hay mucha distancia entre la remuneración que conocen los jóvenes y la media para el total poblacional; en los contratos temporales, ésta es de 13.404,37 euros (frente a 12.834,85), pero en los indefinidos la distancia se agudiza más aún: 22.088,74 euros para el total poblacional frente a 15.441,98 euros para los jóvenes entre 20 y 29 años. En el caso de las mujeres, resulta llamativo el hecho de que, en buena medida, estas diferencias generacionales quedan mucho más limitadas. Así, por ejemplo, los contratos temporales tienen una remuneración para el total de mujeres de 11.082,42 euros brutos anuales, mientras que para las jóvenes entre 20 y 29 años es de 11.314,94 euros.

Con todo, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial resulta imposible calcular la dotación media de los contratos de tipo formativo, puesto que la desagregación mayor que se efectúa en esta herramienta estadística hace únicamente referencia a la duración de los contratos. Por este motivo, lo que hemos hecho ha sido acudir a una serie de Convenios Colectivos sectoriales para conocer de forma precisa cuál es la dotación mínima contemplada para un contrato en prácticas en las empresas que se ubican en estos sectores de actividad. Así, hemos optado por basarnos en los tramos salariales que se reflejan en los convenios de cuatro de los sectores en los que la presencia de becarios parece estar más extendida: el sector de consultoría de planificación, organización y contabilidad, el sector de prensa diaria, el sector de la banca y el sector de las gestorías administrativas. El cálculo efectuado aparece reflejado en la tabla 28.

TABLA 28: DOTACIÓN SALARIAL BRUTA DE LA CONTRATACIÓN FORMATIVA EN 2005

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

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

[Fuente: elaboración propia]

Así pues, éste va a ser el esquema general que nos va a permitir comparar la retribución salarial media a partir de la vía contractual con la dotación de las distintas becas y ayudas, que a continuación recordamos:

TABLA 29: DOTACIÓN MEDIA DE LOS DISTINTOS TIPOS DE BECAS -POR JORNADA COMPLETA-

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

* Las becas de colaboración y las prácticas en empresas en el marco de un convenio se desarrollan habitualmente en horario de media jornada, con lo que se ha duplicado su valor de cara a posibilitar la comparación con los contratos.
** Las Becas de trabajo en empresas, fuera de la regulación de los Convenios, son muy diversas como para poder ofrecer un promedio salarial; lo que se ha hecho es calcularlo en función de las convocatorias de becas detectadas y de las opiniones y experiencia recabadas a lo largo del trabajo de campo

[Fuente: elaboración propia]

Como se puede observar, la dotación bruta media de los contratos para la formación es de algo menos de 600€ mensuales, mientras que la de los contratos en prácticas equivale a 830€ de promedio entre los sectores analizados. En este sentido, la remuneración de las ayudas que se orientan a jóvenes titulados en el marco de la universidad y la investigación es mayor que la de los contratos, pues las becas se ubican de media en torno a los 1.000€ (superando incluso los 1.800€ en el caso de las becas posdoctorales). Sólo los jóvenes en el segundo año de su contrato en prácticas que trabajaran en el sector de la prensa diaria podrían igualar esta cifra, ya que perciben 1.071€ por el desarrollo de su actividad.

Esta relación, sin embargo, se altera si nos fijamos en el ámbito de la empresa privada. Aquí, la dotación de las becas a disposición de los titulados universitarios es inferior a la de la vía contractual, y esta distancia se agudiza aún más durante el segundo año de desempeño de los contratos en prácticas. Además, hay que tener en cuenta que en el cálculo salarial del itinerario contractual en prácticas nos estamos refiriendo siempre a los tramos menores que prevé la ley, del 60% en el primer año y del 75% en el segundo, lo cual no quiere decir que no pueda haber empresas que fijen sus cálculos por encima de estos mínimos exigidos. En resumidas cuantas, la dotación de los contratos en prácticas es mejor en el ámbito privado que la de las becas y ayudas destinadas a la misma franja de jóvenes titulados.

Por último, en el ámbito de la Administración Pública, la balanza se inclina ligeramente a favor de las becas y ayudas, pues su dotación, de más de 960€ brutos mensuales, es superior al promedio de los contratos en prácticas. No obstante, hay ciertos sectores de los que hemos analizado en los que un joven contratado en su segundo año de prácticas podría cobrar aproximadamente la misma cantidad -o incluso más- que si estuviera desarrollando una beca en un organismo público; nos referimos en concreto a empresas del sector de banca y a compañías de prensa diaria.

Desde una óptica general, y en función de la proximidad de las cifras, parece complicado argumentar que el elemento salarial pueda ser determinante a la hora de que un joven universitario opte por una fórmula contractual formativa o por una beca en su primera inserción al mercado laboral. Hay desde luego ayudas pobremente dotadas, como es el caso de las becas de colaboración y el de las prácticas becadas en empresas bajo la regulación de un convenio; sin embargo, este tipo de fórmulas no aparecen dentro del sistema de inserción como alternativas viables para la emancipación o el sustento de sus destinatarios. Son, a lo sumo, ayudas económicas para complementar el desarrollo de la etapa formativa de estos jóvenes.

El resto de becas, sin embargo, en tanto que orientadas a titulados que emprenden su salto desde la esfera educativa a la productiva, sí pueden tener esa consideración de pretender constituir verdaderos ingresos que permitan emprender proyectos personales independientes. Y en este sentido, su dotación, que no se diferencia de forma drástica de la de los contratos en prácticas, no parece un elemento definitivo a la hora de escoger entre un itinerario específico u otro.

Así pues, la remuneración bruta de los contratos en prácticas que firman los jóvenes universitario es muy similar a la dotación de las becas que se desarrollan en el ámbito de la investigación, de la empresa y de la Administración Pública, consagrando lo que se ha venido a denominar la "generación de los mileuristas": jóvenes que, más allá de su preparación académica, del sector en el que desarrollen su actividad o de la fórmula específica que regule su desempeño laboral, se sitúan de manera prolongada en el tiempo en a una remuneración mensual que difícilmente supera los 1.000 euros[28].

▪Una protección social desigual

El último elemento que vamos a analizar para construir este análisis comparativo tiene que ver con los niveles de protección que se garantizan en los dos itinerarios observados. Como parece evidente, la gran variedad de modelos de inserción que se han ido analizando a lo largo de este estudio llevan aparejadas diferentes tipos de cobertura; a grandes rasgos, éstos se podrían dividir en tres grandes grupos según las garantías y los niveles de protección que ofrecen:

A. En primer lugar, existe un grupo formado por todos los contratos de tipo formativo y por las becas de investigación una vez que se ha obtenido el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) -de acuerdo a lo estipulado en el EPIF 2006-. Los jóvenes que se encuentren en estos supuestos se podrán beneficiar de la acción protectora de Seguridad Social, que comprende los siguientes elementos:

   ▪La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes.

   ▪La recuperación profesional.

[28] Recientemente se ha creado una página web, http://mileuristas.es/, en la que se debaten temas relacionados con la precariedad en el empleo y las dificultades para consolidar un proyecto vital independiente a las que se enfrentan los jóvenes trabajadores en España.

- Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, invalidez -en sus modalidades contributiva y no contributiva-, jubilación -en sus modalidades contributiva y no contributiva-, desempleo -en sus niveles contributivo y asistencial-, muerte y supervivencia, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.

- Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

B. En segundo lugar aparece un conjunto integrado por los becarios de investigación que se encuentran en sus dos primeros años de investigación, esto es, antes de obtener el grado de suficiencia investigadora, por los jóvenes que desarrollan una beca en algún organismo de la Administración Pública y, en buena parte de los casos, por los titulados universitarios que desarrollan una actividad de tipo laboral en una empresa privada. Estos jóvenes, de acuerdo al EPIF 2006, quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, y por lo tanto se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social con la exclusión de la protección por desempleo.

C. Y por último, el tercer grupo está integrado por todas las becas que quedan fuera del EPIF 2006, esto es, las becas de colaboración en departamentos universitarios y las becas en empresas fruto de un Convenio de Cooperación Educativa. En este conjunto, el Seguro Escolar protege a sus beneficiarios contra determinadas contingencias que puedan sobrevenirles, otorgándoles tres tipos de prestaciones que relatamos a continuación:

- Por accidente escolar, que comprende toda lesión corporal que sufra el asegurado con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, siempre que estas actividades hayan sido organizadas o autorizadas por los Centros de Enseñanza. Las prestaciones que comprende son la asistencia médica y farmacéutica (incluyendo el internamiento sanatorial e intervención quirúrgica), indemnizaciones económicas por incapacidad y los gastos de sepelio.

- Por enfermedad, y la prestación básica que se otorga es la de asistencia médica completa, incluida la hospitalización y los servicios de cirugía general, neuropsiquiatría, tuberculosis pulmonar y ósea y tocología. El estudiante tiene la facultad de elección de facultativo y centro sanatorial.

- Por infortunio familiar; esta prestación tiene por objeto asegurar al estudiante la continuidad de sus estudios ya iniciados hasta el término normal de los cursos que componen su carrera. Ésta se concederá por fallecimiento del cabeza de familia o ruina o quiebra familiar.

- Cuadro resumen del análisis comparado

TABLA 30: FIGURAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES UNIVERSITARIOS EN 2005

		Nº TOTAL	DESTINATARIOS HABITUALES	DOTACIÓN MEDIA BRUTAL MENSUAL (€) -sobre 12 meses y jornada completa-	NIVEL DE PROTECCIÓN
	Contratos formativos	185.445			
	-Contrato para la formación	104.741	Inferior a titulados sup.	598,5	A
	-Contrato en prácticas	80.704	Titulados superiores	830,31	
	Becas y ayudas	193.671			
UNIVERSIDAD	-Becas de colaboración	2.877	Estudiantes	354,54	C
	-Becas FPI	950	Titulados superiores	1.005	B (2 años) A (2 años)
	-Becas FPU	958	Titulados superiores	1.100	B (2 años) A (2 años)
	-Becas Posdoctorales	350	Doctores	1.857,5	A
EMPRESA	-Prácticas en empresa	150.000	Estudiantes	600	C
	-Becas en empresa	36.000	Titulados superiores	700	- *
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	-Becas en la AAPP	2.536	Titulados superiores	962,5	B

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

[Fuente: elaboración propia]

La tabla 30 resume las cifras más destacadas de a la inserción que se produce a través de los dos itinerarios de referencia. En términos absolutos, como se puede observar, la cuantificación realizada arroja importantes similitudes. En 2005 se firmaron, según datos del SPEE, 185.445 contratos de carácter formativo, mientras que en el mismo año, a partir de fuentes estadísticas, boletines oficiales y registros educativos diversos, fueron convocadas 193.671 becas orientadas de alguna forma a la inserción laboral de los universitarios.

Dentro del conjunto de ayudas, el peso de las prácticas becadas en compañías privadas que se encuentran bajo la regulación de un convenio universidad-empresa es muy destacado, suponiendo más de las tres cuartas partes del total de becas convocadas en 2005. Esta dato subraya la importancia creciente de una figura cuya naturaleza es en esencia la de tender puentes entre la esfera educativa y productiva a partir de la adquisición de una experiencia práctica en un marco laboral que pueda apuntalar la formación recibida por los jóvenes en las aulas universitarias.

Si descomponemos estos totales y nos fijamos en la información orientada exclusivamente a jóvenes ya titulados superiores, la cifra de contratos en prácticas alcanza los 80.704, mientras que la de becas -producto de sumar las becas de postgrado, las becas en empresas fuera de convenios y las becas convocadas por la Administración Pública- se sitúa en 40.794.

Esto no hace sino dibujar, tal y como ya hemos afirmado con anterioridad, un panorama de acceso al mercado de trabajo caracterizado por dos rasgos fundamentales: por un lado, la existencia de una figura contractual creada específicamente para fomentar el empleo de los titulados superiores -el contrato en prácticas- que tiene una relevancia más bien escasa en el conjunto de mecanismos de inserción a disposición de los jóvenes; y por el otro, la creciente importancia relativa de todo un sistema de becas y ayudas que, alcanzando a la práctica totalidad de los ámbitos de actividad, se ha acabado convirtiendo en un itinerario real por el que los jóvenes transitan en su salto del entorno educativo al productivo.

Además, buena parte de los análisis recogidos apuntan hacia una consolidación, cuando no un crecimiento, de esta opción de transición, lo que no convierte al itinerario a partir de becas y ayudas en un elemento de máximo interés a la hora de analizar los complejos mecanismos de inserción laboral de los jóvenes en España. Una realidad difusa y opaca -y frecuentemente marginada de los análisis globales formulados en esta materia- sobre la que hemos pretendido arrojar algo de luz a través de este recorrido descriptivo.

III. DETECTANDO ESPACIOS DE CONFLICTO

1. PRESENTACIÓN GENERAL

La universitaria no debe ser una enseñanza estrictamente orientada a las demandas del mercado de trabajo, pero tampoco parece razonable que la universidad aísle sus contenidos educativos de las necesidades específicas del sistema productivo. Ésta es probablemente la primera gran conclusión obtenida a raíz de las distintas entrevistas y grupos realizados, y también resume el complicado equilibrio que las políticas orientadas a la educación superior han venido persiguiendo en los últimos años.

La inserción laboral de los graduados universitarios puede llegar a ser una carrera de fondo sujeta a múltiples obstáculos que hay que sortear hasta conquistar un cierto grado de estabilidad y autonomía. Es cierto que en España los universitarios acaban teniendo a la larga una tasa de desempleo inferior a la del resto de niveles educativos, pero esta situación se consigue después de que los titulados superiores pasen muchos años sufriendo altas tasas de desempleo y de temporalidad. El aumento del número de titulados universitarios durante los últimos veinte años, así como la generalización de este tipo de estudios, ha cambiado la situación de privilegio de la que éstos gozaban con anterioridad en el mercado laboral. Así, las tasas de desempleo relativas a los titulados universitarios han aumentado y, en el caso de los menores de 30 años, son incluso mayores a las de ciertos niveles educativos inferiores.

TABLA 31: TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO (%)

	Total poblacional			De 16 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 29 años		
	Tot.	Hom.	Muj.	Tot.	Hom.	Muj.	Tot.	Hom.	Muj.	Tot.	Hom.	Muj.
Total	8,7	6,64	11,61	27,7	23,22	34,2	16,15	13,79	19,07	10,82	8,74	13,32
Analfabetos	17,93	16,68	20,27	0	0	0	0	0	0	15,27	15,1	16,37
Educación primaria	10,09	7,99	14,19	32,34	23,82	58,99	17,98	15,76	23,88	15,88	11,14	27,45
Educación secundaria primera etapa	10,65	7,59	16,07	28,34	23,83	35,36	16,92	15,49	19,39	11,81	8,44	18,12
Educación secundaria segunda etapa	8,16	5,76	11,18	21,59	19,29	22,95	14,73	10,8	19,09	8,98	7,19	11,12
Formación e inserción laboral (secund.)	7,37	4,81	9,3	0	0	0	10,69	7,9	13,97	4,33	0	5,05
Educación superior, excepto doctorado	6,61	5,34	7,96	18,52	16,61	20,92	16,43	13,81	18,2	10,61	9,56	11,47
Doctorado	1,71	1,22	2,58	.	.	.	0	.	0	0	0	0

[Fuente: INE, EPA IV trimestre 2005]

También es verdad que muchos universitarios terminarán cobrando un salario superior al percibido por los jóvenes de su generación ubicados en otros tramos educativos, pero esto se consigue a costa de que una proporción importante de los graduados acabe sobrecualificado en relación a los requerimientos de su puesto de trabajo, cobrando un salario que podría no compensar la inversión educativa que se ha realizado[29].

En efecto, el fantasma de la sobrecualificación está cada vez más presente. La Unión General de Trabajadores, en un estudio de reciente publicación[30], señala que la "*amalgama de una formación artificialmente prolongada y de unas mantenidas temporalidad y precariedad ha dado lugar a dos fenómenos perversamente complementarios como son los de la sobreeducación y el subempleo o, lo que es lo mismo, la estridente disonancia entre las cualificaciones adquiridas y los trabajos descualificados que luego se desempeñan; […] los jóvenes se sobreeducan para el subempleo*".

También desde Comisiones Obreras se ha abordado esta problemática tan específica; así, en un informe acerca de la precariedad laboral de los jóvenes[31], el sindicato señalaba que "*la definición de un empleo como precario se deriva directamente de la desconexión entre nivel de cualificación y nivel ocupacional; lo que surge en los discursos* [de los jóvenes] *es una cierta elaboración de la sobrecualificación como criterio definitorio de un trabajo precario*".

Sin embargo, el problema no se ubica exclusivamente en el acceso a un mercado laboral precarizado, sino que tiene que ver también con la propia estructuración de la enseñanza que se imparte en los niveles superiores del sistema educativo. Parece haber un problema básico de enfoque en el sistema educativo. Distintos estudios recogen que los graduados se quejan de que los modos de enseñanza siguen basados en clases magistrales, dando muy poca importancia a la elaboración de proyectos aplicados o la adquisición directa de una experiencia laboral a través de prácticas regladas. Los modos de enseñanza "tradicionales" dificultan la adquisición de las competencias necesarias para hacer frente a los nuevos retos que supone la inserción laboral del joven titulado universitario, como puede ser expresar ideas complejas, hablar en público, desarrollar una capacidad organizativa, trabajar en equipo, etc..

---

29 García-Montalvo, José: *La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo*. IVIE, 2005.
30 UGT-Madrid: *El empleo en la Comunidad de Madrid. La necesidad de la estabilidad frente a la precariedad*. Tribuna Sindical, enero 2006. Madrid, 2006. Pp. 48-49.
31 CCOO, Secretaría Confederal de Juventud: *La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*. Madrid, 2004. Pg. 19.

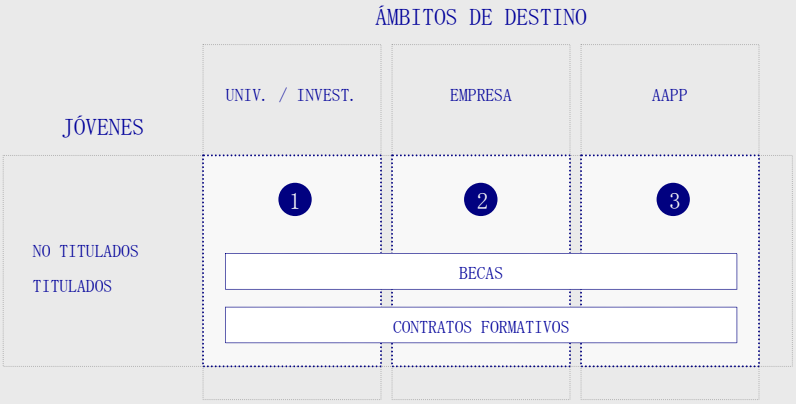
Todo esto lleva a analistas como el profesor Montalvo[32] a un conclusión que resulta ciertamente alarmante: la universidad puede correr el riesgo de convertirse en una fábrica de "desanimados", esto es, de jóvenes que al finalizar sus estudios universitarios se encuentran con un trabajo temporal que poco tiene que ver con lo que han aprendido y que requiere una cualificación en muchos casos menor a la que poseen, con la consiguiente frustración de sus expectativas.

No se trata de repartir culpas, pero esta situación puede tener mucho que ver con cuatro elementos fundamentales que, como veremos a continuación, van a entrar en juego en el análisis de cada uno de los ámbitos de inserción laboral que vamos a construir en los próximos epígrafes:

- El sentido y la orientación de las titulaciones académicas.
- Las políticas públicas orientadas a fomentar la inserción de la población más joven.
- El esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes que se lleve a cabo desde los agentes que operan en el mercado el mercado laboral.
- La capacidad de reflexión y de reacción de los propios jóvenes afectados ante un escenario que dista mucho de ser el ideal para sus intereses.

Vamos a recordar de forma gráfica la estructura de la primera inserción de los jóvenes en nuestro país, identificando los ámbitos de destino que componen el sistema general y las posibilidades de conflicto que existen en cada uno de ellos a partir de la posible colisión entre los dos itinerarios de inserción que aquí nos ocupan: los contratos formativos y las becas y ayudas.

FIGURA 15: ESPACIOS DE CONFLICTO POTENCIAL ENTRE ITINERARIOS



[Fuente: elaboración propia]

[32] García-Montalvo, José: *Ibíd.*

Una vez delimitados los tres ámbitos en los que vamos a tratar de identificar los conflictos potenciales entre la inserción a través de contratos de tipo formativo y aquella otra a partir de becas y ayudas, los interrogantes que pretendemos plantear en cada uno de ellos son también tres:

1. En primer lugar, ¿existe la posibilidad de que los jóvenes ubicados en este espacio reciban una beca de inserción?;

2. Después, ¿existe la posibilidad de que éstos firmen contratos formativos?;

3. Y por último, ¿existe conflicto potencial entre la beca y la fórmula contractual, o su delimitación según los casos está clara y se ajusta a un criterio justificado?

Como veremos a continuación, las situaciones que se pueden dar a partir del análisis de cada uno de los espacios identificados son las siguientes:

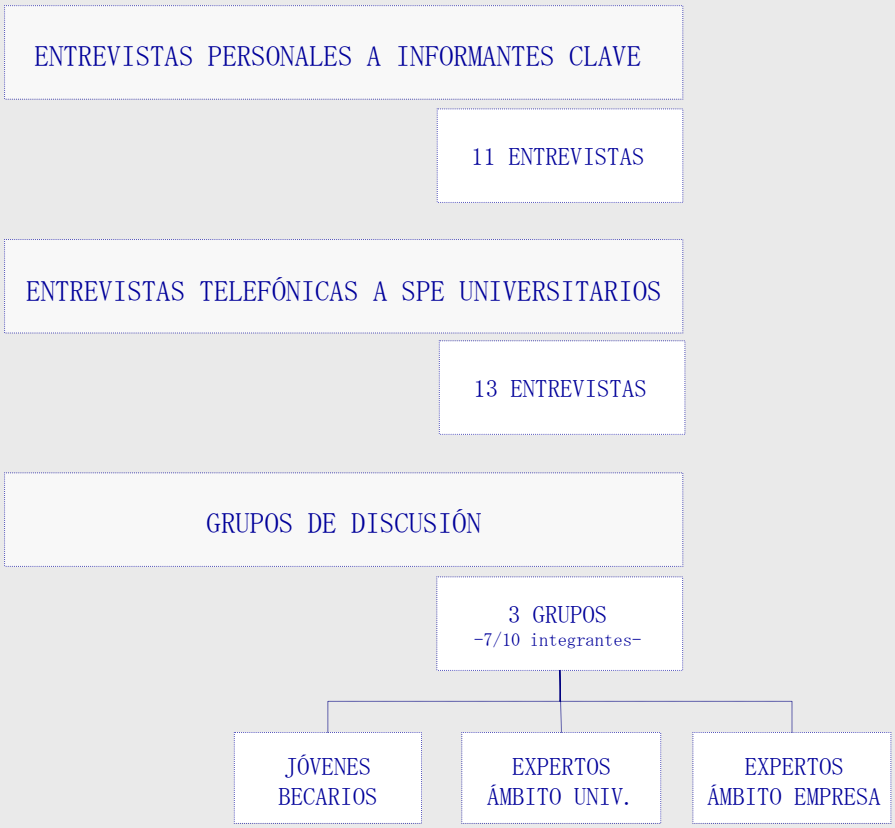
- En primer lugar, puede suceder que en uno de los ámbitos analizados la inserción laboral de los jóvenes universitarios se canalice a partir de un solo itinerario de inserción, y que éste resulte del todo adecuado para garantizar un acceso de los jóvenes ajustado a sus capacidades, a las necesidades del mercado y a unos requisitos irrenunciables de calidad y seguridad en el empleo.

- En segundo término, puede también ocurrir que en un ámbito específico coexistan los dos itinerarios de referencia -contratos formativos y becas-, siendo potestad de la entidad que recibe a la persona joven optar por uno u otro. En este caso, se podría dar el caso de que el sistema de inserción estuviera siendo ineficiente al posibilitar el conflicto entre las dos alternativas, puesto que las partes contratantes -u otorgantes de una beca- escogerán una u otra forma de inserción en función de los beneficios que cada una les reporte, lo que no tiene por qué resultar necesariamente la mejor opción de cara al joven que accede por primera vez al mercado laboral.

- En última instancia, puede suceder que un ámbito de destino específico funcione a partir de un solo itinerario de inserción, tal y como ocurría en el primer supuesto, pero que en este caso, al contrario que en aquel, la fórmula concreta de inserción no resulte la más adecuada para los intereses de los jóvenes que acceden a su primera experiencia laboral.

El presente bloque analítico se va a construir en buena medida a partir del análisis documental y estadístico que alimentó el capítulo anterior, pero sobre todo va a estar anclado en los discursos obtenidos a partir de las distintas técnicas empleadas a lo largo del trabajo de campo, tal y como se detalla en el anexo metodológico que acompaña al presente estudio -anexo 3-. A modo de resumen esquemático, el trabajo de campo de desarrolló de la siguiente forma:

FIGURA 16: ESQUEMA DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO



[Fuente: elaboración propia]

2. EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD Y LA INVESTIGACIÓN

El primero de los ámbitos del sistema general de inserción laboral de los y las jóvenes con titulaciones superiores que se va a analizar es el de la universidad y la investigación. En él, como en el resto, vamos a prestar una atención diferenciada a los jóvenes que están en camino de obtener su titulación y a aquellos otros que ya son egresados.

▪Los tres interrogantes clave

Los jóvenes que aún se encuentran cursando su titulación pueden optar a conseguir una beca de colaboración que les permita compaginar una actividad de tipo laboral con su formación universitaria. Como ya hemos señalado anteriormente, las becas de colaboración están orientadas a desempeñar labores eminentemente administrativas en alguno de los servicios universitarios (oficinas de atención, bibliotecas, etc.), y su duración está limitada a la mitad de la jornada laboral, de forma que se garantice que el alumno o la alumna pueda hacer un seguimiento correcto de sus clases y de su rutina académica; de algún modo, las becas de colaboración están concebidas como un apoyo económico extra para los alumnos que quieran (y puedan) simultanear su formación con un trabajo a tiempo parcial en la propia universidad.

Por otro lado, los jóvenes en vías de obtención de su titulación no cuentan con una figura contractual formativa específica para desempeñar una actividad laboral en el marco de la universidad. Dada su situación académica -aún no son diplomados o licenciados-, la única posibilidad en este sentido sería el contrato de tipo formativo denominado "contrato para la formación", pero no hay constancia de un recurso generalizado a esta figura por parte de las universidades españolas a la hora de contar con los servicios de los estudiantes que aún no han completado sus estudios de grado. Cuando hay que cubrir algún tipo de actividad que podrían desempeñar alumnos y alumnas que aún no poseen el título, la figura a la que se recurre en la práctica totalidad de los casos es a la beca de colaboración anteriormente señalada.

De este modo, el tercero de los interrogantes tiene fácil solución; ¿existe conflicto entre la contratación formativa y las becas ofertadas a este tipo de jóvenes? No, puesto que en la práctica no se dan casos de contratación de tipo formativo enfocados hacia estos jóvenes no titulados en el marco de la universidad y la investigación, sino que la actividad de carácter laboral que desempeñan se realiza en la práctica totalidad de los casos bajo el paraguas de una beca de colaboración.

En lo que se refiere a los jóvenes titulados y su acceso laboral al ámbito de la universidad y la investigación, resulta prácticamente innecesario preguntarse si éstos pueden recibir becas y ayudas, puesto que ésta es la fórmula que más se ha consolidado a lo largo de los últimos años en nuestro país. En este sentido, hemos podido detectar dos tipos de becas orientadas a este perfil.

Las primeras son las becas clásicas para la formación del personal investigador y universitario: las becas FPU, FPI y Posdoctorales, que se constituyen como un apoyo económico para los estudiantes que quieran abordar estudios de tercer ciclo -y posteriores- y empezar a desarrollar su carrera investigadora, encontrándose reguladas por el Estatuto del Personal Investigador en Formación. Las segundas becas detectadas en este ámbito, de carácter más técnico, se parecen mucho a las becas de colaboración que acabamos de describir con anterioridad, sólo que esta vez están orientadas de forma específica a jóvenes titulados; son, por ejemplo, becas para trabajar en las aulas informáticas de los centros de enseñanza universitarios o para garantizar el mantenimiento de los laboratorios de algunos departamentos.

Respondiendo al segundo interrogante, que tiene que ver con la posibilidad de firmar contratos de tipo formativo, ésta es sin duda una opción abierta para aquellos jóvenes titulados que desean orientar su futuro profesional en el ámbito universitario y de la investigación. Las entidades receptoras de este tipo de candidatos (universidades y centros de investigación) podrían optar por los contratos en prácticas, por los contratos específicos orientados a la investigación e incluso por fórmulas no formativas como los contratos por obra y servicio adscritos a la duración de un proyecto específico.

Además, después de la aprobación de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) en diciembre de 2001, las Universidades también pueden acogerse a las figuras contractuales del profesor colaborador y del profesor ayudante doctor, además de la del profesor doctor de universidad privada para los centros privados; estas modalidades carecen de un carácter formativo explícito, pero sí están pensadas para canalizar la inserción laboral de los investigadores en los momentos iniciales de sus carreras.

Con todo, ¿cuál es la realidad de la contratación en el ámbito que nos ocupa? La realidad es que los jóvenes titulados que desean permanecer en la universidad y en los centros de investigación lo están haciendo, en el mejor de los casos, apoyados por becas de postgrado de diversa índole, y en muy pocas ocasiones llegan a firmar un contrato con el centro de acogida que consagre una relación de tipo laboral.

Por este motivo, el grueso de las reivindicaciones expresadas por el colectivo de jóvenes investigadores se ha orientado, como ya hemos visto pero tendremos oportunidad de analizar en profundidad, hacia la reconversión de las becas y ayudas de postgrado en contratos laborales más estables y con cotas de protección más amplias.

Así pues, ¿hay conflicto entre figuras en este ámbito y para este tipo de jóvenes? Indudablemente sí. No sólo existe el conflicto en este punto, sino que además se configura como uno de los espacios más agitados de todo el sistema de la primera inserción laboral que estamos analizando. Esto es así porque en el fondo subyace un aspecto de más alcance que el mero debate entre figuras: la consideración de la actividad investigadora (y, en muchos casos, docente) que desarrollan estos jóvenes titulados como una actividad laboral o como una prolongación de su etapa formativa.

Los investigadores aseguran que la realidad se ajusta más a lo primero, pero el conjunto del sistema parece negarles la razón o, por lo menos, matizar su postura cuando les presenta un escenario en el que el acceso a este ámbito se canaliza en su práctica totalidad a partir de becas y ayudas. De este modo, lo que hay es una negación expresa del carácter eminentemente laboral de la actividad de los jóvenes investigadores, lo que entronca con el punto de partida del presente estudio: la beca ha de tener una función formativa, y es comprensible en un entorno en el que prime la formación, mientras que el contrato regula una relación de trabajo y, por tanto, debería ser propio de aquellas situaciones en las que prime lo laboral.

▪Resultado del análisis

En efecto, el ámbito de la universidad y la investigación es un espacio atravesado por el conflicto en lo que refiere a la situación laboral de los jóvenes que lo integran. Y este conflicto alcanaza a los distintos niveles de análisis que hemos mencionado, puesto que se da entre los jóvenes que aún no han obtenido sus titulaciones y también es manifiesto entre quienes comienzan su carrera investigadora después de haber completado los estudios superiores. Veamos con más detalle cómo se dibujan las líneas de fricción entre becas y contratos en este ámbito.

Como ya hemos mencionado, las becas de colaboración son figuras diseñadas para que los estudiantes puedan desempeñar una serie de tareas en el marco de su Universidad a cambio de una remuneración mínima, que hemos podido cifrar en torno a los 150-200€ para un desempeño a media jornada, tal y como refleja la tabla 30.

Por su propia configuración, la beca de colaboración tiene la función básica de permitir que el joven estudiante pueda generar un ingreso complementario a su formación académica, haciéndolo además en contacto con alguno de los servicios de sus universidades. Tal y como recoge la convocatoria de becas de colaboración de la Universidad Complutense de Madrid, "*las becas de colaboración de la UCM son ayudas económicas a sus estudiantes en contraprestación a la colaboración de los becarios en algunos de los Centros o Servicios de la Universidad; su objetivo fundamental es el de facilitar una formación práctica complementaria a los estudiantes que les pueda servir de ayuda a la hora de integrarse en el mundo laboral*" [33].

El desempeño de una beca de colaboración puede sin duda guardar relación con los estudios cursados por la persona que gane la beca. Sería el caso, por ejemplo, de un estudiante de la licenciatura de biblioteconomía destinado a apoyar el funcionamiento de la biblioteca central de la universidad, o de una alumna de la carrera de informática que tuviera como tarea la supervisión de las aulas informáticas de su facultad.

Sin embargo, también puede ser que las actividades adscritas a la beca de colaboración guarden escasa relación con la formación académica del estudiante que la obtenga. Esto es así porque el modelo de convocatoria más habitual de este tipo de ayudas se realiza no por áreas de estudio o por ámbitos temáticos, sino de forma general y transversal, de forma que, salvo para aquellos servicios en los que sí se especifican una serie de conocimientos mínimos, cualquier alumno de cualquier licenciatura puede terminar cubriendo uno u otro servicio.

En este contexto que se dibuja, intentar justificar el recurso a una beca para canalizar la actividad desempeñada a partir de esta figura que nos ocupa resulta ciertamente complicado. Por un lado, por la aparente desconexión entre la formación del becario y la actividad desarrollada; que un alumno de la licenciatura de filología inglesa colabore en la secretaría de su facultad o en la biblioteca de su campus difícilmente puede considerarse como una "*formación práctica complementaria*" que posteriormente pueda servirle "*de ayuda a la hora de integrase en el mundo laboral*". Pero por otro, nos encontramos de nuevo ante el elemento fundamental que a nuestro entender traza la línea divisoria entre la vía contractual y las becas y ayudas: la finalidad perseguida a partir del desempeño de la actividad concreta.

[33] Vid. http://www.ucm.es/info/ucmp/pags.php?tp=Becas%20y%20Ayudas&a=servicios/becas&d=men00056.php

Los profesores Moreno Gené, Pardell Veà y Romero Burillo, de la Universitat de Lleida, señalan en un trabajo acerca de esta materia[34] que "*la distinción entre beca y relación laboral se fundamenta en determinar en cada caso concreto cuál es el interés o beneficio principal que se satisface con la beca y con la prestación de servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los becarios o si, por el contrario, el de la propia entidad convocante de la beca*".

Cuando se convocan este tipo de becas, los órganos que las promueven insisten en subrayar su carácter no laboral, por lo que, por ejemplo, se refieren siempre a "retribuciones" y nunca a "salarios". No obstante, la naturaleza laboral o no laboral de este tipo de figuras debería siempre resolverse a la luz de la legislación laboral, recurriendo fundamentalmente al artículo 1. 1. del Estatuto de los Trabajadores -que contiene los presupuestos sustantivos que definen una relación laboral- y a los artículos 1.3 -que define las situaciones de exclusión del criterios laboral- y 2 -que define las relaciones laborales de carácter especial-. Éste es un argumento al que volveremos en otros puntos de este capítulo, pero entendemos que resulta fundamental para aproximarse de manera clara y certera a la naturaleza de las distintas actividades que se pretenden analizar.

El análisis de todas y cada una de las convocatorias de becas de colaboración de las universidades españolas -para dilucidar si estamos ante una actividad de carácter formativo o ante una forma encubierta de desempeño laboral- excede con mucho los límites de este estudio. Lo que sí podemos enunciar son una serie de características fundamentales que han de presentar las becas de colaboración para poder justificar su sentido dentro de un esquema formativo y, en última instancia, orientado al beneficio principal del estudiante y no de la entidad que lo acoge. De no concurrir estos elementos en el desempeño de una beca de colaboración, se podría entender que se están vulnerando los principios inspiradores de su naturaleza y, por tanto, que la actividad desarrollada por el becario o la becaria esconde en realidad un desempeño laboral encubierto. Veamos cuáles son estas características básicas:

- Ajuste entre la actividad desempeñada en el marco de la beca y la formación académica que está recibiendo el becario, de cara a poder facilitar verdaderamente su inserción laboral posterior a la finalización de sus estudios oficiales.

- Existencia de un plan de formación ajustado a las características de la actividad desempeñada por el becario y a la duración del desarrollo de la beca.

[34] Moreno, Pardell y Romero: *Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado*. Disponible en http://www.precarios.org/docs/beccol.pdf

- Designación de un tutor o tutora que realice un seguimiento y un control de la actividad del becario; este seguimiento no puede limitarse a un informe final una vez acabado el periodo de realización de la beca, sino que debe ser permanente, manteniendo un canal de información y retroalimentación constante con el becario para guiar su actividad y potenciar su aprovechamiento formativo.

- Diferenciación muy nítida entre las tareas desarrolladas por el becario o becaria y aquellas otras llevadas a cabo por parte de los trabajadores habituales del servicio universitario en cuestión, teniendo en cuenta la necesaria carga formativa de la actividad desempeñada mediante una beca.

Estos elementos deberían ser suficientes para determinar en cualquier supuesto que se plantee qué parte obtiene la utilidad de los servicios prestados en el marco de una beca de colaboración -el estudiante o el órgano receptor- y, por tanto, si nos encontramos ante una verdadera beca o ante una relación laboral encubierta.

Del análisis que hemos formulado a partir de las becas analizadas, además de por las diversas opiniones recogidas a lo largo del trabajo de campo, la situación actual parece favorecer la posibilidad de que las becas de colaboración, en su configuración actual, puedan no estar ajustándose a los criterios enunciados, por lo que en ciertos casos podamos estar ante verdaderas relaciones laborales bajo la etiqueta de becas de carácter formativo. Las actividades desarrolladas por los becarios parecen no ajustarse en su mayoría a la preparación académica de éstos, los planes de formación no acompañan al desempeño de las diferentes tareas, los tutores y tutoras son figuras nominales que en la práctica no ejercen la función que se les ha atribuido, el seguimiento no es continuo y se limita, en el mejor de los casos, a un informe final una vez terminado el periodo de beca, y para terminar, la actividad desarrollada por los becarios se confunde con demasiada frecuencia con la que lleva a cabo el personal permanente de los servicios en cuestión, llegando al punto de que sin la participación de jóvenes estudiantes a través del programa de becas de colaboración, el servicio en cuestión vería seriamente comprometida su continuidad.

Desde nuestra óptica, las becas de colaboración pueden desempeñar un papel muy interesante en el sistema de tránsito del entorno universitario al mercado de trabajo. Además de obtener un ingreso económico durante el periodo de estudios, los alumnos pueden entrar en contacto directo con un servicio universitario en el que aprender a desarrollar una actividad relacionada con su preparación académica, lo cual puede tener consecuencias muy positivas para su inserción laboral una vez obtenida la titulación. El esfuerzo debe radicar entonces en hacer énfasis en su carácter formativo y en garantizar su aprovechamiento por parte del estudiante.

En lo que tiene que ver con las becas orientadas a titulados y tituladas superiores, éstas constituyen sin lugar a dudas el grueso de la polémica en torno a los distintos itinerarios de inserción en el ámbito de la universidad y la investigación. Hoy día, prácticamente la única alternativa para comenzar una carrera investigadora pasa por la concatenación sucesiva de distintas ayudas y becas que permitan completar los estudios de tercer ciclo, redactar y defender la tesis doctoral y adentrarse y profundizar en las actividades propias de un docente universitario o de un investigador. Como ya se ha señalado, el sistema prevé la posibilidad de recurrir a figuras contractuales de carácter formativo para acompañar este itinerario, por lo que el conflicto entre un itinerario y otro aparece en toda su plenitud. Analicemos sus claves más detenidamente.

El marco fundamental dentro del que debería resolverse este aparente conflicto es, como ya hemos señalado, el que perfila el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.1: "*la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*". He aquí lo que se tipifica como una relación de tipo laboral; lo que quede fuera de esta formulación, que encuentra en la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y la dependencia sus elementos definitorios básicos, podrá conceptualizarse bajo otro tipo de formulaciones -desde el trabajo solidario hasta las becas-, pero lo que sí parece claro es que toda actividad que se pueda encuadrar dentro de esta definición deberá ser considerada como una relación laboral y, por lo tanto, deberá estar regida por una fórmula contractual específica.

Para completar este marco teórico, y con objeto de ajustarlo al fenómeno de las becas -que es el que aquí ocupa nuestra atención-, vamos a apoyarnos también en una sentencia del Tribunal Supremo que terminó reconociendo a el carácter laboral de la actividad desarrollada por un becario en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla[35]. Argumentaba el texto de la sentencia: "*la esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente. El importe de la beca no constituye una retribución de servicios. Por el contrario, la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye, en los términos fijados en convenios colectivos o contratos individuales, los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia.*

[35] Vid. STS de 22 de Noviembre de 2005, así como la jurisprudencia citada en la misma.

Las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral. Ciertamente que el hecho de que en ambos casos se realice un trabajo y se perciba una retribución puede hacer difícil la distinción en supuestos límite.

Y para concluir el razonamiento, la Sentencia también apuntaba lo siguiente: "*disfrazar una relación laboral con el ropaje de una beca constituye una actuación en fraude de Ley que lleva como consecuencia la nulidad del acto constitutivo del fraude y la producción de efectos del acto que se trata de encubrir. Recordemos que el art. 6.4 del Código Civil (LEG 1889/27) dispone que《los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de Ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir》*" .

En el análisis de las becas de postgrado en ámbito de la universidad y la investigación, el primer elemento en el que la práctica totalidad de las personas consultadas estuvieron de acuerdo fue al señalar la indefinición y la ausencia de una regulación clara y común de la naturaleza y características de la diversidad de becas existentes.

En la actualidad son muchas las instituciones y los organismos, tanto públicos como privados, que convocan becas en el ámbito de la investigación, y es muy poco habitual que las diferentes convocatorias se parezcan entre sí; en efecto, difieren en su remuneración, en su duración, en sus tareas asignadas, en el papel a desempeñar por el becario en la institución de acogida, y esto no hace sino dificultar un abordaje de la problemática desde una óptica global. En este sentido, una propuesta expresada por las personas entrevistadas va en la doble dirección de, por un lado, hacer obligatorio que los distintos programas de becas de investigación, sea quien sea la entidad que los convoque, tengan que ajustarse a lo dispuesto en el EPIF, y por otro, que se cree un Registro Oficial que contemple y reconozca el conjunto de becas y ayudas de postgrado existentes en todo el Estado.

Tal y como ya se ha mencionado, la carrera investigadora o, por lo menos, sus primeros años, se desarrolla en la práctica totalidad de los casos con el apoyo de una serie de becas de formación que acompañan al investigador desde el inicio de los cursos de doctorado hasta la firma de algún contrato con carácter estable.

De este modo, la persona que opte por esta vía profesional puede encadenar una beca FPI de cuatro años, otra para cubrir una estancia de dos años en el extranjero, otra posdoctoral de otros cuatro años, una adscrita a un proyecto de investigación en algún organismo privado que se extienda por un periodo de otros dos años, etc., con lo que no resulta infrecuente que investigadores que hayan sobrepasado con generosidad la treintena no hayan conocido en su experiencia profesional el desempeño de su actividad bajo fórmula contractual alguna. Esto, que en el caso de los médicos, de los arquitectos o de los juristas sería difícil de imaginar, es sin embargo más frecuente de lo que parece en el ámbito de la investigación.

En lo que se refiere a las becas de postgrado que han formado parte del análisis realizado en el primer bloque del presente estudio -FPI, FPU y de Postgrado-, ya hemos señalado que la revisión del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) de enero de 2006 tuvo como consecuencia principal, entre otras, la sustitución del modelo clásico 0+4 (ningún año de contrato, cuatro de beca) por el modelo conocido como 2+2 (dos años iniciales de beca y dos de contrato). Esto ha supuesto un avance muy importante en la consideración de la actividad investigadora como una actividad laboral y, por tanto, sujeta a regulación a través de fórmulas contractuales.

No obstante, como también hemos avanzado, los principales colectivos de investigadores, aglutinados en torno a la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios) siguen apostando por avanzar hacia un modelo 4+0, caracterizado por la ausencia de becas y por la regulación desde el inicio de la carrera investigadora a partir de la vía contractual. Por otro lado, esta reivindicación entronca con lo dispuesto en la recomendación de la Comisión Europea, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores, en la que se propone que la actividad investigadora se regule a través de contratos desde su comienzo.

De cualquier modo, hablar hoy día de la situación real del becario de investigación es difícil, porque en este momento no existe una situación única. Hasta que se aplique el nuevo EPIF va a existir un periodo de transición, lo que va a provocar que durante un periodo que puede ir desde el año a los dos años cohabiten situaciones regidas por el Estatuto del Becario de 2003 y por el EPIF 2006. De hecho, seis meses después de aprobado el nuevo Estatuto, aún no ha habido ninguna beca de formación en investigación convocada bajo los nuevos criterios adoptados en a partir de este documento.

Volviendo a la raíz del conflicto potencial entre becas y contratos en el ámbito de la investigación, los elementos fundamentales que justifican en última instancia la opción por una u otra figura son dos: la primacía del elemento formativo sobre el elemento productivo y la constatación de que, en el desarrollo de la beca, el principal beneficiario es el propio becario y no la institución o el organismo de acogida.

Así, los debates en torno a la carrera investigadora y sus diferentes modelos de regulación parten de este mismo principio, pero difieren en cuanto a la consideración del carácter laboral de la actividad de los jóvenes investigadores. En otras palabras, el debate en torno a becas y contratos en este ámbito no obedece a una mera elección estratégica entre una u otra posibilidad, sino que tiene un trasfondo profundamente anclado en reconocimiento o no de una actividad productiva, laboral y, por tanto, enmarcada en el Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, lo que parece más razonable es, tal y como hemos hecho con las becas de colaboración, fijar las características básicas que debe reunir una beca de investigación para poder ser considerada como tal y, en este sentido, diferenciarse de otras actividades que ameritarían una regulación contractual.

Sabemos que el objetivo de la actividad comprendida en un contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo directo, mientras que una beca, por el contrario, no persigue ese objetivo productivo o lo busca de forma relativa, siendo el elemento determinante el aprendizaje práctico del beneficiario. En definitiva, tal y como señala el profesor Moreno Gené[36], mientras que a través del contrato de trabajo la persona "da", en el desarrollo de una beca la persona "recibe". De hecho, esta situación es la que ha posibilitado la consideración tradicional de las tareas desarrolladas en el marco de una beca como "*trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad*", tal y como recoge el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores a la hora de enunciar las formas excluidas de la relación laboral.

En efecto, para que las becas de formación en investigación puedan ser consideradas como tales y difieran nítidamente de los supuestos que habilitan la existencia de una relación contractual, se han identificado a partir del trabajo de revisión documental y de las entrevistas realizadas una serie de características mínimas que éstas han de presentar. Son las tres que a continuación se presentan de forma esquemática.

[36] Moreno Gené: *El personal investigador en formación: ¿becarios o trabajadores?* Revista Temas Laborales, nº 78, 2005.

1. Ausencia de subordinación de la carga formativa de la beca al trabajo desempeñado en el marco de la misma. Las actividades investigadoras, docentes o de cualquier otro tipo llevadas a cabo por el becario han de encontrar su justificación en una mejora de su formación, y en ningún caso puede entorpecerla u obstaculizarla. Si esto no fuera así, se podría entender que es el órgano receptor el que percibe el mayor de los beneficios en el desarrollo de la beca, lo que incumpliría uno de los criterios diferenciales enunciados. Así pues, los requisitos de la carga formativa de una beca, con objeto de diferenciar su naturaleza de la de los contratos formativos, se pueden resumir de la siguiente forma:

   - Existencia de un plan de formación específico y tutelado que condicione el resto de actividades desempeñadas por el becario.

   - Puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento y control permanente entre un tutor y el becario, de forma que éste realice sus tareas bajo la supervisión y el consejo de aquél.

   - Correlación entre la duración de las becas y las necesidades formativas del becario, de forma que no se pueda producir ni un alargamiento excesivo del periodo formativo ni una interrupción tan prematura que impida la consolidación de los conocimientos adquiridos.

2. Distinción entre las actividades desarrolladas por los becarios y aquellas otras llevadas a cabo por el personal habitual del organismo de acogida. Lo razonable es que la persona que desempeña una beca, si bien puede coincidir en aspectos concretos con las tareas llevadas a cabo por el personal laboral, tenga un ritmo de actividad y un repertorio de tareas claramente diferenciadas de las de la plantilla, pues lo contrario podría inducir a pensar que estamos ante una relación laboral encubierta, más aún si el becario es responsable del desarrollo de actividades esenciales para el buen funcionamiento del órgano de acogida.

   En concreto, este aspecto es especialmente delicado en instituciones en las que el becario puede desempeñar tareas docentes (universidades y centros de investigación); en esta situación, deben darse las garantías necesarias para justificar que la colaboración en la docencia se realiza en aras del programa formativo del becario y no con objeto de cubrir de forma más económica las necesidades docentes del centro en cuestión. Estos son los criterios capaces de asegurar esta situación:

- La docencia no debería ser una obligación estandarizada en todas las becas de investigación, sino que debe responder a las características propias de cada plan formativo.

- La impartición de clases debería ser siempre posterior a la formación teórica y pedagógica del becario en materia de actividad docente.

- La docencia nunca debería entorpecer la labor formativa del becario, por lo que deberían establecerse límites temporales a ésta en función de la duración total de la beca.

- Lo ideal es que los becarios se responsabilicen de tareas docentes auxiliares, esto es, que no tengan a su cargo una asignatura o una materia de forma exclusiva.

3. Clarificación de la situación de vinculación del becario con su organismo de acogida, con objeto de distinguir con claridad entre una dependencia meramente académica o una dependencia de carácter laboral. Así, habría que dilucidar si los becarios de investigación guían su actividad a partir de las orientaciones y recomendaciones de sus tutores o si, por el contrario, se integran con plenitud en el organigrama de su centro y ocupan un lugar reconocido en la cadena jerárquica.

   La explicación es que el becario no debe adaptarse a una organización y gestión del trabajo que les es completamente ajena debido a un vínculo específico no contractual, sino que es la institución que lo acoge quien debe ajustar sus procesos y estructuras con el objeto de satisfacer las necesidades formativas de éste. Así pues, el becario debe sujetarse a las condiciones explicitadas en el texto de convocatoria de la beca, pero en ningún caso habrá de someterse a ningún tipo de subordinación jurídica o, en palabras de Moreno Gené[37], asumir cualquier manifestación de poder desde la dirección.

   En todo caso, la entidad de acogida debe comprometerse a corregir y apoyar al becario, ayudando en la mejora de la actividad que esté desempeñando sin exigirle en ningún caso un rendimiento de acuerdo a criterios de productividad.

[37] *Ibíd.*

Hasta aquí los requisitos mínimos que desde el punto de vista teórico deben presentar las becas para poder ser consideradas como tales y no como fórmulas encubiertas de actividad laboral. ¿Cuál es, no obstante, la realidad? De acuerdo a las personas que han participado en los grupos de discusión y en las entrevistas, la distinción entre formación en investigación y actividad productiva es, cuanto menos, poco nítida. Como parece razonable, desde la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios) se han recogido los discursos más proclives a considerar la tarea investigadora como una actividad laboral desde su inicio, pero hay otras muchas voces que se han sumado a este argumento para concluir que la regulación de la investigación a partir de becas y ayudas podría estar encubriendo una relación laboral que, en caso de probarse, debería pasar a ser contemplada desde la óptica laboral.

En este sentido, la aprobación del nuevo Estatuto -EPIF 2006- es percibida de forma generalizada como un avance muy positivo en la mejora de las condiciones de trabajo de los jóvenes investigadores y en la concepción de la investigación como una actividad más que requiere de una regulación similar a la de otras profesiones. Es cierto que el texto aprobado en enero de 2006 presenta aún deficiencias que son señaladas como muy importantes -vacío en materia de riesgos laborales, escasa cobertura por accidentes, indefinición en materia de requisitos de los planes formativos, limitación a las becas de formación en investigación, etc.-, y que las organizaciones de jóvenes investigadores siguen convocando movilizaciones en protesta por lo que consideran una oportunidad perdida para dignificar de una vez por todas el trabajo de investigador en España, pero no lo es menos que las diferencias con la regulación de 2003 son muy grandes y que la dirección a seguir en un futuro ha quedado marcada, con mayor o menor nitidez.

Como decíamos, los requisitos fundamentales que hemos identificado para una beca de formación y la actividad que de hecho llevan a cabo los jóvenes becarios en nuestro país son realidades que no acaban de casar en la práctica. Siguiendo de nuevo al profesor Moreno Gené[38], más allá de la división que tradicionalmente se ha pretendido levantar entre las funciones formativas de las becas de investigación y la función productiva que es propia de las relaciones laborales, la actividad desarrollada hoy día por el personal en formación en el ámbito de la universidad y la investigación parece tener la suficiente entidad como para ser considerada como productiva, por lo que es merecedora de una cobertura mayor que la que otorga el EPIF de forma general y las distintas convocatorias de becas y ayudas de forma específica.

[38] *Íbid.*

Es común el argumento de que el hecho de que esta etapa inicial de formación sea tan sólo el comienzo de una carrera investigadora de largo recorrido no justifica el recurso a las becas y ayudas, puesto que esta manera de proceder resultaría del todo chocante si se trasladara a otro tipo de profesiones. El joven investigador no puede ser tratado como un alumno de los últimos cursos de licenciatura, puesto que el trabajo que desarrolla, que tiene por supuesto un importante componente formativo, reviste sin embargo de una entidad mayor, más próxima al desempeño laboral que a los trabajos de aula o a las prácticas formativas.

En este sentido, lo que se impone es una clarificación escrupulosa de la frontera existente entre las tareas de investigación desarrolladas bajo el paraguas de una beca y aquellas otras que tienen lugar en el marco de un contrato. ¿Difiere mucho el trabajo desarrollado por unos y otros investigadores? En caso de que la respuesta fuera negativa, la tarea sería la de unificar los derechos y obligaciones de ambos, extendiendo las características de la relación laboral contractual al conjunto del personal investigador. Si la respuesta al interrogante formulado fuera positiva, habría que separar con mayor nitidez el espacio de las becas del espacio de la actividad productiva, trazando una divisoria nítida entre ambas esferas con objeto de minimizar la posibilidad de confusión.

En fin, ¿difiere mucho el trabajo desarrollado por unos y otros investigadores? A partir de las opiniones recabadas y del análisis formulado, no. O, por lo menos, no tanto como para que los jóvenes recién licenciados que quieran optar por comenzar una carrera investigadora tengan que hacerlo en las condiciones que determinan las becas para la formación que hemos analizado. Veámoslo más detenidamente.

Los programas de formación en el marco del desarrollo de una beca son en la mayoría de los casos insuficientes, cuando no directamente inexistentes. El becario asiste a sus cursos de doctorado, participa en las investigaciones que se le asignan y, con frecuencia, comparte cierta carga docente con los trabajadores en plantilla del órgano que corresponda. Su formación suele ser el propio desempeño de la actividad en la que está inmerso, que en muchos aspectos difiere muy poco de la que desempeñan los investigadores que sí cuentan con un contrato.

En cuanto al tutor o tutora, su asignación es obligatoria de acuerdo a lo estipulado en el EPIF, pero su papel real depende en buena medida de cada caso y de cada persona; Al ser las atribuciones del tutor tan etéreas, hemos podido identificar situaciones en las que el tutor sí desempeñaba un rol de de supervisión, de control y de guía del becario, y otros en los que la figura, literalmente, "*brillaba por su ausencia*".

Lo que en muy pocos casos se ha detectado a partir de las entrevistar realizadas ha sido un seguimiento continuo y permanente por parte de los tutores; más allá de los informes finales, y esto ni tan siquiera de manera habitual, son muy pocos los casos en los que hay una intercambio de información y valoraciones entre tutor y becario, con lo que éste último apenas recibe un *feed-back* acerca de su desempeño que vaya más allá de lo que sucede en el día a día de su actividad.

Si nos referimos a las tareas desempeñadas por los becarios y las diferencias entre éstas y las que lleva a cabo el personal contratado, los jóvenes en formación participan de forma muy importante en las tareas de investigación que se llevan a cabo, desarrollando buena parte de la producción científica total del país. En un estudio elaborado por la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios) y publicado en el año 2001[39] se llegaba a la conclusión de que "*el 48.8% de los artículos científicos españoles en revistas internaciones de impacto están firmados en primer lugar por un Investigador en Formación o Perfeccionamiento. En concreto, el 25.1% de los artículos presentan una primera firma de PIFP-pre (no doctores) y el 23.8% de PIFP-pos (doctores)*".

En cuanto al último de los aspectos que deberían diferenciar una beca de un contrato, el de la dependencia, los jóvenes investigadores declaran estar sujetos a más de un vínculo académico-laboral: de entrada, lo están en relación a su tutor, pero también en relación a su director o directora de Tesis, al director o directora de su departamento y a la persona que eventualmente dirija alguno de los proyectos en los que participen. Por supuesto, estas figuras pueden coincidir en la misma persona, pero en buena parte de los casos no lo hacen, con lo que el joven investigador en formación sí se inserta en un complejo entramado relacional y jerárquico que poco difiere del organigrama en el que se integra un investigador contratado. Además, aunque su trabajo no es evaluado en términos de productividad, pocos son los jóvenes investigadores en formación que no conocen los rigores y las exigencias de las entregas de proyectos, de la excelencia científica y del resto de elementos que definen la cotidianeidad de la labor investigadora.

Así pues, todos estos elementos parecen apuntar en una misma dirección: la consideración de la investigación en formación como una actividad productiva que debería estar sujeta a una relación de tipo laboral. Y, en este sentido, regulada a partir de la vía contractual.

[39] FJI-Precarios: *Estudio bibliométrico de la producción científica del Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en España*. Disponible en www.precarios.org.

Decíamos que la nueva redacción del Estatuto del Becario avanzaba en esta dirección al reconvertir en contrato los dos últimos años de realización de las becas de postgrado, apuntalando de esta manera el modelo 2+2. De este modo, el legislador ha reconocido el carácter laboral de la actividad del personal en formación una vez obtenida la suficiencia investigadora, que en el modelo educativo español coincide con la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA). Así pues, el joven investigador estaría desarrollando una actividad fundamentalmente formativa desde el inicio de la carrera investigadora hasta la obtención del DEA, por lo que la regulación de esta situación se haría a través de una beca; una vez obtenida la suficiencia investigadora, sin embargo, su actividad pasaría a adquirir un componente laboral, por lo que se estructuraría a partir de la firma de un contrato con el órgano de acogida. ¿Cuál es la justificación de esta división a partir del DEA?

Formalmente, la idea de fondo es que hasta la obtención de la suficiencia investigadora, el becario está básicamente dedicado a sus cursos de doctorado, lo que de alguna forma es una prolongación de la etapa formativa y, por tanto, tendría sentido acudir a una regulación a partir de una beca. Una vez terminados los cursos de doctorado, el joven investigador pasaría a dedicarse de lleno a su Tesis doctoral, con lo que ya se insertaría en una dinámica investigadora que justificaría la firma de un contrato por el desempeño de una actividad productiva.

En las opiniones analizadas, no obstante, impera el siguiente discurso: la división en función del DEA es un recurso más bien de tipo administrativo para construir un modelo 2+2 que tenga en cuenta las particularidades de la programación académica del tercer ciclo y las características del repertorio de contratos formativos aplicables en este ámbito. En efecto, los estudios de tercer ciclo en España se organizan en base a dos periodos de dos años: uno para obtener los créditos teóricos a partir de los cursos de doctorado y otro para elaborar y defender la Tesis doctoral. Por otro lado, el contrato en prácticas, que es el principal contrato de tipo formativo al que se podría recurrir en el caso que nos ocupa, tiene una duración máxima de dos años. La matemática es exacta: 2+2, beca y contrato.

Pero la realidad suele ser más compleja que el cálculo matemático, y son muchas las opiniones que cuestionan este criterio de ordenación. Por ejemplo, ¿por qué el DEA determina pasar de un tipo de cobertura social a otro? En la práctica, los cursos de doctorado tienen una incidencia muy escasa en la capacidad investigadora de los jóvenes en formación, y el tiempo dedicado a estas tareas es muy pequeño en relación al conjunto de la actividad desarrollada por los becarios de investigación.

Parece evidente que, como pasaría en cualquier otra profesión, la capacidad investigadora de los jóvenes que empiezan este camino es menor que la de un investigador de amplia experiencia, pero esta diferencia no justifica un tratamiento jurídico y administrativo tan diferente. Y, lo que es más importante, esta diferencia no se subsana con la obtención del DEA, que desde enero de 2006 se ha convertido en el elemento capital para discernir entre una actividad formativa y una actividad productiva.

Al final, el recurso al DEA para marcar el punto de inflexión en la carrera investigadora de los jóvenes en formación tiene un sentido eminentemente práctico. Como hemos señalado, la obtención de la suficiencia investigadora está convenientemente ubicada en el punto intermedio de los cuatro años de duración de las becas de postgrado, lo que permite establecer de forma muy sencilla dos subperiodos de igual duración: uno de beca y otro de contrato formativo.

Por otro lado, hay que entender también el contexto en el que se produce la aprobación del nuevo EPIF. El sistema de becas de investigación arranca en España en los primeros años setenta, y desde aquella época hasta el año 2003 nunca se acometió el más mínimo intento de regular y homogeneizar aquella situación. En ese año se aprobó un texto a todas luces insuficiente pero, justo es reconocerlo, que partía del compromiso explícito de intentar ordenar el caos reinante en el ámbito de las becas de investigación. Y así se llegó al año 2006, fecha de la última revisión del Estatuto. En un análisis estático, el EPIF presenta aspectos claramente mejorables, pero en perspectiva histórica ha supuesto un avance de una importancia innegable.

De alguna forma, el tránsito de un modelo 0+4 a otro 4+0 hubiera supuesto una ruptura demasiado profunda en el incipiente y aún poco estable sistema de investigación y desarrollo español. Por este motivo, el recurso al DEA como barrera entre una y otra realidad ha de contemplarse como un paso intermedio de necesaria existencia entre un modelo caduco y otro mucho más innovador, que aún no se ha llegado a materializar pero que está en el horizonte a un plazo más corto que largo. No nos cabe duda de que el modelo 2+2 acabará siendo una etapa transitoria hacia el pleno reconocimiento del carácter productivo de la carrera investigadora desde sus inicios, tal y como anuncia el reciente posicionamiento de la Comisión Europea en esta materia.

En resumen, las becas de postgrado siguen teniendo una importancia capital en lo que se refiere a la primera inserción laboral de aquellos jóvenes que optan por desempeñar su actividad en el marco de la investigación. Este hecho está contribuyendo a precarizar su contacto con el mundo laboral, puesto que las becas,

como ya hemos tenido oportunidad de analizar, presentan unas condiciones generales de desventaja en relación a la vía contractual, lo que se intensifica si nos centramos en el nivel de protección social y en los márgenes de cotización. La carrera investigadora, en especial en sus años iniciales, se resume en una suerte de concatenación de becas y ayudas que no hace sino poner barreras a la ya de por sí complicada estabilidad en el empleo de la población más joven.

Por este motivo, el paulatino reconocimiento de la dimensión laboral de la actividad investigadora es una noticia muy positiva de cara a poder garantizar mejores condiciones de trabajo para el conjunto del personal investigador en formación. Desde nuestra óptica, y apoyándonos en las opiniones recabadas a lo largo del trabajo de campo, este reconocimiento habría de intensificarse de cara a contemplar el conjunto de la carrera investigadora como un ámbito de dedicación profesional con un alto valor productivo.

En un lado, tenemos a un abogado defensor emitiendo su alegato en un juicio; nadie dudaría de que esa persona esté realizando un trabajo. En el otro, observamos a otra persona que está investigando en una mesa rodeada de libros; la tendencia es a considerar que está estudiando, que está aprendiendo, que se está formando. Pero no cabe duda de que quien será el próximo "Premio Nobel" en física está en estos momentos estudiando, aprendiendo. Investigando. Por lo tanto, urge desterrar la idea de que la investigación es mera formación. También es trabajo, a pesar de que -o precisamente porque- se aprende investigando.

¿Y quién se beneficia de este trabajo? En primer lugar el propio investigador, porque adquiere una formación fundamental y perfecciona sus conocimientos. Pero ese trabajo también suma si forma parte de un proyecto de investigación más amplio. Además, las universidades y los centros de investigación contabilizan en sus memorias anuales como producción propia todos y cada uno de los trabajos de investigación que se llevan a cabo en ese organismo, sin importar que quien los firme sea un joven investigador becado. Su actividad parece tener una consideración laboral desde distintos puntos de vista, salvo a la hora de nombrarle como trabajador.

Desde el momento inicial, los jóvenes que apuestan por esta vía deberían poder desempeñar sus tareas bajo el marco de un contrato formativo y, eventualmente y sin una dilación innecesaria, bajo el paraguas de un contrato indefinido. Ésta sería la forma más eficaz de materializar la apuesta por elevar el sistema de I+D de nuestro país al mismo nivel que el de los socios europeos.

3. EL ÁMBITO DE LA EMPRESA PRIVADA

El segundo ámbito que nos ocupa es el de la empresa o, de forma más específica, el ámbito que tiene que ver con los procesos de transición desde el entorno universitario a las empresas privadas. Aquí, como ya hicimos al analizar lo que sucedía en el entorno de la investigación, vamos a tener en cuenta las diferentes realidades a las que se enfrentan los jóvenes estudiantes que aún no han completado sus estudios universitarios y aquellos otros que sí han finalizado sus titulaciones y se insertan por primera vez en el mercado de trabajo.

Por otro lado, hemos intentado dar cabida en este análisis a toda una serie de fenómenos que están condicionando y, en buena medida, alterando las reglas de juego de los procesos de transición entre la universidad y la empresa privada, de entre los que destaca el proceso de construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior, comúnmente denominado "Proceso de Bolonia".

Lo obligado, no obstante, es comenzar respondiendo a los tres interrogantes clave que delimitábamos al inicio del tercer bloque: ¿pueden los jóvenes en este ámbito obtener becas y ayudas para la inserción laboral? ¿Pueden firmar contratos de tipo formativo? Y en caso de que las dos alternativas sean posibles, ¿existe conflicto o disfunción entre ambos itinerarios de inserción? Veámoslo en profundidad.

▪Respondiendo a los interrogantes clave

En relación a la primera pregunta, y empezando por los estudiantes que no han completado aún su titulación, éstos pueden obtener una beca de prácticas en empresas a través de los Proyectos de Cooperación Educativa firmados entre sus centros universitarios y distintas empresas colaboradoras. Como ya hemos descrito, los Proyectos son acuerdos entre partes que posibilitan que los alumnos que hayan completado al menos el 50% de los créditos obligatorios de sus titulaciones puedan realizar estancias en empresas relacionadas con su ámbito de actividad, con objeto de realizar un periodo formativo intensivo en el que enriquecer la dimensión práctica de su aprendizaje académico con vistas a su inserción laboral posterior.

Por otro lado, y también en el marco de acuerdos firmados entre las universidades y las empresas privadas, existe otro tipo de becas para estudiantes universitarios que se desarrolla en el marco de las empresas privadas: el *practicum*. Esta modalidad, a diferencia de la anterior, no se lleva a cabo de manera opcional por parte del alumnado que esté interesado en una estancia en empresas privadas, sino que se trata de una práctica inserta en el programa lectivo de la titulación.

En otras palabras, se trata de una estancia obligatoria y con un valor estipulado en créditos académicos, de forma que todos los alumnos han de pasar por ella para obtener su título de grado. Por otro lado, este tipo de práctica no contempla de forma habitual una remuneración económica, aunque en algunos casos existe una ayuda por parte de la empresa para cubrir los gastos de transporte y de comida del estudiante.

En esencia, al no existir remuneración económica estipulada, el *practicum* no debería ser considerado dentro del repertorio de becas y ayudas para la inserción laboral que estamos analizando. No obstante, por su similitud con las prácticas voluntarias en empresas, por su carácter innovador y directamente vinculado con la mejora de la inserción laboral y por la inminencia de las transformaciones en el ámbito educativo que vendrán de la mano del Proceso de Bolonia, entre las que se encuentra la generalización progresiva de esta figura, nos ha parecido que su inclusión en el marco general de análisis podría resultar de interés de cara a conocer con mayor grado de precisión el complejo entramado de inserción que se perfila en el horizonte de los estudiantes universitarios españoles.

En lo que respecta al segundo interrogante que planteábamos, los estudiantes que se encuentran en aras de la obtención de un título superior pueden acogerse a la fórmula del contrato para la formación, pensado para jóvenes menores de 21 años que no cuenten con la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas.

Lo que sucede en la realidad es que esta práctica es muy poco habitual, puesto que el contrato para la formación está diseñado básicamente para aquellos jóvenes que han cursado estudios distintos a los universitarios, básicamente de formación profesional específica de grado medio. Los estudiantes universitarios que desempeñan alguna actividad de carácter laboral en empresas privadas mientras dura su formación universitaria lo suelen hacer en el marco de una beca -si esa actividad está relacionada con la formación académica que están recibiendo- o en el marco de un contrato de carácter ordinario -por obra o servicio o de temporada, en caso de que esa actividad no esté directamente ligada a la formación universitaria que están recibiendo-. Éste último sería el caso de los jóvenes que compaginan sus estudios universitarios con trabajos temporales en los sectores de la hostelería o del turismo.

Ante todo, no debemos perder de vista que lo que aquí nos ocupa es el análisis de la inserción laboral de los jóvenes universitarios en los ámbitos de destino relacionados de alguna forma con sus estudios académicos. De ahí que hayamos querido centrar la atención sobre el proceso de transición desde la universidad al

mercado de trabajo, entendiendo siempre que se trata de un acceso al mercado laboral fuertemente condicionado por el hecho de que la población objeto de estudio sea universitaria. Por este motivo, tal y como argumentamos en el primer capítulo, el contrato para la formación, en tanto que figura específica de inserción laboral de jóvenes no universitarios, no forma parte destacada de los objetivos analíticos de este trabajo.

Volviendo de nuevo a los interrogantes de partida, habría que concluir que, en el caso de aquellos jóvenes que se encuentran cursando todavía sus estudios universitarios, no se puede apreciar una colisión manifiesta entre el itinerario a partir de ayudas y aquel otro a partir de contratos de tipo formativo, puesto que éstos tienen una importancia menor dentro del sistema analizado.

Las becas, sin embargo, concentran la práctica totalidad de las experiencias laborales en empresas privadas que tiene estos jóvenes, perfilando un mecanismo de contacto con el mundo laboral que, a pesar de ciertas salvedades, parece funcionar de forma útil y satisfactoria. Más adelante tendremos la oportunidad de profundizar en esta observación.

Vamos ahora a responder a los tres interrogantes básicos desde la óptica de los jóvenes ya titulados. De entrada, hay que señalar que éstos están en condiciones de recibir becas en empresas una vez completados sus estudios universitarios. Algunos -los menos- lo están en base a una prolongación de los Proyectos de Cooperación Educativa firmados por sus universidades, que les habilitan para disfrutar de una beca conveniada durante el año siguiente a su graduación, pero todos los titulados pueden recibir una beca promovida de forma unilateral por una compañía a través de una convocatoria pública.

Este tipo de becas, fuera del marco regulador de los Proyectos de Cooperación Educativa, constituye una realidad en expansión que, aunque se concentra de forma especialmente significativa en ciertos sectores, ha alcanzado a buena parte de los ámbitos de actividad. Las personas entrevistadas han coincidido al diagnosticar un importante crecimiento de este tipo de becas a lo largo de la última década, e incluso han señalado que la figura se ha instalado en el imaginario colectivo de tal forma que, por ejemplo, no sorprende descubrir que "el becario" ha pasado a ser un personaje habitual en las series de televisión nacionales. Esto, más allá de su carácter meramente simbólico, sí sugiere de alguna forma que nos hallamos ante un fenómeno extendido y plenamente asentado.

Las becas en empresas que tienen lugar fuera de los Proyectos de Cooperación Educativa son acuerdos entre partes -la compañía privada y el becario- que cuentan con una serie de condiciones estipuladas en la propia convocatoria. Por este motivo, su duración, su dotación y otra serie de características definitorias resultan tan complicadas de conocer: cada caso puede ser distinto al anterior. Los jóvenes que se encuentran desempeñando este tipo de becas, que hemos cifrado en unos 36.000 en toda España, componen desde luego una realidad opaca acerca de la que poco o nada se conoce, debido a la ausencia de estadísticas o de registros oficiales en los que se pudieran inscribir.

En lo que hace referencia a la contratación, ya nos hemos referido al contrato en prácticas como la figura laboral de corte formativo que está orientada de forma específica hacia los jóvenes titulados universitarios. Sin embargo, también hemos señalado en capítulos anteriores que, desde el punto de vista cuantitativo, esta fórmula no tiene un impacto muy determinante; tratándose de un contrato pensado para facilitar los procesos de la primera inserción laboral de los jóvenes graduados, parecería que hay ciertos elementos -endógenos o exógenos- que están limitando la utilidad potencial de esta figura contractual de tipo formativo.

¿Podría resultar que uno de estos elementos exógenos es la importancia creciente que han adquirido las becas en empresas como vehículo para canalizar la primera inserción laboral de estos jóvenes? La respuesta no puede ser sino afirmativa. Pretender una cuantificación exacta del efecto de las becas sobre la contratación formativa puede resultar una tarea de imposible realización, pero lo que sí parece claro es que, en este caso concreto, las ayudas pre-laborales (o, más bien, para-laborales) que tienen lugar en el marco de una compañía privada pueden estar enmascarando una forma de relación laboral productiva que debería estar regulada a través de un contrato de tipo formativo.

Sería muy ingenuo resolver que de no existir este tipo de becas, las empresas habrían incorporado de igual forma a los actuales becarios a través de un contrato en prácticas, porque detrás de la preferencia por el modelo de beca hay una justificación en esencia económica. Sin embargo, si se limitara la posibilidad de recurrir a las becas como mecanismo habitual de incorporación de jóvenes titulados, restringiendo por ejemplo su uso a los jóvenes que aún se encuentran cursando sus estudios superiores, parece razonable pensar que las empresas acudirían en mayor medida a la contratación formativa, aprovechando de este modo una figura que precisamente tiene esa naturaleza: facilitar la primera incorporación de los graduados universitarios al mercado de trabajo.

Como se puede apreciar, el conflicto entre itinerarios de inserción que se da en este contexto tiene una entidad similar al que detectamos en el marco de la universidad y la investigación, con una salvedad nada desdeñable: en aquél ámbito, los jóvenes investigadores en formación han tenido la capacidad de organizarse para defender sus intereses ante los interlocutores políticos y académicos. En éste, sin embargo, las posibilidades organizativas y de movilización de los becarios son tremendamente escasas, puesto que las becas tienen una duración comparativamente mucho menor que en la carrera investigadora, y los jóvenes carecen de una entidad o de un organismo común de referencia -en el caso anterior, la universidad o los distintos centros de investigación- que les permita conocerse, agruparse y organizarse. Como tendremos ocasión de ver en las próximas líneas, estamos ante un ámbito de gran complejidad, de fuerte solapamiento entre itinerarios de inserción y de escasa reacción por parte de los colectivos afectados.

▪El resultado del análisis

Las becas enfocadas a que los estudiantes universitarios realicen prácticas en empresas mientras completan sus titulaciones parecen desempeñar un papel positivo dentro del esquema general de inserción laboral, mientras que aquellas otras que tienen como protagonistas a los jóvenes que ya han completado sus estudios superiores y desarrollan una actividad en una compañía son vistas como figuras que acrecientan la precariedad y sustituyen una relación que debería estar regulada por la vía contractual. Éste es el eje del consenso de la práctica totalidad de las opiniones recabadas a lo largo del trabajo de campo.

Con matices, con algunas divergencias, con propuestas de diverso tipo, las personas entrevistadas parecen coincidir a la hora de subrayar el papel de las prácticas becadas en empresas para mejorar la empleabilidad de los futuros titulados, como también están de acuerdo al mostrar su preocupación por el aparente incremento de las becas orientadas a jóvenes graduados que no se enmarcan dentro de ningún tipo de regulación y que, por tanto, pueden estar generando condiciones de precariedad y de explotación.

Los Proyectos de Cooperación Educativa componen el marco normativo que regula el funcionamiento de las prácticas en empresa que se desarrollan como consecuencia de un acuerdo entre un centro universitario y una empresa. Como ya hemos señalado, el Real Decreto de 19 de junio de 1981 sobre Programas de Cooperación Educativa nació con el objetivo de que las universidades y el mercado de trabajo pudieran estrechar su contacto y desarrollar modelos de cooperación para la formación y la inserción laboral de los jóvenes.

En 1994, mediante el Real Decreto de 9 septiembre, la regulación de los Programas de Cooperación Educativa quedó actualizada para ajustarse a las transformaciones del sistema educativo, con la novedad de que, a partir de ese momento, los programas de cooperación se pudieron empezar a establecer con los alumnos que hubieran superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título universitario que estuviesen cursando. El resto de cláusulas quedaron tal y como fueron formuladas en 1981: exigencia de seguimiento y tutorización de las prácticas, carácter no laboral de las mismas y obligatoriedad de la media jornada para que los becarios pudieran compatibilizar sus prácticas con sus obligaciones académicas.

Bajo el paraguas de esta normativa, las universidades españolas han implantado un sistema muy amplio de becas en empresas para sus estudiantes, gestionadas en la práctica totalidad de los casos por Servicios de Prácticas y Empleo (SPE) -COIE, SOPP, etc.- adscritos a las propias universidades o, en algunos casos, a sus fundaciones. La función básica de estos Servicios, tal y como señalaban Carlos Fernández-Prida y Andrés Páez Camino en un trabajo ya clásico acerca de la labor de los SPE de las universidades madrileñas[40], "*no consiste en proporcionar a los licenciados un primer empleo que les permita subsistir, sino en facilitar los medios suficientes al graduado para que, a la hora de la elección de ese primer trabajo, esté capacitado para elegir aquel que esté en concordancia con sus preferencias y aptitudes. Las Oficinas de Empleo sirven, asimismo, de centro de unión o punto de contacto para un sinfín de relaciones entre los distintos Departamentos universitarios y las distintas empresas del país. Es un puente entre la vida del campus y el mundo del trabajo empresarial y, hoy en día, todos tenemos conciencia de lo tremendamente necesario que resulta que la Universidad y la Empresa estrechen sus relaciones e intercambien sus ideas, datos, problemas e informaciones*".

Si recordamos el análisis cuantitativo que se formulaba en el segundo bloque del presente estudio, el cálculo propuesto cifraba en unos 150.000 los estudiantes universitarios que en el año 2005 podrían haber realizado algún tipo de prácticas becadas en empresas, lo que equivale a decir que uno de cada cinco universitarios con el 50% de los créditos realizados se acoge a esta posibilidad (uno de cada diez si nos referimos al total de alumnos matriculados en las universidades españolas). Esta cifra es desde luego muy importante, aunque si atendemos a los beneficios que se les atribuyen a las prácticas en empresas desde las dos orillas implicadas (becarios y empresas), podría resultar interesante hacer un esfuerzo añadido para impulsar esta realidad desde las propias universidades.

[40] Alonso Rivas, Javier y López-Quero, Manuel (coord.): Los COIE de las Universidades madrileñas: seis años de actividades. Colección Forum. Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1983.

En efecto, la valoración de las prácticas en empresas como mecanismo para adquirir conocimientos prácticos y mejorar la futura inserción profesional es muy alta por parte de los propios estudiantes universitarios. Un estudio reciente impulsado por la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP)[41] interrogó a una muestra real de cerca de 800 estudiantes madrileños, usuarios de distintos SPE, acerca de diversos aspectos relacionados con las actividades desarrolladas por estas entidades.

De entrada, al preguntarles acerca su conocimiento de los servicios ofrecidos por los SPE, la mayoría (el 82,3%) decía conocer la gestión de una bolsa de trabajo, un 76,1% conocía el servicio de gestión de prácticas de empresas, y un 69,2% las actividades de información sobre empleo y mercado de trabajo. Por su parte, el servicio menos conocido de los SPE fue el de la formación para el acceso al mercado de trabajo, mencionado por un 44,8% de los jóvenes encuestados.

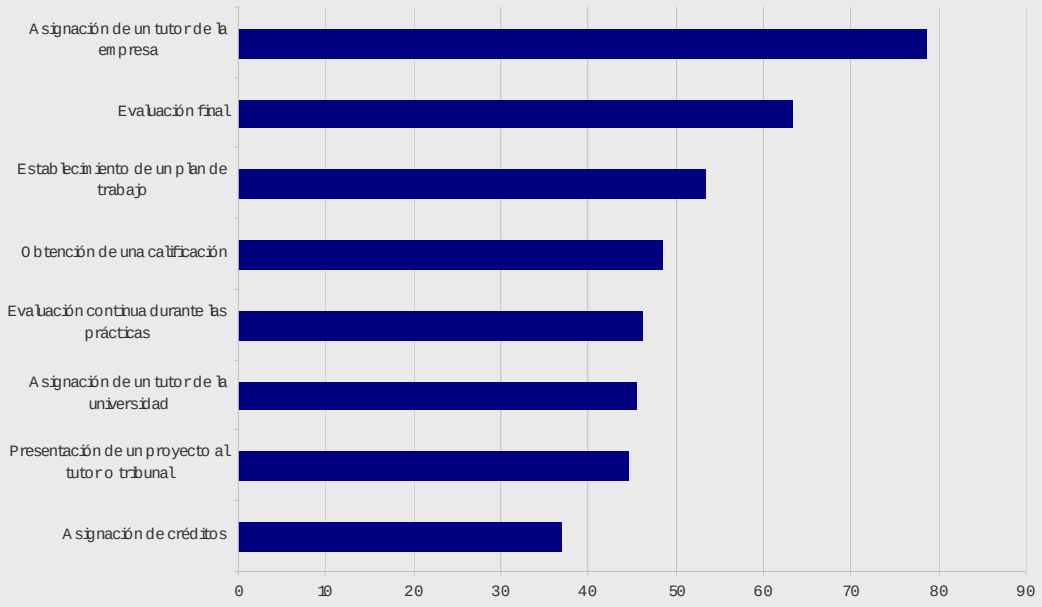
A continuación se les interrogó acerca de su uso efectivo de los servicios mencionados, y el orden fue similar al de la respuesta anterior: un 57,5% había utilizado la bolsa de empleo, un 56,6% la gestión de prácticas en empresa, un 40,5% la información sobre empleo y mercado de trabajo y apenas un 23,4% la formación para el acceso al mercado de trabajo.

A la hora de valorar los servicios ofrecidos por los SPE, las puntuaciones medias, en una escala 1 a 10 (siendo el 1 el valor más bajo y el 10 el más alto), se distribuyeron de la siguiente manera: la gestión de prácticas en empresa alcanzó un 7, la información sobre empleo y mercado de trabajo un 6,3, la formación para el acceso al mercado de trabajo un 6,2, y la gestión de una bolsa de empleo un 5,7. Paradójicamente, el servicio más reconocido y más utilizado de los SPE resultaba ser el peor valorado; a su vez, la gestión de prácticas en empresas obtenía un notable en la valoración de los jóvenes universitarios.

Del total de alumnos encuestados, un 58,1% había realizado prácticas becadas en empresas. Dentro del proceso de prácticas, se identificaron una serie de elementos definitorios de las prácticas -tales como la asignación de un tutor en la empresa y en la universidad, el establecimiento de un plan de trabajo, la obtención de evaluaciones y calificaciones finales, etc.- y se pidió a los encuestados que respondieran si en su experiencia concreta de práctica becada en una empresa estos elementos se habían llegado a materializar. Las respuestas obtenidas se presentan en el gráfico que aparece a continuación.

[41] ACAP: Estudio sobre los Servicios de Prácticas y Empleo (SPE) de las Universidades de la Comunidad de Madrid. ACAP. Madrid, 2006.

FIGURA 16: ELEMENTOS PRESENTES EN LAS PRÁCTICAS BECADAS EN EMPRESAS



[Fuente: ACAP, op. cit.]

Tal como se puede observar, el hecho más frecuente es la asignación de un tutor en la empresa, lo que sucedió en un 78,7% de los casos. En cambio, sólo en un 45,5% de las prácticas también se asignó un tutor por parte de la universidad. El establecimiento de un plan de trabajo para el período de prácticas tuvo lugar en un 53,5% de los casos, por encima de la obtención de una calificación (48,4%), de la evaluación continua durante las prácticas (44,7%), de la asignación de créditos (46,2%) y, con mucho, de la presentación de una memoria o informe final al tutor o a un tribunal, lo que sucedió tan sólo en un 36,9%. Al final, en un 63,3% de los casos se realizó una evaluación de fin de prácticas.

Lo primero que llama la atención de estos resultados es que algunos de los criterios que definen las prácticas en empresas a partir de los Reales Decretos de Proyectos de Cooperación Educativa no han aparecido en una parte muy importante de los casos analizados. Así, la asignación de un tutor sí tuvo una materialización generalizada, pero el plan de trabajo o la evaluación continua aparecen en menor medida, lo que no puede sino plantear ciertas dudas acerca de cómo se están gestionando en la práctica las estancias becadas de jóvenes universitarios en empresas.

Con todo, la experiencia de realizar una práctica becada en una compañía privada es valorada de forma global como muy positiva por parte de los alumnos encuestados. Así, la satisfacción media con el trabajo realizado alcanza una puntuación de 7,4 -en la misma escala de 1 a 10-, el cumplimiento de las condiciones pactadas con el SPE un 7,3 y la adecuación de la actividad desempeñada en la empresa con los estudios del alumno un 6,9. Por su parte, al ser interrogados acerca de la utilidad futura de la práctica realizada de cara a obtener un puesto de trabajo, un 74,7% de los jóvenes otorgaron a sus becas una puntuación situada entre el 7 y el 10, con lo que la estancia en las empresas obtuvo una calificación media de 7,5. En este sentido, resulta muy significativo que más de la mitad de los encuestados -el 57%- valoró la utilidad de las prácticas como vehículo para alcanzar un empleo con una nota de sobresaliente (entre el 8 y el 10 de puntuación).

Hasta aquí hemos podido comprobar de qué forma las prácticas en empresas son valoradas como muy positivas por buena parte de los jóvenes universitarios, enfatizando en concreto su utilidad de cara a posibilitar una mejor inserción laboral posterior a la finalización de los estudios. No obstante, no son sólo los universitarios los que formulan una buena valoración de este tipo de prácticas; también las empresas se refieren a este fenómeno con opiniones muy favorables.

La Fundación CYD (Fundación Conocimiento y Desarrollo) publicó en 2005 un estudio acerca de la relación entre la empresa y la universidad[42]. Para la realización del mismo se confeccionó una muestra de 400 empresas de todo el territorio nacional a las que se les aplicó un cuestionario estandarizado acerca de sus modelos de relación con el entorno de la universidad; como parece lógico, buena parte de estas preguntas iban dirigidas a conocer si las empresas habían incorporado a estudiantes universitarios como becarios en prácticas en el marco de convenios firmados con centros educativos.

En términos generales, el 47% de las empresas manifestaron haber tenido algún tipo de relación con la Universidad, estando este porcentaje claramente correlacionado con el tamaño de la empresa; para las empresas menores de 50 trabajadores el porcentaje era del 31%, para las que contaban con 50-200 trabajadores el 45% y para las de más de 200 trabajadores el 86%. Primera conclusión en relación al fenómeno analizado: cuanto mayor es el tamaño de la empresa en número de trabajadores (y, con toda probabilidad, también en volumen de facturación), mayores son las posibilidades de mantener relaciones estables con los centro universitarios.

[42] Fundación CYD: La Universidad y la empresa española. Colección Documentos CYD, 2/2005. Madrid, 2005.

Ante una respuesta afirmativa a la pregunta anterior, a las empresas se les plantearon cuatro posibilidades de relación específica con la universidad, teniendo en cuenta que estas alternativas no son mutuamente excluyentes; las posibilidades eran "Convenios para incorporar estudiantes o titulados en prácticas", "Contratos para la prestación de servicios de investigación, formación y asesoramiento", "Dotación de recursos y subvenciones" y "Otras fórmulas de relación".

Los datos obtenidos indican que el tipo de relación mayoritario de las empresas con las universidades es el convenio para incorporar estudiantes o titulados en prácticas, que obtuvo un 83% de respuestas afirmativas, observándose además la misma correlación con el tamaño de la empresa que se pudo detectar con anterioridad: para empresas de más de 200 trabajadores, el porcentaje aumentó hasta alcanzar el 92%. El segundo tipo de relación considerado como más importante es el contrato para la prestación de servicios de investigación, formación y asesoramiento, con un 36%, seguido de la respuesta "Otras fórmulas de relación", que obtuvo un 27% de respuestas afirmativas. Entre la variedad de ítems propuestos dentro de esta categoría destacan los proyectos conjuntos de I+D, la participación en programas de postgrado y la realización de cursos y conferencias. Por su parte, el último tipo de relación mencionado resultó ser el de la dotación de recursos y subvenciones, con un 26% y, de nuevo, una correlación manifiesta con el tamaño de las compañías: el porcentaje aumentaba hasta el 41% para las empresas de mayor tamaño.

Siguiendo con la encuesta, para los cuatro tipos de relación considerados se pidió una valoración a partir de una escala nominal con cinco posibilidades, transitando desde "Muy insatisfactoria" hasta "Muy satisfactoria". Así, la fórmula de relación basada en el convenio para incorporar estudiantes y titulados en prácticas obtuvo la mejor de las calificaciones, alcanzando un 71% de valoraciones "Satisfactoria" y "Muy satisfactoria". La valoración para el tipo de relación basado en la dotación de de recursos y subvenciones acumuló un 66% de respuestas positivas, mientras que los contratos para la prestación de servicios de investigación, formación y asesoramiento y la categoría basada en "Otras fórmulas" obtuvieron una valoración del 65%.

Como se puede apreciar, las empresas españolas parecen preferir la incorporación de becarios en prácticas a otras fórmulas de colaboración con las universidades, por encima incluso de la firma de contratos para la prestación de servicios de investigación, formación o asesoramiento. Esto no hace sino subrayar el destacado papel que desempeña esta modalidad de beca en el sistema general de la inserción laboral en nuestro país.

En el capítulo de conclusiones del mismo estudio, hay una serie de ideas formuladas por la Fundación CYD que nos ha parecido interesante rescatar de cara al análisis que estamos realizando. Así, los autores de la investigación apuntan que, "*en lo que respecta a las condiciones a través de las que se desarrolla el proceso de inserción laboral de los graduados universitarios, las empresas consideran de forma prácticamente unánime que la Universidad debe promover las actitudes emprendedoras de los estudiantes. Las empresas también consideran - con una valoración de aprobado - que, en general, hay una adecuación de la formación de los titulados a los requerimientos de los puestos de trabajo. Sin embargo, a pesar de dicha adecuación, no dejan de observarse desajustes entre las competencias adquiridas durante el período de estudio y la importancia que le otorgan las empresas. A este respecto se observan unos mayores desajustes por exceso (competencias adquiridas en relación a la valoración de las aptitudes por las empresas) en informática y nuevas tecnologías, conocimientos teóricos y capacidad de análisis, y una clara insuficiencia en formación práctica, actitud para trabajar en equipo e idiomas. Existe, por el contrario, un relativo equilibrio en motivación y disposición para el trabajo, capacidad para resolver problemas y capacidad de gestión y comunicación*" [43].

El ajuste de las competencias adquiridas en los estudios universitarios y las necesidades reales de las empresas es sin duda un aspecto importante a reforzar, pero lo que parece claro es que de la relación entre ambas esferas a partir de las prácticas becadas se pueden extraer elementos muy positivos que engloban a la totalidad de los actores que intervienen en el proceso: las universidades, las empresas y los propios estudiantes universitarios. En esta misma línea se han manifestado las personas que han participado en los grupos de discusión y en las entrevistas realizadas a lo largo del trabajo de campo. La realización de una práctica en empresa durante la carrera constituye una experiencia en esencia positiva de cara a completar la formación teórica adquirida con una dimensión práctica y a mejorar las posibilidades de inserción de quienes han sido becarios.

Al referirnos a las becas desarrolladas por jóvenes no titulados, también mencionamos la modalidad de *practicum* como alternativa para acercar a los estudiantes a las dinámicas del entorno empresarial. Tal y como ya mencionamos, el *practicum*, a diferencia de las prácticas becadas que acabamos de analizar, tiene una carácter obligatorio al inscribirse dentro del programa académico de ciertas titulaciones, de forma que los alumnos han de realizar necesariamente una estancia breve en una compañía para poder obtener completar sus estudios.

[43] Íbid. Pg. 27.

Hoy día, el *practicum* no es una realidad generalizada en la mayoría de las licenciaturas y diplomaturas que se imparten en las universidades españolas. Bien es cierto que hay estudios en los que se prevé el desempeño de alguna actividad de carácter práctico -como enfermería, medicina o ciencias de la información-, pero las estancias reguladas y obligatorias en empresas distan mucho de ser una realidad extendida en el conjunto de titulaciones ofertadas. La idea que subyace detrás del *practicum*, tal y como refleja la Universidad Carlos III de Madrid en su página web, es "*pretender conseguir un primer acercamiento de los estudiantes al mundo laboral; en concreto, que conozcan en profundidad la actividad que se desarrolla en las distintas entidades y que puedan colaborar en las tareas habituales que se lleven a cabo en las mismas, siempre bajo la orientación y supervisión de un tutor*".

Como se puede observar, esta idea es la misma que el principio inspirador de las prácticas becadas a partir de los SPE, con la diferencia del carácter obligatorio de las primeras. En buena medida, esta obligatoriedad encuentra su justificación en el resultado tan satisfactorio que han demostrado tener las prácticas voluntarias, y entronca de forma directa con las tendencias de transformación hacia las que avanza la universidad española, concentradas de forma particular en el denominado Proceso de Bolonia.

Se conoce como Proceso de Bolonia a la progresiva convergencia de la educación en Europa, que ha de culminar en la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En este sentido, este proceso viene a determinar la creación de una nueva realidad a la que se tendrán que adaptar universidades, alumnos y empresas, puesto que esta transformación va a acarrear una serie de cambios que afectarán sin duda al mercado de trabajo europeo y español.

La justificación de fondo es fomentar un cambio paulatino en los sistemas universitarios de cada país, de forma que se pueda establecer un sistema comprensible y comparable de diplomas y títulos en toda Europa. En este contexto, las propuestas más importantes son las que se mencionan a continuación:

- En primer lugar, la implantación de una estructura de titulaciones universitarias que en todos los países será similar en cuanto a su duración: estudios de Grado (con una duración de entre tres y cuatro años) y estudios de Postgrado (Master y Doctorado). Por otro lado, todos los alumnos graduados recibirán el Suplemento al Diploma, redactado en un idioma de amplio reconocimiento en Europa, en donde se dará información sobre las materias cursadas por el alumno que ha obtenido la titulación.

- En segundo lugar, cada unidad de curso (asignatura o seminario) requerirá la superación de un número dado de créditos, cuya suma será como máximo de 60 por año. Los créditos se computarán de forma similar en todos los países, de modo que se avanzará en el reconocimiento mutuo de diplomas y períodos de estudio.

- En tercer lugar, se asegurará la calidad en la enseñanza superior mediante el establecimiento de agencias de calidad que trabajen de forma coordinada, y que como agentes externos evaluarán el trabajo que realicen las universidades en sus departamentos y centros.

- En cuarto lugar, se impulsará el aprendizaje permanente. La universidad deberá ser la institución que garantice la formación a lo largo de la vida (*life-long learning*), estableciendo programas específicos y fórmulas que permitan participar en la enseñanza superior a personas que ya no están en el sistema educativo.

- Y por último, se promoverá el atractivo del EEES, tanto dentro de Europa como para estudiantes de otras partes del mundo, con el objeto de que la unión Europea sea una potencia competitiva en el ámbito de la educación superior.

En resumen, el Proceso de Bolonia pretende acercar las titulaciones universitarias entre sí y, a su vez, conectarlas con las necesidades profesionales del mercado de trabajo. Un acercamiento que, entre otras cosas, subrayará la creciente importancia de las prácticas formativas de universitarios en empresas, al mismo tiempo que supondrá un crecimiento del interés de las empresas hacia las universidades como espacio para la detección de profesionales bien capacitados.

Impulsados sin duda por el Proceso de Bolonia, todos los proyectos de nuevos planes de estudio presentados por las distintas titulaciones a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) contienen un *practicum*. Así, las titulaciones, independientemente de sus especialidades y de sus ámbitos temáticos, parecen consideran necesario y conveniente incorporar esta figura al aprendizaje académico, con objeto de acercarlo a la realidad profesional que acabarán conociendo los estudiantes en su tránsito hacia el mercado de trabajo.

Desde la óptica de mejorar el sistema general de inserción, entendemos que la proliferación de ambas figuras -las becas en empresa de carácter voluntario y reguladas bajo los Proyectos de Cooperación Educativa y los *practicum* académicos- puede constituir un elemento muy positivo con consecuencias directas sobre los niveles de inserción laboral de los jóvenes universitarios.

Estamos pues ante un itinerario particular que, siempre en este ámbito y orientado a los jóvenes que aún permanecen vinculados a sus centros universitarios, demuestra estar teniendo unos resultas positivos a partir de la percepción de los diversos agentes que participan directamente en el mismo. Desde luego, no podemos olvidar que las prácticas en empresa deben ser verdaderamente formativas y redundar en un beneficio de cara a la adquisición de capacidades por parte del estudiante, y en ningún caso pueden esconder formas de actividad en las que predomine el elemento productivo, pues en ese caso nos encontraríamos ante casos flagrantes de sustitución de empleo y de explotación de los propios estudiantes becados.

Para evitar que esto suceda, no podemos dejar de insistir en la necesidad de garantizar el cumplimiento de los criterios expresados tanto en los Reales Decretos que regulan los proyectos de Cooperación Educativa como en las especificaciones de los nuevos planes de estudio elaborados al calor del Proceso de Bolonia.

De entre estos criterios, cabe resaltar la identificación de un tutor en la empresa de destino y en el propio centro universitario que desarrollen tareas de seguimiento, de apoyo y de atención constante al becario y la elaboración de un plan de formación detallado y completo que contemple el conjunto de la estancia del joven universitario y detalle las tareas a realizar y la formación práctica que se va a recibir. Con estas garantías, las becas en empresas que son producto de un convenio entre éstas y los centros universitarios tienen un potencial innegable para apoyar el salto de los jóvenes desde la espera educativa a la laboral.

Conviene en todo caso recordar, de acuerdo a lo propuesto en el estudio ya mencionado de la ACAP[44], que la empleabilidad no debe ser el único aspecto a considerar en las titulaciones, ya que "*una enseñanza más centrada en el estudiante significa también una enseñanza integral en valores*". La universidad no debería convertirse exclusivamente en un mero proveedor de servicios para la sociedad, así como tampoco de graduados completamente operativos para el mercado laboral; debe, en todo caso, "*pertrecharlos de una base suficiente de conocimientos e incentivarlos a desarrollar su capacidad de continuar formándose a lo largo de toda la vida*".

[44] ACAP, op. cit.

Hasta aquí nos hemos centrado en el caso de quienes aún son estudiantes universitarios. Sin embargo, también las y los jóvenes titulados desempeñan becas en el marco de las empresas privadas, aunque, como ya hemos anunciado, éstas no tengan una aceptación tan positiva como las que acabamos de analizar. Veamos por qué.

De entrada, las becas en empresas orientadas a los titulados universitarios carecen de marco regulador alguno[45]. Si recordamos los Reales Decretos que regulan los Proyectos de Cooperación Educativa, éstos sólo se refieren a estudiantes que estén cursando estudios universitarios: "*se pretende [...] darle oportunidad al estudiante de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y de incorporarse al mundo profesional al finalizar el programa con un mínimo de experiencia. Asimismo, el programa permite que la empresa colabore en la formación de futuros graduados*". Así pues, el ámbito de este tipo de convenios se circunscribe al ámbito formativo y de orienta hacia aquellos jóvenes que todavía se encuentran realizando sus estudios superiores.

Por su parte, el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) aprobado en enero de 2006 podría ser el otro marco bajo el que cabría regular las prácticas que desarrollan los titulados en empresas privadas. Sin embargo, como ya se señaló en su momento, el EPIF tan sólo se refiere a las becas que tienen lugar en el ámbito de la universidad y la investigación: "*Este real decreto tiene por objeto establecer el régimen jurídico general del personal investigador en formación y su relación con las entidades públicas y privadas a las que estén adscritos. A los efectos previstos en el apartado anterior, tienen la condición de personal investigador en formación aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado*" (EPIF, art. 1).

La ausencia de regulación tiene una importancia indudable, puesto que permite, por ejemplo, que cada empresa decida qué remuneración, qué horario, qué tareas y qué supervisión tendrá el futuro becario. Y, por supuesto, si existirá o no un plan de formación y un seguimiento constante de su actividad, que como sabemos aparecen como elementos determinantes a la hora de justificar la existencia de una beca.

[45] Con la salvedad de que algunos SPE contemplan la posibilidad de que los alumnos de sus universidades puedan desarrollar durante el año posterior a la obtención de su titulación prácticas becadas en empresas en el marco de los Proyectos de Cooperación Educativa. Por otro lado, si un licenciado se matricula en un Título Propio de una universidad, pasa de nuevo a formar parte de su alumnado, con lo que puede seguir desarrollando prácticas conveniadas en empresas en el marco de estos estudios de postgrado.

La alternativa ante el vacío normativo que estamos señalando podría ser la regulación de la figura de los becarios en los diferentes convenios colectivos de cada sector y de cada empresa. Así, a pesar de que no exista una norma específica que determine su naturaleza y las características de su actividad y de su relación con la empresa, los becarios podrían ver ordenadas sus funciones, sus derechos y sus obligaciones en un texto público de reconocida validez.

A este respecto, hemos identificado una serie convenios con la finalidad de analizar si en ellos se cita o se considera de algún modo la situación de los becarios. Para decidir a qué convenios acudir, se han tenido en cuenta aquellos sectores productivos que de forma más repetida han sido mencionados en las entrevistas y los grupos de discusión como los que albergaban mayor número de becarios titulados en relación al total peso de su plantilla. Estos cuatro sectores son el de los medios de comunicación, el de la banca, el de las telecomunicaciones y el de los despachos profesionales de abogados y consultoras, y como muestra se han analizado los convenios de dos empresas muy relevantes dentro de cada uno de ellos.

Lo primero que cabe señalar a este respecto es que en ninguno de los convenios estudiados aparece referencia alguna a los jóvenes becados. De hecho, éstos quedan directamente eliminados del contenido de los mismos prácticamente a partir del primer párrafo: "*El presente Convenio Colectivo, afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral*" o "*El presente Convenio Colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior mediante contrato y relación laboral*" son fórmulas habituales que, de entrada, delimitan el ámbito de aplicación de lo dispuesto en el convenio exclusivamente al personal laboral. Los becarios nunca aparecen en lo referido a la clasificación según la función, el nivel profesional, la definición de funciones, etc.

En resumen, su exclusión del convenio colectivo hace que los jóvenes titulados que están desempeñando una beca en una empresa privada carezcan, por ejemplo, de representación sindical o de derecho a participar en procesos electorales. De alguna forma, son trabajadores invisibles, sujetos únicamente a lo dispuesto en la propia convocatoria de las becas que han obtenido, sin control o verificación externa de ningún tipo. Conforman una realidad oculta, desde luego, pero en buena medida también ocultada. Ocultada porque, en muchos casos, podría haber una vulneración de la ley al producirse una sustitución manifiesta de empleo a través de una fórmula de incorporación de trabajadores jóvenes precaria y carente de regulación.

¿Qué elementos justifican el recurso a esta figura? Desde al ámbito empresarial se argumenta que se trata de jóvenes que acaban de terminar sus estudios universitarios y que, por lo tanto, han recibido un aprendizaje "*muy generalista*" y carecen de una formación práctica que les convierta en trabajadores con capacidad plena para llevar a cabo las tareas que se les puedan encomendar. Así, antes de formalizar una relación contractual, se prueba al becario para comprobar si "*vale o no vale*". En caso de que el joven demuestre buena capacidad para adaptarse al trabajo y para aprender las claves del oficio, entonces se puede plantear la decisión de incorporarle a la plantilla como un trabajador de pleno derecho a través de un contrato de tipo formativo u ordinario.

De esta forma, las becas constituyen la manera más sencilla para romper la desconfianza del empresariado a la hora de contar con los servicios de un joven recién titulado. No es que la beca conlleve menos obligaciones para la parte contratante que otras fórmulas de inserción, es que es directamente la empresa la que redacta los términos en los que se va a desarrollar la misma. Así, al no existir un convenio con un centro universitario, la empresa resuelve de forma unilateral las características específicas de cada convocatoria. Y esto, desde luego, permite una flexibilidad altísima a la hora de decidir incorporar a un recién licenciado a la propia compañía.

Otro elemento que interviene de forma destacada en esta realidad es que la oferta de titulados superiores que reciben las empresas es muy amplia, con lo que éstas se pueden permitir el recurso a las becas para poner en marcha un modelo de selección -y de formación- del personal cómodo y barato. De este modo, las empresas pueden probar a los jóvenes titulados durante el tiempo que estimen oportuno sin compromisos de ningún tipo en cuanto a incorporación posterior de los becarios al régimen laboral.

Pero por encima de todas estas cuestiones hay un argumento que no encuentra contestación: la rebaja de los costes salariales que acarrean las becas frente a las fórmulas contractuales de cualquier tipo. A un becario se le puede pagar la cantidad que se considere más oportuna, sin necesidad de ceñirse a lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores o a los convenios colectivos del ramo o de la empresa. Además, al no ser personal laboral, la empresa no tiene que pagar ni las contingencias comunes, ni las contingencias profesionales, ni el fondo de garantía salarial ni los costes de formación profesional.

Para ejemplificar este argumento, hemos calculado el coste por hora de las figuras de inserción orientadas al ámbito de la empresa que componen los dos itinerarios que venimos analizando. Así, hemos manejado las tres variables económicas que intervienen en la misma: el salario, las cotizaciones obligatorias y el resto de componentes del coste.

- En primer lugar hemos contabilizado, en el caso de los contratos de tipo formativo, el salario -que, de acuerdo a su definición, "*comprende todas las renumeraciones realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios*" -; éste se recoge en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador. En lo que tiene que ver con las becas, hemos calculado su remuneración bruta mensual sobre un total de doce pagas.

- En segundo lugar, hemos tenido en cuenta el apartado de las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, que han de ser satisfechas de forma obligatoria por el empleador. En éstas se incluyen las contingencias comunes, las contingencias profesionales, el fondo de garantía salarial y la formación profesional.

- Y en tercer lugar, también hemos contemplado el resto de componentes del coste. En esta partida aparecen las retribuciones percibidas por el trabajador como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo, o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al propio empleado, y comprenden las prestaciones sociales directas, los pagos compensatorios y otras percepciones no salariales.

Calculados estos elementos, hemos obtenido a continuación el coste neto de los contratos en prácticas, restando el total de los costes señalados y descontando a esta resta las subvenciones recibidas. Así, en estos contratos el empresario ha de hacerse cargo de las contingencias comunes (23,60%), del desempleo (6%), del fondo de garantía social (0,40%), de la formación profesional (0,60%) y del coeficiente de sector de actividad para accidentes de trabajo (0,99%). Estas partidas, sumadas, representan un 31,59% del salario, que hay que añadir a éste para calcular el coste por hora que asume el empleador. En la tabla 32 se resume esta información, tomando como muestra la dotación de los contratos en prácticas en los cuatro sectores de actividad a los que ya nos referimos en su momento.

TABLA 32: CÁLCULO DEL COSTE SALARIAL DE LAS FÓRMULAS DE INSERCIÓN EN EMPRESAS

FÓRMULAS DE INSERCIÓN		DOTACIÓN (€) BRUTA MENSUAL -12 meses-	COSTE / HORA (€)
Contrato en prácticas (promedio)		830,31	7,93
- Sector de consultoría	1er año (60%)	687,21	7,12
	2º año (75%)	859,01	8,91
- Sector de prensa	1er año (60%)	918,06	8,94
	2º año (75%)	1.071,07	10,42
- Sector de banca	1er año (60%)	738,33	6,85
	2º año (75%)	922,91	8,56
- Sector de gestión administrativa	1er año (60%)	680,50	5,93
	2º año (75%)	765,42	6,68
Becas en el ámbito de la empresa			
- Prácticas becadas bajo convenio		600	3,40
- Becas en empresa sin convenio		700	3,98

[Fuente: elaboración propia]

A la vista de la tabla, la diferencia entre el coste por hora de un joven titulado contratado en prácticas y de uno incorporado con una beca parece evidente: frente a los 7,93€ de promedio del primero, la empresa paga 3,98€ de media por el segundo, con lo que esto supone un ahorro neto de prácticamente el 50%. Además, en ciertos sectores, como el de la prensa diaria, el coste salarial de un contratado en prácticas de segundo año se eleva a los 10,42€, muy por encima del coste de los becarios. Este análisis, sin lugar a dudas, viene a completar el repertorio de motivos por los que la empresa encuentra tan atractivo el itinerario de inserción que se dibuja a partir de las becas.

A pesar de lo que acabamos de señalar, este fenómeno no podría funcionar sin la concurrencia de los jóvenes titulados, que se prestan a participar en las convocatorias de becas que ofertan las compañías privadas. Del lado de los universitarios resulta más difícil componer un análisis exhaustivo de los motivos por los que aceptan una beca proveniente del ámbito empresarial, puesto que las justificaciones son tan diversas como las situaciones de partida de cada joven. Sin embargo, hemos agrupado el repertorio de causas en torno a dos grandes categorías: la necesidad y el prestigio.

Recurrir al elemento de la necesidad para justificar la aceptación de una situación desfavorable puede parecer manido, pero en un entorno laboral como el que se dibuja ante los ojos de los titulados universitarios constituye un argumento que no conviene perder de vista. Ya nos hemos referido a las tasas de paro y a los índices de temporalidad en el empleo que soportan los jóvenes entre 16 y 29 años en España; en este contexto, parece lógico pensar que esta situación posibilita que este colectivo se vea condicionado a asumir condiciones de trabajo que distan mucho de ser las ideales o, por lo menos, de ser aquellas a las que aspiran los estudiantes universitarios.

Tal y como expresaba uno de los expertos entrevistados, "*no hay peor trabajo que no trabajar*". Las becas en empresa que estamos analizando carecen de los niveles mínimos de protección y regulación, pero son un mecanismo para la adquisición de experiencia en el ámbito empresarial, para el fortalecimiento de la formación teórica con una dimensión práctica y, por supuesto, para la obtención de una remuneración, por limitada que ésta sea.

En relación al prestigio, se ha observado un fenómeno que no deja de resultar sorprendente: en muchas ocasiones, la obtención de una beca es la culminación de un complicado proceso de selección en el que participan jóvenes con amplio conocimiento de idiomas, con un currículo académico extraordinario, con una disposición de partida muy buena. Jóvenes sobradamente preparados.

Lo cierto es que ganar una beca en determinadas empresas y organismos significa en muchas ocasiones un reconocimiento a la preparación y a las capacidades del joven becario, con lo que cierto tipo de ayudas presentan un halo de prestigio que hace posible que estén incluso mejor consideradas que los contratos de tipo formativo. De este modo, resulta más prestigioso ser becario en determinadas instituciones que tener un contrato en prácticas en otro tipo de entidades, a pesar de las diferencias que ya hemos señalado entre los niveles de protección de una y otra figura.

De esta forma se completa un círculo que desde luego resulta complicado de deshacer: la parte "contratante" oferta becas en lugar de contratos porque le resulta económicamente más rentable, mientras que la parte "contratada" prefiere a su vez obtener una beca que desempeñar su actividad bajo una forma contractual, puesto que ciertas ayudas poseen un reconocimiento social indudable. El problema, como también recogimos a partir de las entrevistas realizadas, puede llegar cuando el becario "*sufra alguna enfermedad o alguna incapacidad temporal*".

En cualquier caso, lo que hemos pretendido ha sido abordar las posibles causas que llevan a los jóvenes universitarios a insertarse en el sistema de becas desde una óptica muy general, puesto que la casuística, como ya hemos señalado, es amplia y variada. En este sentido, ni todas las becas se aceptan porque no haya otra salida posible, ni por supuesto todas están dotas de un determinado prestigio público. Sin embargo, sí hemos podido observar que estos dos elementos suelen ser los que los jóvenes hacen valer de forma más habitual a la hora de analizar sus procesos de inserción a partir de ayudas de este tipo.

La existencia de un itinerario laboral en el ámbito de la empresa que se canaliza a través de becas es un hecho probado, y hasta ahora hemos subrayado su falta de regulación específica y hemos intentado dilucidar las motivaciones de quienes, desde un lado y otro del fenómeno, recurren a esta fórmula tan específica. Es el momento de preguntarse si las becas que los jóvenes titulados desarrollan en compañías privadas cumplen la función que les es específica, que no es otra que la formación práctica de los becarios, o si por el contrario están funcionando como una forma encubierta de relación laboral que sustituye al empleo regulado por la vía contractual y precariza el primer acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

De acuerdo a buena parte de las opiniones recabadas, las becas en empresas que se desarrollan fuera del marco de convenios con centros universitarios son "*mecanismos de explotación*", "*contratos encubiertos*" o fórmulas de "*máxima flexibilidad*" que esconden una relación laboral debajo de un caparazón supuestamente formativo. Desde el análisis más crítico, para el sector empresarial "*la mejor relación laboral sería la que no existe, porque es la que permite mayor margen de maniobra*"; aquí parecen encontrar su justificación la multitud de becas ofertadas.

De las diferentes experiencias recabadas a partir del discurso de quienes habían sido becarios se extraen una serie de conclusiones generales: los planes de formación en las empresas "*son inexistentes*", no hay tutorización, el becario se inserta desde el primer momento en el ritmo de producción y de trabajo de la organización, "*el tipo de actividades que desarrolla no difiere*" en absoluto de aquellas "*que llevan a cabo el resto de trabajadores*" -más allá de las diferencias lógicas de experiencia y madurez profesional-, no hay garantías de "*estabilidad cuando la beca finalice*", las empresas prescinden de becarios e incorporan al poco tiempo a otra remesa para desempeñar las mismas funciones y, por último, no hay restricciones a la hora de rescindir unilateralmente el acuerdo suscrito sin coste alguno para la empresa. En definitiva, esta categoría de becas, se presta a todo tipo de prácticas contrarias a los criterios mínimos que, como ya hemos señalado en distintas ocasiones, deberían presentar estas ayudas.

A pesar de la evidencia de estas experiencias más negativas, también hay becas en empresas que, a pesar de materializarse fuera de convenios concertados con los centros educativos, sí contemplan todos o casi todos los criterios esenciales que han de reunir este tipo de ayudas; seguramente sean las menos o, por lo menos, las que pasan más desapercibidas cuando se formulan análisis globales acerca de este fenómeno, pero no cabe duda de que existen. Sin embargo, a pesar de que estas becas "bien conducidas" se ajusten con pulcritud a los elementos básicos de este tipo de ayudas, entendemos que el recurso a esta figura no encuentra justificación en un sistema de inserción laboral de los jóvenes titulados que pretenda maximizar el potencial de los distintos itinerarios disponibles.

El eje de la argumentación que vamos a proponer tiene que ver con un elemento fundamental que ha aparecido varias veces a lo largo del presente estudio: en las becas ha de primar el aspecto formativo, mientras que en los contratos sobresale la dimensión productiva de la actividad llevada a cabo. Los jóvenes que optan por cursar estudios superiores lo hacen para perfeccionar su formación obligatoria, y hasta que no acaban sus titulaciones cabe entender que no se ha cerrado su etapa formativa. Es cierto que después de ésta pueden seguir ampliando sus horizontes de formación a través de estudios de postgrado, Masters o cursos de especialización, pero lo que resulta innegable es que con la obtención de un titulo superior se cierra una etapa educativa fundamental. Una etapa que sitúa a los jóvenes universitarios en el disparadero de salida para formalizar su ingreso en el mercado laboral.

No cabe duda de que si éste se produce, los jóvenes recién titulados continuarán ampliando su formación, en especial la dimensión práctica de la misma, con el desarrollo de las actividades que les sean encomendadas. El mito del trabajador en "eterna formación" se revela cierto en la práctica totalidad de los casos: siempre se aprende -y se actualizan conocimientos, y se reciclan procedimientos, y se descubren nuevos campos- en el desempeño de una profesión. Sin embargo, este mito no puede servir de coartada para hacer coincidir el fin de la etapa formativa con el momento de la jubilación. En otras palabras, se aprende a lo largo de toda la vida, desde luego, pero en algún punto hay que situar el punto de inflexión entre la vida en esencia formativa y la vida en esencia productiva. Y ese punto de inflexión, en el caso de los jóvenes universitarios, no debería ser otro que la culminación de sus estudios superiores. A partir de ese momento, toda actividad de tipo laboral que desempeñen en el ámbito de la empresa privada debe ser considerada como una actividad productiva merecedora de una regulación por la vía contractual.

Las prácticas becadas, así como la emergente figura del *practicum*, tienen sentido en el marco de un periodo global de formación que pretende sumar elementos prácticos al aprendizaje eminentemente teórico que se obtiene en las aulas. Entendemos apropiado que las estancias en empresas que realizan los jóvenes estudiantes estén reguladas a partir de una beca -siempre que ésta, a su vez, esté delimitada por un Proyecto de Cooperación Educativa-, puesto que los alumnos están inmersos en un proceso de aprendizaje que incorpora el conocimiento del entorno empresarial como una variable más que se suma a su acervo cognitivo. Los estudiantes universitarios no desarrollan una actividad productiva en estas compañías, por más que llevan a cabo tareas relacionadas con el trabajo cotidiano de las mismas. Los jóvenes se están formando, están conociendo desde dentro el funcionamiento de una organización empresarial, y esto sin duda facilitará su incorporación posterior al mercado de trabajo. En definitiva, los estudiantes están ampliando su horizonte formativo.

Una vez que han completado sus titulaciones, sin embargo, ya disponen de la carga teórica y práctica suficiente que el sistema educativo reconoce para poder culminar su ingreso en el mercado laboral. Poco importa que desde las empresas se cuestione la formación recibida en los centros universitarios, pues compete a las autoridades educativas, y no al sector empresarial, fijar los estándares mínimos para considerar que un estudiante reúne los conocimientos y las capacidades que posibilitan el desempeño de una profesión. Y justo por este motivo, lo apropiado es que cualquier actividad productiva que un joven titulado lleve a cabo en el ámbito de la empresa tenga el reconocimiento que merece, que no es otro que el laboral. Ese joven está trabajando.

Y como está trabajando en una empresa, su relación laboral ha de estar regida por una figura contractual. De acuerdo al Estatuto de los Trabajadores, es trabajo aquella actividad que reúna las características de voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia. En cuanto al elemento formativo, no hace falta recordar que el propio Estatuto contempla el recurso a una serie de contratos que, orientados precisamente hacia la incorporación laboral de quienes acaban de finalizar sus estudios, contemplan el reconocimiento de una dimensión formativa en la actividad desarrollada por los jóvenes que se incorporan por primera vez a un puesto de trabajo. De este modo, el argumento de la formación que reciben los jóvenes titulados al ingresar en el mercado de trabajo no puede convertirse en coartada para renunciar a la vía contractual a la hora de formalizar una relación laboral con éstos, puesto que existen contratos *ad hoc* que alivian parte de la carga salarial que sostiene el empleador en reconocimiento de la labor formativa que éste debe realizar.

Al final, el elemento fundamental para justificar la proliferación de estas ayudas es el ahorro que suponen para el empresariado frente al itinerario contractual. Pudiendo optar entre las dos fórmulas, las matemáticas apuntan de forma indiscutible hacia las becas. No obstante, la cultura empresarial que sostiene este argumento debería cuestionarse si obrando de esta manera no se causa un perjuicio que afecta de forma directa al conjunto de la estructura social y económica española.

Las tasas de temporalidad, la precarización del empleo, la baja productividad, la fuga de cerebros, el riesgo de quiebra del sistema de pensiones, el descenso de la natalidad, las dificultades de emancipación y el freno a la autonomía personal, todos son fenómenos que, lejos de pertenecer a realidades independientes y estancas, encuentran lazos de unión y elementos comunes que los sostienen. La importancia relativa del recurso a este tipo de becas en el marco general del sistema de inserción laboral español no es desde luego el factor desencadenante de los problemas estructurales del mercado de trabajo de este país, pero se añade como un elemento más que agudiza los problemas y aleja la posibilidad de plantear soluciones eficaces.

Ante esto, ¿qué hacer? ¿Son ilegales las prácticas que estamos describiendo, o por el contrario encuentran acomodo en la legislación laboral actualmente vigente? Ni lo uno ni lo otro, o, más bien, las dos cosas a la vez. No pretendemos construir aquí un razonamiento jurídico, pues el presente estudio tiene un carácter eminentemente socioeconómico. En todo caso, sí parece claro que la firma de acuerdos privados entre partes no constituye una práctica ilegal; cuando una empresa oferta una beca y un joven titulado la gana y la acepta, se está materializando un acuerdo que afecta únicamente a las dos partes que lo firman.

Sin embargo, también podría considerarse que las empresas que obran de esta manera están haciendo una lectura errónea - e interesada- de los textos legales que se orientan a la regulación de las becas y ayudas. Por ejemplo, los Reales Decretos que delimitan los Proyectos de Cooperación Educativa enfatizan la dimensión formativa de la experiencia y subrayan el entorno educativo en la que ésta puede tener lugar. Lo mismo sucede con el Estatuto del Personal Investigador en Formación: más allá de las objeciones que se le puedan plantear al texto, en él sí se acota de forma nítida el sentido último de las becas y el contexto en el que éstas pueden producirse.

No obstante, la empresa que convoca becas para jóvenes titulados carece de un marco legal normalizado por el que regirse. No puede acogerse a los Proyectos de Cooperación Educativa, puesto que no hay centro universitario detrás del joven que ya ha completado su formación universitaria, y tampoco puede cubrirse bajo el paraguas del EPIF aprobado en 2006, pues éste se limita a las becas que tiene lugar en el ámbito de la universidad y los centros de investigación. Por este motivo, las empresas están recurriendo a una figura concreta, la de la beca destinada a titulados universitarios, en un contexto que le es del todo ajeno en función de su naturaleza. Lo propio en un contexto laboral y productivo es la contratación, añadiendo en todo caso el elemento formativo al tratarse de una primera incorporación al mercado laboral.

Así pues, el fenómeno observado, al hilo de las opiniones recogidas, perece tener dos posibles soluciones: el control de las situaciones supuestamente fuera del marco de la ley mediante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la denuncia directa por parte de los afectados.

En cuanto a la Inspección, ésta debería ir encaminada a detectar aquellas situaciones en las que la actividad de los becarios está encubriendo una verdadera relación laboral que ameritaría una regulación por la vía contractual. El refuerzo de la actividad de las inspecciones es una tarea que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está acometiendo en la actualidad a través del denominado "Proyecto Lince", que según el propio Ministerio nace con el objetivo de "*modernizar los sistemas de información de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de lograr una mayor calidad en la actuación inspectora que beneficie a los ciudadanos*" [46]. El proyecto Lince supone una nueva filosofía de trabajo, basada en una solución centralizada a partir de un portal propio accesible mediante el uso de un navegador convencional para quienes forman parte del sistema de la Inspección, así como para aquellos actores externos de carácter público que intervienen en el proceso.

En lo que se refiere a la denuncia por parte de los principales afectados, parece fácil imaginar lo complicado que puede resultar para un becario denunciar a la empresa en la que desempeña su actividad por encubrir una relación laboral bajo la cobertura de una beca, más aún si el joven mantiene esperanzas de poder formalizar una relación contractual con esa compañía pasado el periodo de beca. De un tiempo a esta parte, sin embargo, este tipo de denuncias ha comenzado a producirse al calor de una serie de sentencias favorables a los intereses de los becarios.

[46] Vid. http://www.mtas.es/itss/sala_de_comunicaciones/noticia_23-04-06.html

Es el caso, por ejemplo, de la citada sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2005, o de la sentencia del Tribunal Constitucional de 20 junio de 2005, obligando a un Hospital madrileño a pagar los costes de un despido improcedente al terminar de forma unilateral la relación laboral con dos becarias, por entender que éstas venían desarrollando una actividad productiva que debería haber estado regida por una fórmula contractual. Si este tipo de pronunciamientos jurisprudenciales avanzan por la línea del reconocimiento de la dimensión productiva de la actividad de muchos becarios, podría ser que más jóvenes en esta situación tomaran la determinación de poner punto y final a su precaria situación laboral bajo el amparo de la razón de los tribunales de justicia.

Al final, la beca orientada a titulados universitarios existe porque a la empresa le resulta enormemente rentable. Sin embargo, si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social intensifica su escrutinio y los becarios deciden denunciar aquellas situaciones en las que la sustitución de empleo sea manifiesta, puede que al sector empresarial le deje de compensar la rebaja de los costes que conllevan estas figuras si se expone a la posibilidad de ser denunciado por un organismo oficial o por los propios becarios en rebeldía contra una situación de precariedad manifiesta.

4. EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El de la Administración Pública es el tercero y último de los ámbitos de destino que componen el sistema de inserción laboral que hemos esbozado. Así pues, es el momento de analizar las características fundamentales de los procesos de inserción que tienen como protagonistas a los jóvenes universitarios y a los organismos de la Administracion como agentes de acogida.

Antes de comenzar respondiendo a los tres interrogantes básicos, sin embargo, se hace obligatoria una aclaración: las universidades públicas, así como los centros de investigación de carácter público, deberían en teoría formar parte de este bloque de análisis. Sin embargo, dadas las particularidades que presentan los procesos de inserción en este tipo de instancias -con un sistema de becas propio destinado casi en exclusiva a la investigación y con un esfuerzo regulador particular- hemos optado por analizar la realidad del fenómeno universitario en un espacio independiente. Así, dentro de los órganos de la Administración Pública a los que nos vamos a referir en estos párrafos no hay que incluir a universidades y centros de investigación de titularidad pública, pues estos componen un ámbito diferenciado que ya ha tenido su análisis correspondiente.

▪Respondiendo a los interrogantes clave

Con toda probabilidad, la respuesta a los tres interrogantes clave en el ámbito de la Administración Pública va a resultar la más sencilla dentro del conjunto de ámbitos identificados, y esto tiene que ver con los mecanismos de incorporación de personal tan específicos que tienen lugar en el sector público. De este modo, la casuística va a ser algo más limitada que en los casos anteriores, aunque esto no quiere decir en ningún caso que el ámbito de la Administración Pública sea un espacio libre de conflicto entre itinerarios de inserción.

En lo que respecta a los jóvenes no titulados y la posibilidad de recibir becas en el marco de la Administración, esta alternativa es factible a través de las becas de prácticas para estudiantes universitarios o de los programas de *practicum* que comienzan a integrarse en los cursos académicos de diferentes titulaciones. En efecto, se ha podido detectar que en muchas ocasiones son organismos públicos quienes suscriben convenios con las universidades para acoger a estudiantes bajo la modalidad de prácticas becadas, de igual forma que lo hacen las empresas privadas y, de un tiempo a esta parte, también ciertas Entidades No Lucrativas. Así, las condiciones que contemplan este tipo de estancias becadas son las mismas que las que ya hemos descrito para el ámbito de la empresa privada.

Desde nuestra óptica, el hecho de que ciertos organismos públicos se sumen al crisol de entidades que están fortaleciendo sus lazos con los centros universitarios en aras de tender puentes entre el mundo educativo y el laboral parece sin duda positivo, puesto que no se puede olvidar que la Administración es uno de los grandes generadores de empleo en nuestro país; de este modo, parece del todo pertinente que los estudiantes universitarios, y en especial los que provienen de titulaciones del espectro de las ciencias sociales y jurídicas, puedan tener la oportunidad de conocer los mecanismos internos y los procesos propios del trabajo en la Administración a través de una estancia becada de carácter formativo.

Siguiendo con la respuesta a los tres interrogantes clave, los jóvenes estudiantes no firman contratos de tipo formativo con la Administración Pública mientras están completando sus estudios superiores. Como ya señalamos en el bloque descriptivo, los mecanismos de entrada en el sector público a disposición de los jóvenes que estén cursando una diplomatura o una licenciatura no contemplan el ingreso a partir de contratos específicos para la formación, con lo que en este punto no se detecta un conflicto abierto entre este itinerario y el que se define a partir de becas y ayudas. Con esto se ha dado respuesta también al último de los interrogantes orientados a los jóvenes no titulados.

Si nos referimos ahora a los universitarios ya graduados, éstos reciben numerosas becas por parte de diversos órganos de la Administración, tanto desde la Administración General del Estado como desde las administraciones autonómicas. Éstas se concretan en su mayor parte en becas para la formación, y tienen la función de ayudar al joven titulado a completar la formación académica adquirida a partir de un contacto práctico y directo con el trabajo desarrollado en un organismo público. Tal y como queda reflejado en los listados que recogen la diversidad de becas registradas a lo largo de 2005 -anexo 8-, éstas son tan dispares como las propias instituciones que las convocan y en esencia cubren la práctica totalidad de los sectores profesionales: hay becas en institutos marítimos, en hospitales, en bibliotecas y centros de documentación, en sedes parlamentarias, en administraciones deportivas, etc.

En cuanto a la vía contractual, los jóvenes pueden incorporarse a los organismos de la Administración pública a través de las diferentes figuras contractuales que contempla la legislación laboral. De este modo, junto a cuerpo de funcionarios -con un acceso a partir de concursos y oposiciones-, existe una categoría de personal laboral cuya vinculación con la Administración Pública es en esencia contractual.

De acuerdo con el *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas*[47], publicado en enero 2006 por el MAP, el total del personal de las Administraciones Públicas del Estado, comprendiendo todos los niveles territoriales y sectoriales, alcanzaba la cifra de 2.436.172 personas. De éstas, 1.433.826 -un 58,8%- son funcionarios, 646.638 -el 26,5%- son personal laboral y 355.708 -el 14,6%- corresponden a la categoría de "otro tipo" de personal.

Si centramos ahora la atención en el los distintos Ministerios, el personal laboral, con 77.190 efectivos, representa un 33,29% del total de las plantillas. A su vez, dentro de este personal laboral en los Ministerios, 62.739 personas -un 81,28%- son trabajadores fijos y 14.197 -un 18,39%- tienen un contrato de duración determinada. Por tramos de edad, y siempre en relación al personal ubicado en los Ministerios, el conjunto de los menos de 30 años, con 5.572 efectivos, representa apenas un 2,4% del total de 231.888 trabajadores.

Para concluir, en este ámbito específico sí existe un conflicto aparente entre los dos itinerarios de inserción laboral que concitan nuestra atención, las becas y ayudas y la contratación formativa orientada a jóvenes titulados. Si recordamos los cálculos cuantitativos realizados en el bloque descriptivo, cifrábamos en algo más de 2.500 las distintas convocatorias de becas para titulados en el marco de organismos de la Administración Pública a lo largo de 2005.

▪El resultado del análisis

El ámbito de la Administración Pública, en lo que se refiere a la incorporación de jóvenes becarios para desarrollar tareas en inicio formativas, reúne características comunes con los dos espacios analizados con anterioridad. Así, por ejemplo, comparte con el ámbito de la universidad y la investigación la convocatoria pública y oficial de las becas, su remuneración media o la insistencia en la dimensión formativa de la actividad desarrollada por el futuro becario. A su vez, tiene también mucho que ver con el ámbito de la empresa en aspectos como la ausencia de un marco regulador general para la actividad de los becarios o en la indefinición del carácter formativo o laboral de la actividad realmente desempeñada por éstos.

En lo que se refiere a las prácticas becadas que pueden desarrollar los estudiantes bajo el paraguas de convenios universidad-administración, las características de estos procesos son básicamente idénticas que las que señalamos en el caso de las becas y los *practicum* en el marco de la empresa.

[47] www.map.es/servicios/servicios_on_line/empleo_publico/boletin/document_es/boletin_estadistico.pdf

Así, este tipo de iniciativas, encaminadas a consolidar la formación de los alumnos con una dimensión práctica -lo que se espera que favorezca su inserción laboral en un futuro-, tienen una valoración general muy positiva por parte de los distintos actores implicados. No obstante, es importante que el desarrollo de estas prácticas observe el listado de requisitos fundamentales que toda beca ha de incorporar para ser verdaderamente eficaz y redundar en un beneficio claro del alumno que la lleva a cabo.

En lo que se refiere a las becas dirigidas a universitarios ya titulados, las valoraciones no alcanzan el mismo grado de consenso que en el caso anterior. En este sentido, hemos podido detectar dos discursos fundamentales que, de forma general, resumen el grueso de las opiniones recabadas.

De un lado, hay quienes consideran que las becas para titulados en el marco de la Administración Pública están provocando en esencia una sustitución de empleo similar a la detectada en el contexto de la empresa privada; así, se argumenta que si un joven ha culminado su periodo de formación superior y cuenta con las herramientas teóricas suficientes para enfrentarse al mercado laboral, el recurso a una beca no encuentra justificación alguna por más que se insista en la dimensión formativa de las tareas a desarrollar. Al final, los jóvenes egresados que ganan las becas convocadas desempeñan una actividad productiva y perfectamente asimilable a la que podría realizar cualquier trabajador con contrato laboral. Es verdad que aprenden y se forman, pero esto tiene que ver más con el hecho de que se enfrentan a su primera experiencia laboral que con la carga formativa que en teoría acompaña la realización de este tipo de figuras. De los discursos analizados se desprende que los becarios investigan, revisan documentación, ordenan archivos, planifican proyectos, diseñan estrategias, revisan metodologías, ponen en marcha programas de intervención, etc. En resumidas cuentas, trabajan, y en la medida en la que lo hacen por primera vez, aprenden y completan su formación. Pero este hecho no puede en ningún caso justificar la ausencia de una cobertura contractual.

Siempre desde esta óptica, la explicación que justifica el recurso a la convocatoria de becas por parte de los organismos de la Administración Pública tiene que ver con la posibilidad de aliviar sus cargas económicas fijas y de alcanzar mayores cotas de flexibilidad a la hora de disponer de su presupuesto. Ya hemos insistido en el hecho de que los contratos conllevan mayores rigideces para las partes contratantes, tanto en lo administrativo como en lo presupuestario; los contratos, al estar regulados de forma muy clara a través de diferentes textos legales, tienen estipulada una duración máxima, unos criterios de formalización, unos mínimos de remuneración, unas cláusulas para controlar su extinción, etc.

Las becas, sin embargo, no deben ceñirse a una regulación tan exhaustiva, de modo que es el propio órgano que las convoca el que fija los baremos y determina sus características fundamentales. Y esto, en momentos de contracción del gasto público, puede suponer una burbuja de oxígeno muy interesante de cara a la gestión presupuestaria que realizan las administraciones: en vez de inmovilizar una parte muy importante del presupuesto a través de la contratación de personal laboral, las plazas necesarias para desarrollar las actividades cotidianas del organismo en cuestión se pueden cubrir con sucesivas convocatorias de becas. Convocatorias que, no conviene olvidar, pueden reducirse un año o aumentar otro, siempre en función de las necesidades, las capacidades y las preferencias de la parte contratante.

A título ilustrativo, se ha analizado el origen de la financiación de las convocatorias de becas de una muestra de organismos públicos, siendo el objetivo principal detectar a cargo de qué capítulo presupuestario se imputaba el coste de los becarios. A partir del texto de convocatoria publicado en el BOE, en la totalidad de los casos estudiados las ayudas se integran en las partidas del Capítulo IV de "Transferencias corrientes", que son las aportaciones e ingresos sin contrapartida, mientras que, por ejemplo, los salarios del personal laboral se incluyen dentro del Capítulo I - "Gastos de personal" -.

Al referirnos al ámbito de la empresa privada, decíamos que el elemento que explicaba el recurso de las compañías a las becas era en esencia el de la reducción de los costes de contratación. En este caso, sin embargo, cabría señalar más bien que la Administración Pública puede preferir optar por el recurso a las becas en base a la flexibilidad presupuestaria que éstas posibilitan; al contar con una dotación anual fija y cerrada, esta mayor flexibilidad a la hora de disponer de la misma se convierte en un elemento capital en la gestión económica que realizan los organismos públicos, probablemente de mayor importancia que la reducción de costes directos de personal que, sin embargo, parecía ser la justificación principal del sector empresarial.

Éste que acabamos de describir es el argumento más crítico con la existencia de becas y ayudas para titulados otorgadas por la Administración Pública; sin embargo, tal y como anunciamos, se ha podido identificar en las entrevistas y grupos de discusión realizados otro discurso que, de alguna forma, se muestra más comprensivo con este fenómeno. El eje principal de su argumentación es la defensa del carácter verdaderamente formativo de las prácticas que se realizan en el marco de la Administración, entendiendo que las dinámicas de trabajo que se dan en este entorno sí permiten el desarrollo de un verdadero plan de formación, al contrario de lo que sucedía en el marco empresarial.

Así, la idea de fondo es que la actividad que se desarrolla en los organismos de la Administración Pública, al no regirse de forma específica por criterios de de rentabilidad de mercado, posibilita el establecimiento de un plan verdaderamente formativo que se dirija al joven titulado, de forma que la adquisición de conocimientos y capacidades constituya en esencia la función principal del desarrollo de la beca.

En el ámbito privado, los elementos que determinan el margen de éxito de una compañía -productividad, eficiencia, competitividad, reducción de costes- hacen que la asignación de recursos humanos, técnicos y económicos para la formación de los becarios sea muy complicada, por lo que éstos, al final, acaban desarrollando una actividad que tiene mucho más de productiva que de formativa. En la Administración Pública, por el contrario, los criterios que definen el éxito de una entidad son otros, en muchos casos muy diferentes a los que rigen la orientación estratégica de las compañías privadas. De este modo, parece más factible que en este marco se puedan emprender procesos de aprendizaje más completos y más profundos, designando un tutor que pueda realizar un seguimiento exhaustivo del becario y poniendo en marcha un plan de formación bien articulado que contribuya a que el joven becario pueda de verdad completar su bagaje académico con una experiencia práctica en el ámbito público.

Desde esta óptica, la Administración recurre a la convocatoria de becas, en primer lugar, para cumplir con su compromiso general con la sociedad y con su vocación de servicio público, contribuyendo a la mejora de la capacitación laboral de los titulados universitarios. Además, este sistema puede ayudar a perfeccionar los mecanismos de contratación de personal laboral, puesto que el desarrollo de becas, tal y como sucedía en el marco de las empresas, puede funcionar a modo de "laboratorio de pruebas" para comprobar cómo se desarrollan los jóvenes seleccionados con vistas a una incorporación posterior bajo una fórmula contractual.

En último término, hay otro elemento que se suma a los argumentos a favor de las becas desarrolladas por titulados universitarios en el marco de las Administraciones Públicas. Éste tiene que ver con una característica de este tipo de ayudas a la que ya nos hemos referido anteriormente, pero que en este caso adquiere una dimensión mucho mayor: el prestigio. En efecto, son muchos los organismos públicos cuyas becas tienen un reconocimiento de calidad indudable. Esto tiene que ver sin duda con el tipo de actividad que se desarrolla en estos organismos, pero también está estrechamente relacionado con los procesos de selección que se ponen en marcha antes de resolver la adjudicación de las ayudas.

Las becas otorgadas por ciertas instituciones públicas son, con mucho, las ayudas más difíciles de obtener en el complejo sistema de inserción que venimos dibujando, e incluso nos atreveríamos a asegurar que hay algunas que son más complicadas de obtener que buena parte de los contratos de tipo formativo que firman la mayor parte de la empresas. Tal y como ya señalamos, en los procesos selectivos concurren criterios muy diversos, como el currículo académico, el conocimiento de idiomas, la experiencia profesional previa, la formación añadida, las publicaciones, las estancias en el extranjero, una entrevista personal, etc. Así pues, los jóvenes que al final consiguen este tipo de ayudas lo viven poco más o menos como la concesión de un premio a la excelencia, cuando en realidad son sus propias capacidades -y las de aquellos otros titulados que entraron en el proceso selectivo- las que valorizan la beca en cuestión, y no al revés.

De cualquier modo, ser becario de ciertos organismos públicos puede funcionar como un elemento muy positivo a la hora de acreditar experiencia y mérito de tipo profesional, lo que podría justificar en cierta medida que muchos jóvenes opten a este tipo de figuras en el momento de consolidar su tránsito desde la esfera académica al mundo laboral, prefiriendo incluso esta alternativa a un contrato en prácticas en una empresa. No podemos olvidar tampoco que el desempeño de una beca en la Administración Pública puede reunir ciertos elementos igualmente interesantes: menor retención fiscal en las retribuciones, una dinámica laboral sometida en menor medida a los ritmos de producción del sector privado, un horario más ajustado y flexible, etc.

Dilucidar cuál de los dos argumentos se ajusta más a la realidad de las becas que tienen lugar en este ámbito es una tarea complicada, puesto que la casuística es tan variada que sin duda se podrían encontrar ejemplos para validar ambas consideraciones. Lo que sí parece cierto es que las becas en el marco de la Administración se han disparado en los últimos años, tal y como reconocen las personas responsables de ciertas convocatorias que hemos tenido la oportunidad de entrevistar: "*hace cuatro años eran 8, ahora son 80 las becas convocadas*".

Y este fenómeno, como sucedía en el ámbito de las empresas, necesita de la participación activa de los dos actores que los posibilitan: organismos públicos convocantes y jóvenes titulados dispuestos a solicitar las ayudas. Las becas se multiplican, en efecto, y en muchos casos también lo hacen las solicitudes. Se consolida así un modelo que, independientemente de su posible colisión con el itinerario contractual, ha adquirido una relevancia considerable en el sistema de inserción de jóvenes universitarios en España.

En coherencia con el argumento que hemos venido defendiendo a lo largo de todo el estudio, los jóvenes titulados no deberían poder desempeñar una actividad laboral en un organismo de la Administración Pública si no es bajo alguna fórmula contractual o, en este caso concreto, si han accedido a la categoría de personal funcionarial. De este modo, las becas que venimos describiendo podrían ser consideradas como una fórmula de empleo encubierto similar a las que ya detectamos al analizar los dos ámbitos anteriores.

Este encubrimiento sería más flagrante aún en el caso de que los elementos formativos que acompañan a las becas se diluyeran en beneficio del desempeño de una serie de tareas asimilables a las desarrolladas por cualquier trabajador en plantilla y con una dimensión claramente productiva, ante lo que nos encontraríamos frente a una sustitución de empleo público en toda regla. En este tipo de situaciones, parece evidente que las becas constituyen una forma de inserción injusta y precaria, con el agravante de que sería la propia Administración Pública la que propiciara semejante infracción de la normativa laboral.

Al hilo de este apunte, no podemos dejar de olvidar el delicado papel que desempeña el sector público en este debate acerca de los itinerarios de inserción laboral y sus conflictos potenciales. De forma posiblemente inevitable, la acción de los poderes públicos acarrea una dimensión ejemplarizante que es percibida por el resto de actores que intervienen en una realidad específica.

En el caso que nos ocupa, el recurso cada vez más generalizado por parte de la Administración Pública a la figura de las becas como mecanismo de incorporación de jóvenes titulados podría estar animando a actores ubicados en esferas diferentes a actuar de manera similar, bajo la justificación de que, por ejemplo, la administración encargada de velar por el cumplimiento de los acuerdos en materia laboral no puede estar contraviniendo las normas que ella misma dicta.

Si desde organismos adscritos al Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales se convocan becas de formación para egresados universitarios, ¿qué impide que las empresas, bajo los mismos supuestos formativos, las puedan convocar también? Esta argumentación procede directamente de los discursos recogidos a lo largo del trabajo de campo, y entendemos que tiene mucha trascendencia de cara a intentar ajustar los mecanismos de inserción laboral de los jóvenes en España desde una perspectiva global y sistémica que pretenda ir más allá de las soluciones parciales.

Por este motivo, consideramos que, de forma general, toda actividad desarrollada por un o una joven con un título superior en el marco de un organismo público debe estar regulada a partir de la normativa laboral y por la vía contractual, asumiendo incluso que el desempeño de esta actividad pudiera incorporar una carga formativa muy importante; con esa intención, precisamente, se crearon los contratos de tipo formativo. De este modo se podría poner fin a la indefinición actual que rodea la convocatoria de becas en este ámbito específico, trazando una línea clara entre el fin de la etapa formativa de los jóvenes a los que nos venimos refiriendo -la obtención de la titulación superior- y el comienzo de la etapa productiva.

5. CONCLUSIONES GENERALES A PARTIR DEL ANÁLISIS

▪Cuadro resumen de los tres interrogantes clave en cada ámbito

ÁMBITOS	SITUACIÓN ACADÉMICA DE LOS JÓVENES	PREGUNTA 1: ¿SE OBTIENEN BECAS?	TIPO DE BECAS	PREGUNTA 2: ¿SE OBTIENEN CONTRATOS?	TIPO DE CONTRATO	PREGUNTA 3: ¿HAY CONFLICTO?	JUSTIFICACIÓN DEL CONFLICTO
UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN	No titulados	Sí	De colaboración	No	-	Sí	Las becas de colaboración pueden enmascarar una actividad de tipo laboral
	Titulados	Sí	De postgrado	Sí	De prácticas	Sí	Los investigadores exigen un reconocimiento de su profesión y una regulación contractual
EMPRESA PRIVADA	No titulados	Sí	De prácticas *Practicum*	No	-	No	-
	Titulados	Sí	Becas en empresa	Sí	De prácticas	Sí	Las becas para titulados carecen de regulación, no encuentran justificación en la formación y pueden estar sustituyendo empleo
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	No titulados	No	-	No	-	No	-
	Titulados	Sí	De formación	Sí	De prácticas Ordinarios	Sí	La AAPP garantiza un manejo más flexible de sus presupuestos recurriendo a las becas en vez de a la contratación pública

▪Los elementos fundamentales del conflicto

Descendiendo al objeto concreto de este estudio, de un solo vistazo a la tabla anterior se pueden extraer los elementos básicos que definen el conflicto entre el itinerario de inserción laboral a partir de becas y ayudas y el que se canaliza a partir de contratos de tipo formativo. De entrada, salvando la polémica en torno al posible carácter productivo de las becas de colaboración, estamos ante un conflicto que afecta de forma fundamental a los titulados universitarios. En cada uno de los ámbitos analizados, la fricción entre las becas y los contratos en prácticas tienen que ver básicamente con tres elementos: el debate entre formación y producción, el ahorro de costes laborales y el distinto nivel de rigidez de ambas figuras a la hora de formalizar nuevas relaciones y, cómo no, de terminarlas.

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

En este tercer capítulo, no obstante, se ha pretendido construir un acercamiento de corte más cualitativo al fenómeno en cuestión, intentado detectar espacios de colisión entre itinerarios que, a la larga, pudieran ayudarnos en la tarea de responder a una pregunta fundamental: ¿son las becas y ayudas de carácter laboral un forma de sustitución de empleo que debería estar regulado a partir de la contratación de tipo formativo?

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

En la otra orilla, aparece todo un repertorio de ayudas, orientadas en su mayor parte a quienes ya han completado sus estudios superiores, cuya naturaleza resulta mucho más complicada de justificar en el marco de los requisitos que se entiende debe reunir una beca para poder ser considerada -y desarrollada- como tal. Así, las becas de postgrado en el marco de la investigación - algo menos de 2.300 convocatorias en 2005-, las becas para titulados en el marco de empresas privadas -en torno a 36.000 en ese mismo año- y las becas convocadas por organismos públicos - cerca de 2.500- podrían no ajustarse a los principios inspiradores de este tipo de figuras, pareciéndose más a una forma encubierta de desempeño laboral que, al incluir una dimensión formativa innegable, podría estar regulada bajo la forma de un contrato temporal en prácticas.

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

IV. PROPUESTAS DE FUTURO

A continuación se mencionan una serie de medidas de carácter general que, de alguna manera, puedan ir encaminadas a corregir los desajustes detectados en el sistema de inserción laboral de los jóvenes universitarios en España, en particular en lo que se refiere al itinerario caracterizado por las becas y a aquel otro que se define a partir de los contratos de tipo formativo. Antes, sin embargo, vamos a presentar dos textos de mucha utilidad para contextualizar el conjunto de propuestas que vendrán a continuación. Nos referimos en concreto al informe del Consejo Económico y Social (CES) acerca de papel de la juventud en el sistema productivo español[48] y a las directrices de empleo recogidas en el Programa Nacional de Reformas (PNR) de España[49].

El informe del CES propone valorar los instrumentos disponibles de transición entre el mundo formativo y el ámbito laboral con el fin de superar la tajante separación entre estas esferas y potenciar distintos mecanismos para mejorar los procesos de inserción en la esfera productiva. En este sentido, destacan las siguientes iniciativas:

- Mejorar los instrumentos de orientación para el empleo destinados a los jóvenes estudiantes, con el fin de activar los mecanismos que permitan un mejor ajuste entre la oferta y la demanda desde el inicio del proceso formativo, y difundir entre ellos el conocimiento sobre los aspectos legales de los diferentes itinerarios de inserción.

- Mejorar los mecanismos de apoyo en la búsqueda del primer empleo mediante una mayor especialización de los Servicios Públicos de Empleo y un reforzamiento de los Servicios de Prácticas y Empleo de las universidades, con objeto de alcanzar una inserción laboral más ajustada a la formación adquirida y a las expectativas profesionales.

[48] CES: *Ibíd.*, pp. 146-147.
[49] El Consejo Europeo de Primavera, celebrado en marzo de 2005, planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa, concentrando sus objetivos en el crecimiento y el empleo, y teniendo como referencias permanentes la cohesión social y el desarrollo sostenible. Asimismo, el Consejo acordó que cada Estado Miembro presentara su respectivo Programa Nacional de Reformas (PNR), estructurado en torno a Veinticuatro Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008. Así, el Programa Nacional de Reformas de España constituye la referencia fundamental de la política económica del Gobierno español para el periodo 2005-2010.

- Reforzar el papel de las prácticas durante los estudios, tanto las que se insertan en los programas académicos -*practicum*- como las voluntarias, y reconocer su valor a la hora de justificar la experiencia práctica adquirida -las prácticas como parte de las credenciales académicas del alumnado-.

- Fomentar el establecimiento de convenios de colaboración estables y duraderos entre centros educativos y empresas, favoreciendo la cooperación en materias como la formación del profesorado, la orientación profesional, las prácticas laborales, el uso de tecnologías y el desarrollo de proyectos conjuntos.

Por su parte, el PNR contempla también una serie de ejes y medidas orientadas a ajustar el mercado laboral español, entre las que destacan las que se dirigen de forma específica a potenciar la inserción laboral de los más jóvenes. De forma esquemática, estas son las propuestas principales contenidas en el PNR:

- Incentivar a los jóvenes para que continúen sus estudios en formación profesional; el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional tiene como fines atender las necesidades del sistema productivo, promover una oferta formativa de calidad y proporcionar un sistema de información y orientación para el empleo.

- Incrementar de forma general el empleo de los jóvenes a partir de una serie de actuaciones. Primero, reformando el sistema de bonificaciones e incorporando a los jóvenes desempleados menores de 30 años como colectivo susceptible de contratación indefinida bonificada. Después, a través de una propuesta de formación, reciclaje o empleo para cada joven en situación de desempleo en el plazo de seis meses. Por último, aumentando los periodos de trabajo en empresas y de formación a tiempo parcial en otros Estados miembro de la Unión.

- Reducir la temporalidad a través de una mejora del modelo existente, configurando un nuevo marco normativo que sea general, compensado, realista y que no comporte la introducción de rigideces adicionales a las hoy existentes; en definitiva, que permita una transición hacia un nuevo escenario que fomente la estabilidad en el empleo. Se trata en esencia de no crear descompensaciones o incertidumbres que puedan afectar al nivel de creación de empleo, compaginando cierta flexibilidad para las empresas y un alto nivel de seguridad para los trabajadores.

1. PROPUESTAS EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD Y LA INVESTIGACIÓN

[1]

Las becas de colaboración que se desempeñan en las universidades españolas tienen un sentido muy similar al de las prácticas becadas en el marco de una empresa privada: posibilitar que el joven estudiante adquiera una serie de conocimientos de tipo práctico. Sin embargo, mientras que estas prácticas guardan una relación estrecha con el ámbito de formación del joven que las desarrolla, las becas de colaboración contemplan un listado variopinto de tareas que a veces coinciden con las titulaciones de los estudiantes y otras muchas ni se aproximan. En este sentido, sería muy conveniente ajustar la actividad de las becas de colaboración a los perfiles académicos de los alumnos que las lleven a cabo, de forma que puedan convertirse en verdaderos elementos formativos en los que prime el aprendizaje y la adquisición de capacidades.

[2]

Refiriéndonos ya al ámbito de los jóvenes titulados, es fundamental que el conjunto de la Carrera Investigadora se inserte en un sistema general de I+D que pueda situar a España a un nivel homologable con el de los países europeos que lideran esta materia. En esta línea, el eje cuarto del (PNR) de España aborda de forma específica la estrategia de investigación, desarrollo e innovación a poner en marcha de cara a los próximos años. Así, este eje contempla el aumento de los recursos destinados a I+D+i (medida 1) y la focalización de éstos en actuaciones estratégicas y no en inversiones puntuales (medida 2).

[3]

La tercera propuesta en este ámbito tiene que ver con el necesario reconocimiento de que las tareas desempeñadas por los jóvenes investigadores tienen un carácter productivo; dicho de otro modo, se trata de asumir que investigar es trabajar, y que, por tanto, estamos ante una actividad que merece un reconocimiento laboral y, en ese sentido, una regulación por la vía contractual. Desde nuestra óptica, este reconocimiento es capital para poder avanzar en la consolidación de un sistema de I+D competitivo, estable y robusto desde la base, lo que pasa por mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas que lo componen.

[4]
Por otro lado, resulta muy urgente unificar las diferentes situaciones de regulación y de cobertura que conocen en la actualidad los jóvenes investigadores en formación, puesto que se ha constatado la existencia de tres modelos muy diferentes entre sí: investigadores con becas anteriores a la primera regulación de 2003, investigadores acogidos a lo dispuesto en el primer Estatuto del Becario y, por último, investigadores inscritos en los modelos definidos por el EPIF de 2006.

[5]
Además, el EPIF aprobado en 2006, más allá del avance que supuso en relación al Estatuto anterior, presenta una serie de lagunas que sería conveniente abordar antes de que el texto comience a plasmarse de forma generalizada en las nuevas convocatorias de becas. Nos referimos en concreto a lo dispuesto en materia de prevención de riesgos laborales y de accidentes *in itinere*, así como a la necesidad de que cualquier tipo de beca de investigación deba inscribirse obligatoriamente en el Registro Oficial creado a tal fin, de forma que no sólo las becas de postgrado en el ámbito universitario se puedan enmarcar dentro de este texto, sino que el conjunto de ayudas ofertadas por entidades de diversa índole se sujete a la regulación que determina el EPIF.

[6]
El diseño de una Carrera Investigadora estructurada y coherente aparece como un requisito fundamental para que los jóvenes que deciden optar por este camino profesional no se vean expuestos a la precariedad y a la indefinición del modelo actual. De este modo, la carrera investigadora no puede ordenarse en función de la concatenación de una serie de modalidades de becas y de contratos, sino que ha de responder a un diseño planificado de fases en base a los objetivos perseguidos en cada uno de los niveles. Y en ese momento, una vez definidas las fases, es cuando hay que pensar cuál es la mejor cobertura jurídica para cada una de las situaciones, posibilitando en todo caso una gestión ágil del trabajo de I+D.

A título ilustrativo, el profesor Moreno Gené, en una publicación de reciente aparición[50], aborda una novedosa propuesta de modelo de carrera investigadora que se estructura en una serie de etapas que llevan aparejadas una modalidad de regulación específica:

[50] Moreno Gené, Josep: La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2005. Pp. 325-339.

TABLA 33: PROPUESTA DE FASES Y REGULACIÓN DE LA CARRERA INVESTIGADORA

	FASES DE LA CARRERA INVESTIGADORA	FIGURAS DE REGULACIÓN
1.	Fase de formación en la investigación	Beca + Contrato en prácticas (con el horizonte 4+0)
	- Etapa de introducción a la investigación	
	- Etapa de realización de estudios de doctorado	
	- Etapa de elaboración y defensa de la tesis doctoral	
2.	Fase de perfeccionamiento en la investigación	Contrato en prácticas para la incorporación de investigadores
	- Etapa para completar la formación investigadora	
	- Etapa para demostrar la capacidad investigadora	
3.	Fase de estabilización en la investigación	Contratación laboral estable (indefinido u obra y servicio)
	- Etapa de investigación ordinaria	
	- Etapa de investigación avanzada	
4.	Fase de promoción y consolidación en la investigación	Contratación sin límite temporal

[Fuente: elaboración propia a partir de Moreno Gené (2005)]

[7]

Parece fundamental que la regulación de las condiciones de trabajo de los jóvenes investigadores en España avance en la línea de lo dispuesto por la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores. La asunción del esquema 2+2 en la reciente regulación de la primera etapa investigadora constituye sin duda un serio paso adelante, pero no hay que olvidar que el modelo europeo, en consonancia con las reivindicaciones de los colectivos de jóvenes investigadores, propone una consideración laboral de la actividad investigadora desde el primer año, de forma que los jóvenes que ingresan por primera vez en el sistema de I+D puedan hacerlo con plenas garantías salariales y de cobertura social.

2. PROPUESTAS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA PRIVADA

[1]

En el ámbito de la universidad proponíamos un reconocimiento nítido de la actividad laboral desempeñada por los jóvenes investigadores; aquí, en el marco de la empresa y la inserción laboral de los universitarios, se impone una delimitación clara entre la etapa productiva y la etapa formativa. Esta distinción resulta fundamental para poder adecuar las fórmulas específicas de inserción -becas y contratos de tipo formativo- a cada una de las situaciones identificadas, y entendemos que la indeterminación actual acerca de qué modalidad aplicar en cada contexto encuentra su origen en la ausencia de esta distinción. De este modo, la etapa formativa ordinaria se completa cuando el joven finaliza sus estudios superiores, de modo que ya está en condiciones de materializar el tránsito al mercado de trabajo para desarrollar en él una actividad de tipo productivo, más allá de la experiencia práctica que el joven titulado adquiera en los primeros años de desempeño laboral. Lo que no puede suceder es que, bajo el amparo de este aprendizaje de tipo práctico, las empresas incorporen a titulados universitarios mediante becas para asumir una responsabilidad y desarrollar una serie de tareas que perfectamente podrían desempeñarse bajo el paraguas de la normativa laboral de carácter formativo.

[2]

El acercamiento de las esferas de la universidad y el mercado de trabajo resulta fundamental de cara a facilitar la inserción laboral de los jóvenes que completan sus estudios superiores. Lejos de ser ámbitos estancos, los centros educativos y las empresas deben imbricarse con objeto de generar sinergias que faciliten los mecanismos generales de inserción. El Consejo Económico y Social, en el informe ya mencionado acerca del papel de la juventud en el sistema productivo español, subraya la necesidad de "*potenciar el desarrollo de marcos que faciliten la transición de la escuela al mundo laboral y la empresa, mediante el refuerzo del papel de las prácticas*" [51]. En efecto, las prácticas a lo largo de los cursos académicos aparecen como una alternativa interesante y muy bien valorada por el conjunto de actores implicados. En este sentido, además de la previsible generalización de los *practicum* con la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior, sería deseable potenciar el rol de los Servicios de Prácticas y Empleo (SPE) de las universidades españolas, de cara a lograr que un mayor número de alumnos puedan realizar prácticas voluntarias que apuntalen los conocimientos teóricos adquiridos en las aulas desde una perspectiva eminentemente práctica.

[51] CES: op. cit., pg. 147.

[3]

Las prácticas becadas en empresas, así como los *practicum*, son ejemplos positivos de puentes entre la universidad y el mercado laboral, pero hoy en día aparecen como realidades muy ligadas a los centros académicos desde los que se gestionan. En otras palabras, parece haber poco contacto entre las prácticas que se desarrollan en una universidad y las que tienen lugar en otra, y este hecho dificulta la extensión y la difusión de este modelo de colaboración universidad-empresa. Sería deseable en este sentido que los SPE hicieran un seguimiento más regular de sus becarios (número, actividad desempeñada, nivel de satisfacción, etc.), de forma que se pudieran establecer indicadores de seguimiento y evaluación comunes al conjunto de universidades que pudieran ofrecer una información actualizada y ajustada acerca de este tipo de prácticas.

[4]

En relación a las becas de jóvenes titulados que tienen lugar fuera del marco de convenios entre universidades y empresas, y que hemos concluido que constituyen en su mayoría una forma de sustitución de empleo, lo primero que habría que hacer es emprender una campaña de concienciación para intentar transformar la cultura de contratación que -a partir de las cifras analizadas- impera en este país, de forma que las compañías se sensibilicen en relación al fenómeno de la creciente precariedad que soportan los jóvenes en sus procesos de inserción laboral. De este modo, lo ideal sería insistir en el perjuicio que acarrean las figuras de inserción precarias -en este caso, las becas- para el conjunto del sistema económico -y para la propia empresa en caso de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constate una irregularidad-, animando a los empresarios que hayan podido recurrir a esta modalidad a que abandonen esta práctica en beneficio de los contratos de tipo formativo.

[5]

A lo largo del presente estudio hemos insistido con frecuencia en la opacidad del fenómeno analizado -los jóvenes universitarios becados en una empresa-. Hasta que esta realidad se invierta -cosa que, en principio, no parece que vaya a suceder en un plazo demasiado corto-, una alternativa para actualizar el seguimiento de la evolución de este tipo de becas puede ser la creación de una Comisión Mixta en la que participen el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Ciencia, los agentes sociales y las asociaciones de becarios y becarias, orientada de forma preferencial a identificar las pautas evolutivas del fenómeno de las becas para poder intervenir sobre el mismo, ya sea creando nuevos marcos legales, ya sea promoviendo estudios, informes, campañas u otro tipo de herramientas para perfeccionar el conocimiento acerca de esta realidad.

[6]

Consideramos muy importante un refuerzo de la labor desempeñada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con objeto de identificar aquellas situaciones en las que se puede estar produciendo un abuso de la figura de la beca y que ésta, en realidad, no esté sino sustituyendo una forma de empleo que debería ser regulado a partir de la vía contractual. Tal y como se ha señalado, la Inspección de Trabajo puede desempeñar de forma indirecta un rol fundamental a la hora de desincentivar el recurso a este tipo de prácticas por parte del conjunto del sector empresarial. Esta propuesta entronca de forma directa con la medida 9 -destinada a reducir la temporalidad- del eje sexto -mercado de trabajo y diálogo social- del PNR: "[se propone] *la elaboración de planes de actuación de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social para aflorar el trabajo irregular, y reforzar las acciones dirigidas a vigilar el cumplimiento de la normativa laboral*".

[7]

Parecería lógico en este punto defender una revisión de los contratos de tipo formativo para hacerlos más atractivos de cara a las empresas, de forma que éstas recurrieran en mayor medida a aquéllos y en menor medida a otras fórmulas precarias. Sin embargo, los expertos y expertas que se ha consultado consideran que la regulación actual de los contratos formativos, en especial del contrato en prácticas, se ajusta a las necesidades formativas que presentan los jóvenes titulados al acercarse al mercado laboral por primera vez.

De este modo, se ha evitado caer en la tentación de proponer una revisión de estas figuras contractuales para tratar de limitar la incidencia de las becas en el sistema de inserción; las becas constituyen una práctica fuera de toda regulación que, en buena medida, provoca una sustitución de empleo manifiesta, por lo que estas situaciones deben ser detectadas, evaluadas y reguladas. Y esto debería suceder sin tener que pagar el peaje de reducir ciertas garantías de protección de los contratos formativos o de aumentar su bonificación para que a las empresas les resulten más baratos. El marco contractual que conocemos en la actualidad no parece presentar disfunciones clamorosas; las becas ofertadas por empresas a titulados universitarios, sin embargo, sí.

3. PROPUESTAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

[1]

La primera propuesta en el ámbito de la Administración Pública tiene que ver con favorecer su participación en los marcos relacionales entre la universidad y el mercado de trabajo. Cuando se habla de tender puentes entre la esfera educativa y la productiva, únicamente parece tenerse en cuenta el ámbito empresarial, cuando el sector público es uno de los mayores empleadores de este país y puede constituir uno de los yacimientos de empleo para los jóvenes universitarios más importantes del mercado laboral. Así pues, el reto debe ser múltiple: participar en la firma de Proyectos de Cooperación Educativa para acoger estudiantes becados, firmar convenios con las universidades para intervenir en los *practicum* obligatorios de sus alumnos, desarrollar campañas informativas en centros educativos acerca de las salidas profesionales en el sector público, etc. En definitiva, se trata de hacer converger las esferas de la universidad y de la Administración Pública para avanzar hacia un sistema de inserción laboral más completo y que integre al conjunto de actores participantes.

[2]

Además, sería muy positivo delimitar de forma clara y nítida las funciones que debería desempeñar un joven becario en el marco de la Administración Pública, pues éste es un ámbito en el que el desempeño de ciertas tareas resulta desde luego muy delicado -basta con recordar el listado de funciones privativas del cuerpo de funcionarios que ni siquiera el personal laboral puede desarrollar-. Así, se propone la edición de una serie de Guías Prácticas que informen a los distintos organismos públicos -en concreto, a los participantes en convenios con las universidades para la incorporación de alumnos en prácticas- acerca del modo más apropiado de gestionar el apoyo a la formación de estos jóvenes, de forma que los objetivos del periodo de prácticas queden perfectamente delimitados, así como las tareas a desarrollar por el o la estudiante.

[3]

La Administración Pública debe liderar el combate contra la precariedad y la inestabilidad laboral, y, como se ha tenido oportunidad de analizar, las becas son las figuras de inserción que en mayor medida contribuyen a materializar este tipo de realidades. Así, la Administración debería intervenir sobre la tendencia creciente a la incorporación de becarios para desarrollar actividades que podrían ser calificadas de productivas en el marco de los organismos públicos. En este sentido, se impone el diseño de un plan de reconversión de las becas y ayudas convocadas en contratos de tipo formativo para jóvenes recién titulados.

Así pues, partiendo de un primer análisis de viabilidad económica, el esfuerzo debe ir encaminado a sustituir de forma paulatina las plazas ocupadas por becarios titulados por puestos de trabajo al amparo de la normativa laboral.

[4]

En la línea de lo expresado anteriormente, y en buena medida relacionado con la transformación de ciertos elementos de la cultura empresarial española, compete a la Administración Pública la puesta en marcha de campañas de sensibilización en materia de inserción laboral no precaria, poniendo en valor los beneficios individuales y colectivos de los procesos de incorporación de jóvenes titulados a partir de modalidades contractuales de tipo formativo. Lo ideal es que estas campañas se desarrollaran de forma transversal, esto es, que cruzaran los diferentes niveles territoriales y sectoriales de la Administración para terminar extendiéndose al conjunto de los actores que intervienen en el mercado de trabajo.

4. PROPUESTAS DE TIPO GENERAL

[1]

La experiencia de la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios) en la movilización de los becarios de investigación ha demostrado ser muy útil de cara a la defensa de los intereses este colectivo, a la articulación propuestas y alternativas y a la interlocución con las administraciones competentes. Además, la labor de la FJI en el conocimiento -desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo- de la problemática de los jóvenes investigadores resulta indudable, por lo que, por ejemplo, su centro de documentación[52] compone una de las fuentes más destacadas para abordar un análisis de esta realidad. En este sentido, la promoción del asociacionismo entre los becarios y becarias en España, independientemente de su ámbito de desarrollo profesional, aparece como un avance muy positivo de cara a poder articular soluciones globales al modelo de inserción laboral que cuenten con la participación de todos los actores implicados.

[2]

Frente a la opacidad, información y seguimiento. Esta es la máxima que debería regir el conocimiento del fenómeno de las becas y ayudas de carácter laboral en nuestro país. De este modo, sería sin duda muy positivo que se crearan órganos de seguimiento específico de esta realidad, pero también es muy importante que los centros de estadística que ya existen, en especial el INE, empiecen a contemplar en la metodología de sus estudios la mención a los becarios y becarias, de forma que este colectivo aflore y pueda ser mejor conocido y, consecuentemente, mejor regulado desde la política pública.

[52] Vid. http://www.precarios.org/docs.php3

Al hilo de esta idea, queremos hacer una mención a un indicador laboral de reciente creación: la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La MCVL nace como consecuencia del acuerdo entre la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, el Instituto de Estudios Fiscales y el Servicio de Estudios del Banco de España, y consiste en una recopilación sistematizada y anónima de la información que posee la Seguridad Social; más concretamente, se materializa en una muestra de 1.100.000 de personas en la que se observan las diferentes trayectorias que estos individuos siguen a lo largo de su vida desde que se afiliaron por primera vez a la Seguridad Social.

La finalidad perseguida con la MCVL es que pueda ser utilizada por investigadores distintos en proyectos de diferente tipo. Ésta es la característica que diferencia a este indicador de otros en lo que también se ha obtenido datos de registros de la Seguridad Social: anteriormente siempre se habían realizado muestras por petición expresa de un estudio concreto, lo que hacía una labor muy costosa y muy complicada de repetir para cada investigador interesado. Así, lo que se ha logrado al crear la muestra es que ésta pueda ser utilizada por muchos usuarios, rentabilizando de esta forma el esfuerzo invertido.

Desde la perspectiva del mercado de trabajo, las vidas laborales individualizadas permitirán analizar elementos como la movilidad laboral, la rotación, el desempleo de larga duración, etc. Además, el gran tamaño de la muestra facilita un abordaje de estas cuestiones en su dimensión de género, así como estudiar la trayectoria laboral de colectivos específicos, como extranjeros provenientes de zonas particulares o personas nacidas en una década concreta.

Como ya hemos dicho, el seguimiento de las personas que componen la muestra se efectúa desde su alta en la Seguridad Social, con lo que, en teoría, es de prever que muchos becarios y becarias quedaran fuera de este rastreo. Así, sería muy interesante que la MCVL registrara también la movilidad de los jóvenes becarios, de forma que se pudieran trazar los itinerarios de inserción que se dibujan a partir de esta fórmula específica que venimos analizando.

5. TABLA RESUMEN DE LAS PROPUESTAS FORMULADAS EN CADA ÁMBITO

ÁMBITO	PROPUESTA	
UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN	1	Ajustar el desempeño de becas de colaboración a los perfiles formativos de los candidatos
	2	Insertar la Carrera Investigadora en el sistema general de I+D+i español
	3	Reconocer que la tarea de los jóvenes investigadores es una actividad productiva desde el inicio
	4	Unificar las diversas situaciones de los jóvenes investigadores en el momento actual
	5	Cubrir las lagunas pendientes del EPIF 2006, en especial en materia de riesgos laborales y accidentes
	6	Ordenar la Carrera Investigadora en etapas lógicas y bien estructuradas
	7	Caminar hacia un modelo 4+0 de regulación de la actividad investigadora inicial
EMPRESA PRIVADA	1	Distinguir claramente las etapas formativa y productiva
	2	Potenciar las prácticas conveniadas y el desarrollo de *practicum* en empresas
	3	Mejorar el seguimiento que los SPE hacen de sus becarios y establecer un sistema de indicadores de seguimiento común
	4	Desincentivar el recurso a las becas para incorporar a jóvenes en posesión de una titulación superior
	5	Crear una Comisión Mixta para realizar un seguimiento de las becas a partir de estudios y evaluaciones
	6	Reforzar la labor de la inspección de Trabajo y crear un protocolo de actuación ante becas irregulares
	7	Fomentar el recurso a las figuras contractuales de tipo formativo existentes
ADMINSITRACIÓN PÚBLICA	1	Ampliar el marco de colaboración entre Universidad y Administración en materia de prácticas becadas
	2	Generar Guías Prácticas que regulen nítidamente la labor del becario no titulado en la Administración
	3	Activar un Plan de Reconversión de becarios titulados a contratados con carácter formativo
	4	Liderar campañas de sensibilización acerca de los abusos del sistema de becas en los diferentes ámbitos
PROPUESTAS GENERALES	1	Fomentar el asociacionismo de los jóvenes becarios
	2	Mejora del sistema de seguimiento estadístico de este fenómeno

▪A modo de epílogo

Francia vivó durante los primeros meses de 2006 una oleada de movilizaciones que parecieron revivir la tensión sufrida durante el caos en los suburbios del año anterior. Las universidades se paralizaron y los estudiantes tomaron las calles en protesta contra una nueva modalidad contractual aprobada por el gobierno conservador de Dominique de Villepin. Hay quien quiso ver en las quejas estudiantiles una reedición de aquel mayo francés del año sesenta y ocho, y hay también quien sugirió que los jóvenes franceses reaccionaron de forma injustificada ante una reforma orientada a promover su acceso al mercado de trabajo. Sea como fuere, el telón de fondo de las movilizaciones fue indiscutiblemente uno: la denuncia de la precariedad laboral.

Según el discurso gubernamental, el Contrato de Primer Empleo (CPE), a cambio de limitar ciertos derechos de los trabajadores menores de 26 años, pretendía básicamente fomentar la inserción laboral de este sector de la población, especialmente castigado por el paro en Francia. El primer ministro francés, justificó el CPE con el argumento del alto nivel de desempleo entre la población juvenil: frente al 9,6% de parados entre la población activa francesa, la tasa de desempleo de los menores de 25 años asciende al 22,8%, llegando al 40% para los jóvenes con menor cualificación. Por lo tanto, el CPE pretendía mejorar estos índices, así como permitiría reducir los abusos sufridos por los jóvenes que, recién salidos de la universidad, eran víctimas de "*largos periodos de prácticas no remuneradas*".

En esencia, el CPE era un contrato temporal que permitía a los empresarios despedir a los nuevos trabajadores menores de 26 años sin justificación durante los dos primeros años después de la contratación; los jóvenes que permanecieran en la empresa después de esos dos primeros años cambiarían a un contrato de larga duración, con restricciones mucho más severas para el despido que las fijadas para el CPE, que se limitaba a fijar un pago del 8% del salario ganado desde el momento de la contratación en concepto de desempleo.

Además, el proyecto obligaba a las empresas a pagar un 2% adicional destinado a las organizaciones encargadas de ayudar a los parados a encontrar empleo. Por lo tanto, el CPE venía a eliminar la protección al trabajador que propician los contratos de larga duración ya existentes, conocidos como CDI (Contrato de Duración Indeterminada), que contemplan un periodo de prueba de máximo seis meses después del cual las empresas deben justificar detalladamente cualquier despido.

En contra de la práctica habitual, no se consultó a los sindicatos antes de introducir el proyecto de ley del CPE en la Asamblea Nacional. Además, se recurrió a una cláusula especial en el procedimiento de la Cámara legislativa para tramitarlo sin debate parlamentario, situación que acabó desencadenando las movilizaciones sociales mencionadas, bajo la preocupación de que el nuevo contrato pudiera en efecto provocar una reducción de los derechos de los trabajadores más jóvenes, creando "ciudadanos de segunda clase" convertidos en trabajadores más vulnerables y sin apenas derechos.

Mientras la juventud francesa asaltaba las calles de las principales ciudades del país, desde el Gobierno se defendía el polémico contrato argumentando, entre otras cosas, que en España y Reino Unido las condiciones de los contratos para jóvenes eran mucho más precarias. Sin embargo, ante la fuerte reacción de la ciudadanía, el presidente francés, Jacques Chirac, finalmente decidió sustituir el CPE por una serie de normas de perfil más bajo encaminadas de forma genérica a la promoción laboral de aquellos jóvenes con dificultades de acceso al mercado laboral.

De la experiencia francesa de protesta contra el CPE se puede extraer una conclusión muy importante: los jóvenes, en tanto que uno de los colectivos que en mayor proporción sufre el desempleo y la temporalidad, son capaces de decir "basta" y plantarse ante el avance de distintas formas de precariedad que afectan de forma global al mercado de trabajo. De hecho, este concepto, el de precariedad, ha comenzado a ser acuñado de forma muy importante en el marco de múltiples reivindicaciones de índole laboral; así, la precariedad protagoniza el lema principal de las movilizaciones con motivo del primero de mayo en un marco europeo[53] y se ha llegado a convertir en Santo Patrón ("San Precario"), también en España, de la juventud más crítica con el modelo económico imperante[54].

Desde los sindicatos también se puede percibir un cambio de discurso en relación al fenómeno de la nueva precariedad juvenil, que ha pasado de ser un aspecto colateral del trabajo sindical en relación a los desajustes del mercado laboral a convertirse en buena medida en el eje de sus reivindicaciones. Buena prueba de ello es la reciente aparición de varios trabajos de investigación en relación a esta materia publicados por los dos sindicatos mayoritarios del país, que ya se han citado en las páginas precedentes.

[53] Vid. http://www.euromayday.org/
[54] Vid. http://www.sanprecario.info/

Sería difícil dilucidar si el mercado de trabajo español presenta unos niveles de precariedad mayores que el francés, tal y como aseguraba el Presidente francés en su intento por defender el modelo de contrato para jóvenes con dificultades de inserción. Lo que sí es cierto es que la tasa de temporalidad en el empleo de España lleva tiempo desatando las alertas de los responsables públicos, ante lo que aparece como un mal endémico de nuestro sistema laboral.

Éste es el contexto en el que se acaba de materializar el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento Económico y la Calidad del Empleo, firmado el 9 de mayo de 2006 entre el Gobierno y los agentes sociales. De modo preliminar, se ha de señalar que esta reforma laboral, la quinta de nuestra democracia, tiene como primer propósito la reducción de la temporalidad y el avance en la estabilidad en el empleo. La reforma propone las siguientes vías de avance:

- En primer término, se intenta frenar la temporalidad limitando el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Para ello se obliga a las empresas a que hagan fijos a todos los trabajadores que hayan firmado dos o más contratos temporales para el mismo puesto en un plazo de 30 meses, y se limita la posibilidad de rotar en un mismo puesto.

- En segundo lugar, se estipula la elaboración de un plan de choque -con subvenciones que rondan los 800 euros- para los empresarios que conviertan a sus trabajadores temporales en indefinidos. Al mismo tiempo, se permite que todos los contratos temporales anteriores a 2008 puedan pasar a fijos con un despido de 33 días por año trabajado, frente a los 45 días ordinarios.

- Tercero, se marcan, para los contratos que se establezcan como fijos desde el inicio, una serie de bonificaciones de una cuantía fija, a diferencia del sistema actual que se calcula en base a un porcentaje de la base de cotización.

- En cuarto lugar, se rebajan las cotizaciones por desempleo que los empresarios pagan por sus trabajadores. Es decir, se pasa del 6% actual, a un 5,75% en 2007 y un 5,5% en 2008. Mientras que por otro lado, se rebajan a la mitad las cotizaciones al Fondo de Garantía Salarial, es decir, del 0,4% al 0,2%.

- Por último, en el acuerdo pactado se limitan las cadenas de subcontratación abusivas mediante la ilegalización de la cesión de trabajadores por empresas sin actividad propia que contratan con otras exclusivamente para ofrecer mano de obra.

Analizados estos aspectos generales, cabe preguntarse cómo puede afectar esta reforma al objeto de estudio que aquí nos ha ocupado. Como se ha venido observando, el nuevo texto introduce medidas destinadas principalmente a combatir la temporalidad, que de un modo especial afecta a los jóvenes y las mujeres. Y aunque haya que esperar cierto tiempo después de su entrada en vigor para poder observar su nivel de efectividad real, podemos aventurarnos a prever que las medidas impulsadas tendrán de forma global un efecto positivo en el mercado laboral, recortando la tasa de temporalidad y mejorando las condiciones de acceso al mercado de trabajo. Lo importante es que este efecto positivo tenga una dimensión tal que pueda resultar verdaderamente transformadora del entorno laboral que conocen los jóvenes, además de reducir la probabilidad de que en nuestro país lleguen a producirse situaciones tan críticas como las vividas recientemente en Francia.

Consideramos poco probable que San Precario pueda llegar a tener la capacidad de corregir los desajustes del mercado laboral al que se enfrentan los jóvenes posando tan sólo su mano sobre el Estatuto de los Trabajadores, pero sí creemos que un análisis como el formulado en estas páginas constituye un avance significativo en el intento de bucear en los estratos más desconocidos y olvidados de la temporalidad y la precariedad para conocer -y, de este modo, poder intentar atajar- los conflictos y las fricciones entre dos de los itinerarios más destacados dentro del sistema de la primera inserción.

Con todo, son dos las ideas fundamentales que esperamos haber sabido transmitir. La primera, de carácter general, tiene que ver con la necesidad de potenciar los vínculos entre la universidad y el mercado de trabajo. Durante muchos años estas dos esferas han avanzado de manera independiente, incluso dándose la espalda, pero ha llegado el momento de que se miren de frente y comiencen a poner en práctica soluciones imaginativas y eficaces al servicio de la inserción laboral de la población más joven.

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

V. ANEXOS

1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Albert, Cecilia; García Serrano, Carlos; Toharia, Luis: "*Los registros administrativos y los estudios de inserción laboral de los estudios universitarios: el caso de los titulados en economía y ADE de la Universidad de Alcalá*". Comunicación obtenida en el marco del Seminario Internacional: *El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*. 2006.
- AMIT: "*Declaración y estrategias 2005*". Documento presentado en las IV Jornadas de Jóvenes Investigadores: "¿Hay diferencia entre ser investigador o investigadora?" Madrid, 2006.
- Cachón Rodríguez, Lorenzo: Informe Juventud en España 2004: Parte 2, Economía y Empleo: procesos de transición. Ed. Instituto de la Juventud. Madrid, 2004.
- Capital Humano: Conclusiones de la encuesta CHEERS. Capital Humano. 2002.
- Capital Humano: Los jóvenes y el ajuste en el mercado laboral. Capital Humano. 2003
- Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología: Memoria de actividades de I+D+I 2000. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Madrid.
- Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología: Memoria de actividades de I+D+I 2001. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Madrid.
- Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología: Memoria de actividades de I+D+I 2002. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Madrid.
- Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología: Memoria de actividades de I+D+I 2003. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Madrid.
- Consejo Económico y Social: Informe sobre el papel de la juventud española en el sistema productivo español. Ed. Consejo Económico y Social .Madrid, 2005.
- De Pablo, Flora: Las científicas y el techo de cristal. AMIT.
- Durán, Almudena; Sevilla, Mª Ángeles: "*Muestra continúa de vidas laborales*". Comunicación obtenida durante el transcurso del Seminario Internacional: *El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*. Madrid, 2006.
- European Commission (Research Directorate-General): Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. European Commission. 2000.
- Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios): Carrera Investigadora en España: deficiencias y propuestas. Federación de Jóvenes Investigadores. 2004.

- García Montalvo, José; Peiró, José Mª y Soro Bonmatí, Asunción: Observatorio de la inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002. Ed. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas S.A. Valencia 2003.
- Gutiérrez Benito, Eduardo; Martín Urriza, Carlos: "*Usuarios sindicales del Sistema Estadístico Nacional*". Comunicación obtenida durante el transcurso del Seminario Internacional: *El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*. 2006.
- IVIE: *Los jóvenes y la flexibilidad laboral*, en revista Capital Humano. Nº 41, mayo de 2004.
- López Calle, Pablo; Castillo, Juan José: Los hijos de las reformas laborales: vivienda, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid. Ed. UGT-Madrid, 2004.
- Marcos García, Carmen: "*Ventajas e inconvenientes, oportunidades y algunas propuestas para el desarrollo de la estadística de base administrativa*". Comunicación obtenida durante el transcurso del Seminario Internacional: *El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*. 2006.
- Moral, Félix: Las condiciones de vida de los jóvenes desempleados. Ed. Instituto de la Juventud. 2004.
- Moreno Gené, Josep; Pardell Veá, Agnes; Romero Burillo, Ana Mª: "*Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado*". En www.precarios.org
- Moreno Gené, Josep: "*El personal investigador en formación: ¿becarios o trabajadores?*". En www.precarios.org
- Moreno Gené, Josep: "*La contratación laboral del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato de obra o servicio determinado*". En www.precarios.org
- Moreno Gené, Josep: "*El Estatuto del Becario de Investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena*". Ed. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. 2004.
- Moreno Gené, Josep: La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2005. Pp. 325-339.
- Pérez Sedeño, Eulalia: "*La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*".
- Programa Nacional de Reformas de España. 2005.
- Potocnik, Janez: Recomendación de la Comisión relativa a la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores. Diario Oficial de la Unión Europea. 2005.

- Presidencia del Gobierno: Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica. Ministerio de la Presidencia, Secretaria de Estado de la Comunicación. Madrid. 1999.
- Prieto, Carlos y Míguelez, Faustino (coords.): Las relaciones de empleo en España. Siglo XXI. Madrid, 1999.
- Servicio de Orientación y Planificación Profesional: Estudio de inserción laboral. Ed. Fundación Universidad Carlos III .2003
- Subdirección General de Recursos Humanos del CSIC: Mujeres investigadoras del CSIC. Ed. CSIC. 2003.
- Toharia, Luis: "*Investigaciones sobre el mercado de trabajo a partir de los registros administrativos*". Comunicación obtenida durante el transcurso del Seminario Internacional: *El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*. 2006.
- Unión General de Trabajadores: El empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid. Ed. UGT- Madrid. 2006.
- Unión General de Trabajadores: El empleo en la Comunidad de Madrid: La necesidad de la estabilidad frente a la precariedad. Ed. UGT-Madrid, 2006.
- Unión General de Trabajadores: La UGT ante la problemática del personal investigador no funcionario. UGT.
- Vicesecretaría de estudios Consejo de Coordinación Universitaria: Informe sobre la evolución del alumnado universitario de 1994-95 a 2001-02. Consejo de Coordinación Universitaria. Madrid, 2003
- Vidal Fernández, Fernando y Ortega, Elena: De los recursos a los sujetos: La inserción laboral en las condiciones sociales de la segunda modernidad. Ed. Instituto de la Juventud, Madrid, 2003.
- Vidal García, Javier: Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Consejo de Coordinación Universitaria. Madrid, 2003.
- Zarapuz Puertas, Luis: Jóvenes y Empleo en España situación por comunidades autónomas. Ed. CCOO. Madrid, 2003.

2. RECURSOS EN INTERNET

- www.bancaja.es (Bancaja)
- www.barclays.es (Barclays)
- www.bbva.es (BBVA)
- www.bde.es (Banco de España)
- www.boe.es (Boletín Oficial del Estado)
- www.caixagalicia.es (Caixa Galicia)
- www.cajamadrid.es (Cajamadrid)
- www.canaldefarmacia.com (Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid)
- www.ceu.es (Universidad San Pablo CEU)
- www.cis.es (Centro de Investigaciones Científicas)
- www.coiim.es (Colegio Oficial de de Ingenieros Industriales)
- www.csic.es (Consejo Superior de Investigaciones Científicas)
- www.endesa.es (Endesa)
- www.fue.es (Fundación Universidad- Empresa)
- www.fundacionareces.es (Fundación Ramón Areces)
- www.fundaciónncarolina.es (Fundación Carolina)
- www.fundacionefe.es (Fundación EFE)
- www.fundacionluisvives.org (Fundación Luis Vives)
- www.fundacionrafaeldelpino.es (Fundación Rafael del Pino)
- www.fvitoria.com (Universidad Francisco de Vitoria)
- www.gruposantander.es (BSCH)
- www.humboldt-foundation.de (Fundación Alexander Von Humboldt)
- www.iberdrola.es (Iberdrola)
- www.icam.es (Ilustre Colegio de Abogados de Madrid)
- www.igme.es (Instituto Geológico Minero de España)
- www.imianet.org (Instituto de Investigación Agraria y Alimentaria)
- www.ine.es (Instituto Nacional de Estadística)
- www.inserciónlaboral.net (Observatorio Universitario de Inserción Laboral)
- www.isciii.es (Instituto de Salud Carlos III)
- www.lacaixa.es (La Caixa)
- www.madrid.org/ceconomia (Conserjería de Economía e Innovación Tecnológica)
- www.mae.es (Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación)
- www.map.es (Ministerio de Administraciones Públicas)
- www.mapfre.com (Mapfre)
- www.march.es (Fundación Juan March)
- www.mec.es (Ministerio de Educación y Ciencia)
- www.minhac.es (Ministerio de Economía y Hacienda)
- www.mma.es (Ministerio de Medio Ambiente)
- www.msc.es (Ministerio de Sanidad y Consumo)

- www.mtas.es (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- www.mtas.es/mujer/ (Instituto de la Mujer)
- www.nebrija.com (Universidad de Antonio de Nebrija)
- www.precarios.org (Federación de Jóvenes Investigadores- Precarios)
- www.seg-social.es (Seguridad Social)
- www.telefonica.es (Telefónica)
- www.uah.es (Universidad de Alcalá de Henares)
- www.uam.es (Universidad Autónoma de Madrid)
- www.uax.es (Universidad Alfonso X)
- www.uc3m.es (Universidad Carlos III de Madrid)
- www.ucjc.es (Universidad Camilo José Cela)
- www.ucm.es (Universidad Complutense de Madrid)
- www.uem.es (Universidad Europea de Madrid)
- www.universia.es (Portal de Universia S.A.)
- www.upcomillas.es (Universidad Pontificia Comillas)
- www.upm.es (Universidad Politécnica de Madrid)
- www.urjc.es (Universidad Rey Juan Carlos)
- www.welcome.hp.com (Hewlett-Packard Española)

3. DESARROLLO METODOLÓGICO

De cara a abordar la presente investigación, el trabajo reposa de forma fundamental sobre un enfoque de corte cualitativo, es decir, el interés recae más bien en factores estructurales que en elementos distributivos. Esto no quiere decir que en muchos momentos del estudio no se haya recurrido a datos y fuentes estadísticas; sin embargo, lo que no se ha pretendido es plantear es una investigación que gire en torno a una encuesta a gran escala con la pretensión de ofrecer un análisis susceptible de ser extrapolado al conjunto de la población universitaria del territorio analizado.

En este sentido, nuestro esfuerzo se ha centrado en realizar un análisis documental completo y exhaustivo que después hemos completado con una serie de técnicas de obtención de información que se adscriben más bien al ámbito del análisis cualitativo: entrevistas en profundidad a informantes clave, encuestas telefónicas y grupos de discusión.

A partir de todo ello hemos pretendido extraer un conocimiento amplio y rico en información acerca del sistema de becas y ayudas para la primera inserción laboral, de tal forma que se pueda caracterizar con suficiente precisión las claves de los itinerarios de inserción que experimentan los jóvenes y sus posibles solapamientos y disfunciones, para más adelante proponer mejoras y alternativas frente a estas insuficiencias detectadas a lo largo del trabajo analítico. Y todo ello con un espíritu crítico y una voluntad constante de adecuar las vías de inserción a las necesidades reales de los jóvenes que se enfrentan por primera vez al mundo del trabajo.

En cuanto al ámbito y alcance del estudio, hemos querido formular un análisis estructural con validez para el conjunto del territorio nacional. No obstante, de cara a la articulación específica del trabajo de campo, hemos tomado la Comunidad de Madrid como ámbito territorial de referencia, de forma que han sido las Universidades madrileñas e instituciones diversas con base en esta comunidad las que, por un lado, nos han servido de base a la hora de analizar el sistema de becas y ayudas para la inserción, y por el otro, nos han provisto de personas para componer los distintos grupos de discusión y para realizar las diferentes entrevistas a informantes clave. No obstante, también hemos trabajado con entidades de ámbito estatal, como fundaciones, empresas y colegios profesionales.

En consonancia con lo que acabamos de exponer, y también en línea con los dos objetivos generales ya mencionados, el trabajo de recogida de información se ha estructurado a partir de una serie de fases o etapas que presentamos a continuación:

▪Fase a: preparación del trabajo

En esta primera etapa se sentaron las bases para abordar el conjunto del trabajo y se comenzó a tomar contacto con la realidad objeto de estudio, para lo que se realizó una primera exploración documental y bibliográfica que sirvió para empezar a delimitar el fenómeno a analizar y sus elementos más destacados.

▪Fase b: revisión documental

Esta etapa ha constituido la primera parte del grueso del trabajo de gabinete, y en ella se ha acometido una amplia revisión de fuentes secundarias que ha comprendido los siguientes elementos:

[Universidades públicas y privadas]

- Bolsas de becas de colaboración
- Programas de becas de postgrado y postdoctorales
- Servicios de ayuda a la inserción laboral de los jóvenes recién licenciados

[Organismos públicos e instituciones privadas]

- Programas de apoyo a la inserción laboral de jóvenes universitarios
- Becas para nuevos titulados que contemplen una forma de desempeño laboral

[Fuentes estadísticas]

- Base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Base de datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM)
- Base de datos del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC)
- Base de datos de distintas Consejerías de Empleo autonómicas
- Base de datos de distintas Consejerías de Educación autonómicas

[Literatura y acervo documental variado]

- Publicaciones en torno al tránsito de la universidad al mundo laboral
- Trabajos sindicales orientados a la primera inserción laboral de los jóvenes
- Páginas web y sitios dedicados a temáticas relacionadas con esta realidad

[Textos legales]

- Normativa básica de las diferentes formas de becas y ayudas analizadas
- Normativa básica que regula la contratación formativa
- Estatuto del Becario y sus distintas modificaciones

- Boletín Oficial del Estado
- Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

Lo que esta profunda revisión documental ha permitido es, por un lado, sentar las bases teóricas y conceptuales para orientar el conjunto del trabajo posterior, y por otro, ubicar el sistema de ayudas dentro del conjunto de alternativas que definen los itinerarios de incorporación al mercado de trabajo, con objeto de perfilar la importancia y la utilidad de las becas dentro de todo este entramado.

▪Fase c: trabajo de campo

La fase de trabajo de campo es en la que se procedió a la recogida directa de información con el apoyo fundamental de dos herramientas de investigación social orientadas a satisfacer los objetivos señalados. Nos referimos a las entrevistas en profundidad a informantes clave, las entrevistas telefónicas y los grupos de discusión.

[Entrevistas en profundidad]

Las entrevistas en profundidad a informantes clave constituyen una técnica de obtención de información muy común en estudios en los que el fenómeno estudiado presenta una buena dosis de complejidad, para lo que se requiere un conocimiento sobre el terreno de la realidad analizada. De esta manera, el recurso a los informantes clave es una manera muy eficaz para romper el muro que rodea a ciertas problemáticas sociales y penetrar de lleno en el corazón del fenómeno a partir de un discurso autorizado. En nuestro caso, las entrevistas en profundidad han tenido por objeto conocer las claves fundamentales de la problemática y los ejes que articulan el grueso de los debates más actuales acerca de una reforma de los puentes entre el mundo de la enseñanza y el trabajo.

La selección de los informantes clave, concretada junto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se rigió por una serie de criterios básicos, de entre los cuales destacan la proximidad con la problemática analizada y la pluralidad en la procedencia de los discursos. A continuación se presenta un listado de ámbito de procedencia de las personas entrevistadas, y en el siguiente anexo se puede encontrar la lista completa de informante clave.

- Cargos públicos de la Administración con responsabilidad en asuntos relacionados con el objeto de estudio
- Expertos y analistas en materia de inserción laboral de jóvenes y recién titulados

- Asociaciones y organizaciones que trabajen temáticas relacionadas con la problemática que nos ocupa (asociaciones de alumnos, de becarios,...)
- Responsables de fundaciones relacionadas con la materia que nos ocupa
- Responsables sindicales relacionados con la inserción laboral de los jóvenes

En el diseño metodológico de la presente investigación no se previó la realización de más de 10-12 entrevistas en profundidad, puesto que de ningún modo se quiso llegar a un punto de saturación de los discursos. Lo que se pretendió con el recurso a esta técnica fue obtener una información experta que, respetando los diferentes puntos de vista existentes, pudiera detectar las claves del fenómeno, la dirección de los debates más actuales y los distintos análisis que se formulan desde ámbitos muy diversos.

En cuanto a su estructura, las entrevistas contaron con un guión previo, aunque su carácter abierto hizo que las preguntas funcionaran más como estímulos verbales para invitar a la persona entrevistada a transmitir sus opiniones que como preguntas concretas y cerradas que condicionaran una respuesta breve y dirigida. Su duración aproximada se ajustó razonablemente a los 60 minutos, y su contenido fue transcrito a partir del programa informático de análisis social "Transana", con objeto de ser analizado de forma más precisa y enriquecedora de cara a los objetivos formulados.

[Encuestas telefónicas]

Las encuestas telefónicas se han empleado en el marco de esta investigación para sondear las opiniones de los responsables de los distintos SPE (Servicios de Prácticas y Empleo) de las universidades, públicas y privadas, ubicadas en la Comunidad de Madrid. De este modo, lo que se ha hecho es construir un cuestionario estandarizado de ocho preguntas (unos 15 minutos de duración) orientado a conocer a grandes rasgos las cifras más destacadas y los elementos clave de la gestión de cada uno de los SPE: número de becas a lo largo de 2005, empresas colaboradoras, informes de evaluación de las practicas, etc.

[Grupos de discusión]

La realización de grupos de discusión ha estado orientada hacia la obtención de información de cara a la propuesta de alternativas para mejorar el puente entre el entorno educativo y el laboral. Esto es así porque a partir de los discursos recogidos hemos podido conocer de qué forma los actores implicados viven el tránsito entre una esfera y la otra, detectando los aspectos más determinantes en sus experiencias particulares y acercándonos al discurso colectivo conformado a partir de la puesta en común y el debate con el resto de integrantes.

Como es bien sabido, el grupo de discusión es una técnica muy extendida en los estudios e investigaciones de corte cualitativo, puesto que su desarrollo permite acercarse a una información rica en matices y subjetividades. El discurso que se formula en ellos es colectivo o, dicho de otro modo, interesa en tanto en cuanto es producto de una reflexión colectiva en torno a un tema o temas propuestos. Los participantes son animados a debatir libremente y con escasa intervención por parte del moderador, por lo que son ellos mismos quienes dotan de estructura y de contenido a la propia conversación.

Los grupos planteados de cara a la investigación se han compuesto de entre 6-8 participantes, con dos moderadores y un tiempo máximo de duración de 90 minutos. Cada grupo fue grabado y transcrito para su posterior análisis, y todos se realizaron en una sala amplia y confortable dotada de una mesa de reuniones y un papelógrafo o rotafolio para ir apuntando ideas.

¿Qué personas han integrado los grupos de discusión? El listado competo de integrantes se puede encontrar en el anexo 4 de este estudio; lo que a continuación presentamos son los ámbitos de procedencia de los integrantes de cada grupo:

- Grupo 1: Miembros de órganos de gobierno de Universidades y Facultades con responsabilidades en la materia que nos ocupa, miembros de organismos de investigación, representantes de Servicios de Prácticas y Empleo de universidades de la Comunidad de Madrid y Directores de Cursos Magíster.

- Grupo 2: Directivos de empresas ordinarias y de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o responsables de recursos humanos de estas compañías que cuenten con convenios de colaboración para formar a estudiantes becados, así como representantes de Servicios de Prácticas y Empleo de la Comunidad de Madrid.

- Grupo 3: Estudiantes universitarios titulados o en vías de obtención de su titulación de grado superior.

Los grupos de discusión carecieron de un guión predefinido y cerrado, y se estructuraron a partir de una serie de estímulos verbales para comenzar el debate y, en su caso, avivarlo o reorientarlo según el ritmo concreto de cada grupo.

▪Fase d: elaboración del informe

Una vez obtenida la información para el estudio, tanto la proveniente de vías indirectas como la producida de forma directa, se ha acometido el segundo momento de trabajo de gabinete: la elaboración del informe final. Éste, como se puede observar, está en realidad compuesto por dos bloques diferenciados: el primero orientado a caracterizar de forma general el sistema de la primera inserción laboral y el papel desempeñado por el itinerario pre-laboral en relación al itinerario contractual formativo, y el segundo más enfocado al análisis y la propuesta de alternativas de mejora que faciliten la incorporación de estos jóvenes al mercado de trabajo.

4. LISTADO DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL TRABAJO DE CAMPO

▪Entrevistas en profundidad

- **Alfonso Arias Ormaechea**
  Responsable del Área de Formación Fundación de ICO

- **Carlos Prieto**
  Profesor Titular de Sociología de las Relaciones Laborales de la UCM

- **Carmen Palomino**
  Directora de Relaciones Instit. e Internac. de la Fundación Universidad-Empresa

- **Francisco Terán**
  Secretario de la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios)

- **José Ángel Góngora**
  Jefe del Departamento de Becas y Director del Colegio Mayor de la Fundación SEPI

- **Luis Zarapuz**
  Economista del Gabinete Técnico Confederal de CCOO

- **Marisol Pastor**
  Directora de Formación y Empleo de la Fundación Universidad-Empresa

- **Marta Robledo**
  Secretaria de Juventud y Políticas Sociales de UGT- Madrid

- **Josep Moreno Gené**
  Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la S.S. de la Universidad de Lleida

- **Ignacio Segura**
  Presidente de la FJI-Precarios Madrid.

- **Rocío de la Hoz**
  Secretaria General del Instituto de la Mujer

▪Encuestas telefónicas

- CAP de la U. Antonio de Nebrija
- COIE de la U. Autónoma de Madrid
- COIE de la U. Camilo José Cela
- COIE de la U. Complutense de Madrid
- COIE de la UNED
- COIE de la U. Politécnica de Madrid
- COIE de la U. Rey Juan Carlos
- DOIE de la U. Francisco de Vitoria
- GAOP de la U. Alfonso X El Sabio
- GOE de la U. Europea de Madrid
- OIP de la U. Pontificia Comillas
- SOPP de la U. Carlos III
- SOP de la U. de Alcalá

▪Grupo de discusión 1: inserción laboral en la universidad y la investigación

- **Carlos García-Legaz**
  Co-Director del Curso Magíster en Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental de la Facultad de Ciencias Físicas de la Universidad Complutense (UCM)

- **Francisco Valero**
  Co-Director del Curso Magíster en Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental de la Facultad de Ciencias Físicas de la Universidad Complutense (UCM)

- **Juan Garbajosa Sopeña**
  Adjunto al Director de Investigación y Postgrado de la Escuela Universitaria de Informática (UPM)

- **Julián Barrera Vega**
  Jefe de Servicio de Becas del INIA (Instituto Nacional de Investigación e Tecnología Agraria y Alimentaria)

- **Mª Jesús Álvarez**
  Coordinadora del COIE de la Universidad Politécnica de Madrid

- **Mª José Fernández Díaz**
  Vicedecana de Investigación de la Facultad de Educación (UCM)

▪Grupo de discusión 2: inserción laboral en la empresa privada

- **Andrés Arévalo**
  Jefe de Apoyo a la Orientación Profesional de la Universidad Alfonso X El Sabio

- **Guillermo Rosique**
  Mercer Human Resources Consulting

- **Luis Jiménez Catena**
  Fundación Universidad Carlos III Jefe del Servicio de Orientación y Planificación Profesional

- **Mª Cruz Poo**
  Técnico del COIE de la Universidad Complutense de Madrid

- **Magdalena Martínez**
  Coordinadora de la OIP de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid

- **Mariluz Girón**
  Telefónica Móviles España

- **Santiago Cuadrado**
  Director General "Acciones de Consultoría-Trabajo Temporal" (ADCTT)

Grupo de discusión 3: perspectivas desde la juventud universitaria

- **Aina Gomá**
  Estudiante de último curso de la Ciencias Políticas y de la Administración en la UCIII de Madrid (realizando *practicum* en empresa).

- **Antonio Sanabria**
  Licenciado en Ciencias Económicas por la UCM (prepara el DEA).

- **David López**
  Licenciado en Derecho por la UCM (opositando).

- **Déborah Jiménez**
  Licenciada en Periodismo por la UCM (ha tenido becas en empresas).

- **Javier Jambrina**
  Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración por la UCIII de Madrid (realizando un Master).

- **Marta González**
  Estudiante de último curso de Comunicación Audiovisual en la Universidad Francisco de Vitoria (realizando prácticas de empresa).

- **Miriam Olmos**
  Estudiante de último curso de Ciencias Políticas y de la Administración la UCIII de Madrid (realizando *practicum* en empresa).

- **Raquel Herráiz**
  Licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid (becaria en empresas)

Otras personas y entidades con una colaboración destacada

- **Lioba Simon Schumacher**
  ACAP (Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid), Jefa de la Unidad de Convergencia Europea y Movilidad

- **Margarita Mateos**
  Técnico del COIE de la Universidad Complutense de Madrid

- **María Flor Gil Alonso**
  Directora de Programa del INE

- **Marta Vicente**
  Responsable del Área de Documentación de la FJI-Precarios

- **Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)**

- **Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (FJI-Precarios)**

5. PRINCIPALES IDEAS RECOGIDAS A LO LARGO DEL TRABAJO DE CAMPO

Como ya se ha dicho, una de las fuentes de información más importantes a la hora de construir la presente investigación ha sido la realización de un trabajo de campo amplio y diverso; amplio porque se han realizado técnicas de investigación muy variadas, y diverso porque se ha pretendido recoger la pluralidad de discursos en torno al fenómeno de las becas a partir de un contacto directo con los diferentes colectivos que protagonizan esta realidad.

Las opiniones recogidas en el trabajo de campo se han ido reflejando a lo largo de todo el documento que aquí presentamos, enmarcándose en los diferentes capítulos y trazando un recorrido que arranca en la definición de un marco teórico para continuar con el diagnóstico del momento actual y la propuesta de pautas de evolución futuras. Sin embargo, entendemos que puede resultar útil e ilustrativo tratar de recopilar en un mismo apartado las ideas fuerza de los distintos discursos analizados, y para ello hemos elaborado el presente epígrafe. A continuación vamos a presentar las principales líneas argumentales expresadas por los colectivos a los que nos hemos aproximado para desarrollar el trabajo de campo: jóvenes universitarios, docentes y responsables académicos, directivos de empresas privadas y responsables de organismos de la Administración Pública.

- Jóvenes universitarios

- La universidad y la empresa van cada una por su lado, y los planes de estudio no están elaborados pensando en la inserción laboral de los jóvenes.

- Se intentan algunos mecanismos para unir estas dos esferas, como los *practicum* obligatorios o las prácticas a través de los SPE.

- Los *practicum* son una idea interesante y pueden ser muy útiles si funcionan bien, pero para eso necesitan buena planificación y un seguimiento constante, cosa que no sucede en todos los casos; además, tiene que haber relación directa entre lo que se estudia en la facultad y las labores que se desempeñan en las empresas, porque hay casos en los que estos elementos tienen muy poco que ver.

- Las prácticas en empresa también pueden resultar muy positivas, pero están peor controladas que los *practicum*; hace falta apostar por ellas y generar mecanismos de seguimiento y de evaluación eficaces para que supongan un claro aprovechamiento formativo para el alumno que las desarrolla, y no una forma de que la empresa obtenga mano de obra barata durante un periodo breve.

- En todos los casos, las becas desarrolladas a lo largo de la titulación deben contar con una serie de elementos para garantizar su utilidad: una tutorización efectiva, un seguimiento permanente, un ajuste a las capacidades y las necesidades del alumno, un mecanismo de evaluación sólido,...

- El mercado laboral está en un momento complicado para los jóvenes, y lo que predomina es la inestabilidad: lo normal es pasar por una etapa muy prolongada de temporalidad (con becas, con contratos menores) antes de poder alcanzar cierta estabilidad.

- Las becas de trabajo para titulados son, en la mayoría de los casos, un elemento evidente de explotación y precarización: la remuneración es mínima -cuando no inexistente-, no existe formación, no hay apenas diferencia entre las labores desarrolladas por los becarios y el personal ordinario y, sobre todo, no hay perspectivas de estabilidad posterior en esa misma empresa.

- El recurso a las becas se ha generalizado en los últimos años, y hoy es difícil que un joven llegue a asentarse en el mercado laboral sin haber vivido la experiencia de ser becario.

- Las empresas privadas prefieren esta fórmula de inserción porque les sale mucho más barata y les da mucha mayor flexibilidad a la hora de componer los equipos de trabajo; los becarios son "trabajadores de recambio" de los que se puede disponer con mucha facilidad y comodidad.

- En el ámbito universitario es una figura que se ha extendido y que, bajo la apariencia de ser un premio al mérito académico, esconde en realidad un modelo de precarización de la labor investigadora, que de este modo no adquiere la consideración de oficio, sino que queda relegada a una mera prolongación de la etapa formativa del joven; sin embargo, investigar es trabajar, por lo que la regulación de los investigadores debería canalizarse a partir de figuras contractuales.

- En definitiva, hay que potenciar las experiencias prácticas en empresas y organismos públicos a lo largo de la vida académica, pero una vez obtenido el título superior, la figura más razonable debería ser la contractual, ya sea en prácticas o de cualquier otro tipo; la generalización creciente del sistema de becas es un abuso manifiesto que no hace sino precarizar el mercado laboral al que acceden los jóvenes en España y retrasar sus posibilidades de emprender proyectos vitales y profesionales de autonomía y emancipación.

▪Docentes y responsables académicos

- El sistema educativo es cada vez más consciente de que debe mirar con interés hacia el ámbito laboral, ajustando los contenidos académicos a las características concretas del mercado de trabajo.

- Sin embargo, la universidad debe seguir siendo fiel a una serie de principios que le son propios y que ha de poder combinar con lo anterior: la formación integral de la persona, la apuesta por el conocimiento y el pensamiento crítico, la difusión de la cultura y de las artes,...

- Los canales de comunicación entre la universidad y la empresa no están funcionando todo lo bien que deberían; la universidad, en este sentido, tendría que ser quizás más proactiva, mostrando un mayor interés por entrar en contacto con el ámbito empresarial para poner en marcha proyectos de colaboración en campos diversos: formación de estudiantes, investigación,... Para ello habría que potenciar la labor que se realiza desde los SPE, reforzando su financiación y su dotación de personal para poder tender verdaderos puentes entre el mundo educativo y el productivo.

- Sin embargo, también la empresa podría hacer más de lo que hace por aproximarse al ámbito de la universidad; con frecuencia, la empresa se muestra muy crítica con la formación adquirida por los jóvenes a lo largo de su trayectoria académica, y por eso -entre otras cosas- se han generalizado de tal modo los Masters y los cursos de especialización: a las compañías ya no les vale con una titulación, con lo que el periodo formativo por el que deben transitar los jóvenes se amplía notablemente.

- Un elemento que está intentando intervenir sobre esta realidad son las prácticas en empresa, tanto las obligatorias -los *practicum*- como las que se desarrollan de forma voluntaria. Generalmente, estas iniciativas tienen una acogida muy buena, tanto por parte del alumno como por parte de la empresa, lo que demuestra que puede ser un camino a seguir; sin embargo, hay que incidir mucho en un diseño cuidado y eficaz de este tipo de prácticas: deben estar tutorizadas, estructuradas, controladas, evaluadas,...

- El mercado laboral al que se enfrentan los jóvenes titulados no está en un momento especialmente malo, sino todo lo contrario: en Madrid, por ejemplo, es complicado que un titulado superior no encuentre un puesto de trabajo ajustado a sus capacidades -esto, por supuesto, depende también de las diferentes titulaciones-. Lo que hay es una variedad muy importante de alternativas, pero el joven debe saber valorar lo positivo que hay en cada una de ellas.

- En este contexto, las becas pueden constituir una experiencia formativa de mucha utilidad para preparar un acceso posterior al mercado laboral. Sin embargo, podría parecer que los jóvenes se han vuelto muy exigentes y no quieren pasar por esta etapa, demandando nada más completar sus estudios una serie de condiciones laborales que no son las que la configuración actual del mercado de trabajo les ofrece en primera instancia.

- Así, lo que se impone es un acercamiento de todas las posturas para garantizar un acceso más fluido de la esfera educativa a la productiva y un refuerzo del mercado laboral. Este acercamiento puede canalizarse, por ejemplo, a través de la potenciación de las becas de prácticas realizadas a lo largo de la licenciatura; con la generalización de las prácticas académicas, las empresas satisfarían su demanda de títulos, las universidades acercarían sus programas al universo corporativo y los alumnos estarían en condiciones de demandar mejores condiciones laborales. Un juego donde todos ganan.

- En lo que se refiere a los jóvenes investigadores, la capacidad de la universidad para incorporar personal es siempre muy limitada y está sujeta a la configuración anual de los presupuestos y a la convocatoria específica de plazas. En este sentido, las becas son contempladas como un mecanismo útil para encauzar los primeros años de la dedicación investigadora de los jóvenes titulados. Lo que en cualquier caso habría que limitar es la excesiva prolongación de esta etapa, asegurando también que la remuneración percibida por estos becarios sea razonable en función de las tareas desarrolladas.

- Directivos de empresas privadas

- La universidad no está atendiendo lo suficiente la inserción laboral de sus estudiantes, ni en lo que tiene que ver con el diseño de los contenidos académicos ni en lo relacionado con los sistemas de becas y prácticas en empresas. Uno de los puntales del sistema de educación superior debería ser la apuesta por facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

- El sistema de becas, prácticas y postgrados que existe en la actualidad es muy complejo, y sería deseable una simplificación para conocer mejor las fórmulas existentes y poder recurrir a ellas con mayores garantías de efectividad.

- Las prácticas en empresas que tienen lugar a lo largo del periodo de formación académica resultan muy positivas para el joven universitario, puesto que le permite adquirir una serie de conocimientos de tipo práctico que complementan su aprendizaje teórico; es una fórmula de beca a potenciar e intensificar.

- Las becas de trabajo para jóvenes ya titulados son una realidad manifiesta, y eso sería difícil de negar; pero las empresas recurren a esta práctica fundamentalmente como mecanismo de prueba y de reclutamiento posterior de trabajadores. Así, si un joven titulado funciona bien en su periodo de pruebas, lo más normal es que la empresa quiera quedarse con él, pasando de este modo a ofrecerle un contrato de tipo formativo o, directamente, ordinario. Las becas pueden ser muy positivas para los universitarios, y son un mecanismo razonable de prueba por parte de la empresa.

- De alguna forma, en las relaciones laborales parece haberse perdido el valor de la lealtad; hoy en día, un trabajador joven deja una compañía si en otra le ofrecen un incremento salarial insignificante. Hay poca motivación, poco compromiso, escasa ambición; parece imperar un deseo de que todo sea fácil a partir de un esfuerzo muy pequeño. En el contexto descrito, las empresas quieren probar a sus futuros empleados antes de comprometerse con ellos a través de una figura laboral, por lo que optan por recurrir a la beca como herramienta de captación de trabajadores.

- Lo que hay que hacer es evitar abusos y situaciones que vayan más allá del sentido de las becas. Para ello, las empresas deberían definir planes formativos para los jóvenes titulados que se incorporen a la compañía con una beca, definiendo nítidamente las tareas a desarrollar y los objetivos perseguidos en materia de formación.

- En el contexto español, hay una serie de Fundaciones que aparecen como intermediarias entre los jóvenes titulados y las empresas privadas que quieren incorporar becarios. Estas organizaciones tratan de casar la oferta y la demanda de manera que la experiencia pueda resultar productiva para ambas partes, garantizando a través de un seguimiento constante que no se producen abusos.

- Al final, las becas constituyen un elemento de flexibilidad que resulta fundamental para que las empresas se animen a potenciar la contratación. La alternativa pasaría por flexibilizar las condiciones de contratación y de despido, pero como ésta es una medida política de mayor complejidad, las becas aparecen como una alternativa que puede facilitar la decisión de incorporar a jóvenes titulados al ámbito privado.

▪Responsables de organismos de la Administración Pública

- Las becas en la Administración Pública se han multiplicado en los últimos años producto de las dificultades que tienen este tipo de organismos para desarrollar la contratación; a día de hoy, constituyen la vía más importante para renovar equipos e incorporar personal joven con un alto grado de motivación. Además, por la propia configuración de la convocatoria, los becarios suelen ser personas con un altísimo grado de preparación y de competencia profesional, con lo que el trabajo que realizan es muy valioso para los organismos de acogida.

- A su vez, las becas tienen un impacto muy positivo en los procesos formativos de los jóvenes titulados, puesto que durante un periodo de tiempo determinado pueden enriquecer los conocimientos teóricos adquiridos con una dimensión práctica de trabajo real. Además, la obtención de una beca en determinados organismos de la Administración Pública acarrea un marchamo de prestigio y de calidad que aumenta la cualificación profesional de los jóvenes becarios, lo que se traduce en una mejora de sus posibilidades de inserción laboral posterior.

- Es indudable que las becas para titulados, hoy en día, están lastradas por una tremenda indefinición jurídica, de forma que pueden prestarse a abusos por parte de los organismos de acogida. En este sentido, debería ser obligatorio que la entidad que incorpora a un becario desarrolle un plan de formación *ad hoc* con una identificación de objetivos, de tareas, de metodologías, de seguimiento y de evaluación, con objeto de que el joven no acabe desarrollado exactamente las mismas tareas que el personal funcionario o el personal laboral.

- No cabe duda tampoco de que las becas presentan una serie de elementos de mayor precariedad que los contratos -y, posiblemente, la remuneración no se cuenta entre ellos-. Lo que sucede es que, ante las tremendas dificultades para contratar a las que se enfrenta la Administración Pública, es la única vía de que los jóvenes puedan desarrollar un trabajo muy útil para el organismo de acogida y para el propio becario.

- Al final, las becas en el marco de la Administración Pública constituyen una realidad compleja y paradójica, puesto que las diferentes partes implicadas están satisfechas con su existencia y su desarrollo a pesar de los elementos de precarización e inestabilidad en el empleo que se han venido constatando.

6. FICHAS DE BECAS EN UNIVERSIDADES Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN

1.

Denominación	Becas Argo		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	La obtención de prácticas en empresas europeas para titulados de universidades españolas		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios		
Duración	Dos años	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Programa "Leonardo da Vinci" Fundación General de la Universidad de Salamanca

2.

Denominación	Becas y ayudas para la cooperación ínter universitaria con Brasil		
Tipo de beca	Becas de postgrado y post doctorales		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	La formación y perfeccionamiento de recursos humanos altamente cualificados en programas de conjuntos de investigación científica		
Perfil de los solicitantes	Becas de postgrado: Titulados universitarios Becas post doctorales: se precisará el título de Doctor		
Duración	Becas de postgrado: un mínimo de 6 meses y un máximo de un año Becas post doctorales: un mínimo de 3 meses y un máximo de un año	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

3.

Denominación	Becas predoctorales y post doctorales (Convenio del Ministerio de Educación y Ciencia- Universidades de Estados Unidos de América)		
Tipo de beca	Becas de postgrado y post doctorales		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	Formación, perfeccionamiento y movilidad de graduados y doctores.		
Perfil de los solicitantes	Becas de postgrado: titulados universitarios con conocimiento suficiente de inglés Becas post doctorales: titulación de doctor con conocimiento suficiente de inglés		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidades de Georgetown, Berkeley, San Diego, Los Angeles, Delware, e Indiana-Bloomington

4.

Denominación	Becas del Ministerio de Educación y Ciencia- Fundación José Ortega y Gasset		
Tipo de beca	Becas de postgrado y post doctoral		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	La formación y perfeccionamiento de graduados		
Perfil de los solicitantes	Becas postgrado: - Expediente académico igual o superior a 2,00 - No haber disfrutado con anterioridad, durante más de 24 meses, de becas de la misma finalidad Becas post doctorales: - Estar en posesión del grado de Doctor - No ser funcionario de carrera de los cuerpos de profesores de universidad o de las escalas investigadoras del CSIC - No haber disfrutado o estar disfrutando actualmente de otras becas o contratos post doctorales de idéntica naturaleza a la de este programa		
Duración	Becas de postgrado: un año prorrogable Becas post doctorales: un año	Condiciones económicas	Becas de postgrado : 1.100 euros mensuales. Becas post doctorales: 1.301 euros mensuales.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación Ortega y Gasset

5.

Denominación	Becas de formación en tecnologías de información y comunicación		
Tipo de beca	Becas de postgrado		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	Formación de especialistas en tecnologías de la información y la comunicación		
Perfil de los solicitantes	Titulación universitaria de grado medio o superior dependiendo de la convocatoria		
Duración		Condiciones económicas	11.766,60 euros anuales por cada titulación media o superior
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

6.

Denominación	Becas predoctorales y post doctorales (Convenio del Ministerio de Educación y Ciencia- Universidades de Estados Unidos de América)		
Tipo de beca	Becas de postgrado y post doctorales		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	Formación, perfeccionamiento y movilidad de graduados y doctores.		
Perfil de los solicitantes	Becas de postgrado: titulados universitarios con conocimiento suficiente de inglés Becas post doctorales: titulación de doctor con conocimiento suficiente de inglés		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidades de Georgetown, Berkeley, San Diego, Los Angeles, Delware, e Indiana-Bloomington

7.

Denominación	Becas de formación de doctores en el marco de las unidades asociadas entre universidades y el consejo superior de investigaciones científicas		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	La formación de doctores		
Perfil de los solicitantes	Licenciados, ingenieros o arquitectos Nota media en el expediente académico de 1,60 Acreditar la tutoría o dirección de un investigador de plantilla de un unidad asociada al CSIC No estar incapacitado físicamente ni padecer enfermedad que pueda impedir el desarrollo de la actividad formativa		
Duración	Dos meses	Condiciones económicas	1.100 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	CSIC

8.

Denominación	Becas post doctorales		
Tipo de beca	Beca post doctoral		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y ciencia		
Objeto	Para que los recién doctorados realicen trabajos de investigación que complete su etapa de formación		
Perfil de los solicitantes	Doctores que acaban de finalizar su formación de tercer ciclo		
Duración	Un máximo de dos años	Condiciones económicas	Oscilan entre 1.400- 2.315 euros brutos mensuales + un máximo de 3.437 euros en concepto de traslado
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

9.

Denominación	Becas de formación de personal universitario		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y Ciencia		
Objeto	Promover la formación de tercer ciclo de los alumnos que deseen orientar su actividad profesional a la docencia y la investigación		
Perfil de los solicitantes	Alumnos que hayan finalizado sus estudios de segundo ciclo		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

10.

Denominación	Becas Tordesillas		
Tipo de beca	Becas de postgrado y de trabajo		
Entidad otorgante	Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación		
Objeto	Becas de postgrado: Especialización en universidades brasileñas Becas de trabajo: Integración y experiencia en el mercado laboral brasileño.		
Perfil de los solicitantes	Poseer el título de licenciado o equivalente Tener la pre-admisión del centro de destino		
Duración	Nueve meses para la fase académica	Condiciones económicas	1.200 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

11.

Denominación	Programa Mutis para estudios en Iberoamérica y prácticas en organismos internacionales		
Tipo de beca	Becas de postgrado, trabajo y postdoctorales		
Entidad otorgante	Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación		
Objeto	La realización de estudios de postgrado, doctorado e investigación en centros superiores extranjeros de reconocido prestigio		
Perfil de los solicitantes	Tener el título de licenciado o equivalente Tener la preadmisión de Centro u Organismo Internacional de destino		
Duración	Un año prorrogable a dos	Condiciones económicas	1.200 euros mensuales Hasta 2.000 euros de ayuda individual cuando se requiera
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

12.

Denominación	Ayudas para incrementar las posibilidades formativas de los estudios universitarios de postgrado		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Ministerio de Educación y ciencia		
Objeto	Financiación de movilidad de profesores y para mejorar el desarrollo de los estudios oficiales de postgrado		
Perfil de los solicitantes	Profesores o investigadores Expertos de centros y empresas del ámbito profesional en que se desarrolles el programa		
Duración		Condiciones económicas	Un máximo 3.000 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

13.

Denominación	Becas para la ampliación de estudios artísticos el la Academia de España en Roma		
Tipo de beca	Becas de postgrado		
Entidad otorgante	Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación		
Objeto	La ampliación de estudios de postgrado		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios superiores y artistas o creadores de demostrable trayectoria especialidades relacionadas con el mundo del arte		
Duración	Nueve meses	Condiciones económicas	1.200 euros mensuales Alojamiento, sin manutención
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación Cajamadrid

14.

Denominación	Becas para la realización de un Curso Magíster en Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Ministerio de Medio Ambiente		
Objeto	La formación de titulados mediante la asistencia a un curso Magister		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios		
Duración		Condiciones económicas	4.267,19 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Instituto Nacional de Meteorología

15.

Denominación	Becas para la realización de postgrado en materia sanitaria dentro del marco de las actividades de cooperación internacional		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Ministerio de Sanidad y Consumo		
Objeto	La realización de estudios de postgrado		
Perfil de los solicitantes	Titulación universitaria relacionada con el objeto de estudio No haber sido beneficiario de beca similar por el Ministerio de anidad y Consumo durante un periodo mínimo de dos años		
Duración		Condiciones económicas	- 407 euros (instalación) - 3.204 euros (estancia) - Billetes de ida y vuelta
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

16.

Denominación	Prácticas en empresas		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad de Alcalá de Henares		
Objeto	Proporcionar una primera inserción en el ámbito laboral		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de la Universidad de Alcalá de Henares con un 50% de los créditos superados		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Las empresas colaboradoras

17.

Denominación	Programa "Ramón y Cajal"		
Tipo de beca	Beca postdoctoral		
Entidad otorgante	Universidad Alcalá de Henares		
Objeto	Favorecer la expansión en la demanda de doctores		
Perfil de los solicitantes	Grado de Doctor No haber transcurrido más de diez años desde que obtuvieron el título de Doctor Estancias en centros de I+D, distintos a los que se incorporen a través del programa, durante 24 meses después de la obtención del doctorado		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Ministerio de Educación y Ciencia

18.

Denominación	Ayuda para la finalización de tesis doctorales		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad de Alcalá de Henares		
Objeto	Posibilitar la finalización de la tesis doctoral a quienes hayan agotado el periodo de disfrute de una beca		
Perfil de los solicitantes	Haber estado registrado como becario o contratado predoctoral anteriormente		
Duración	Un máximo de seis meses	Condiciones económicas	918 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

19.

Denominación	Becas FPI		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad de Alcalá de Henares		
Objeto	La formación de personal investigador		
Perfil de los solicitantes	Posesión del título de Licenciado, Ingeniero superior o Arquitecto Un buen expediente académico		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos	No podrán solicitar estas becas quien haya disfrutado de otras de similares características durante un periodo de tres o más años	Otros agentes participantes	

20.

Denominación	Programa "Juan de la Cierva"·		
Tipo de beca	Beca de postdoctoral		
Entidad otorgante	Universidad de Alcalá de Henares		
Objeto	Promueve la contratación de la contratación de doctores de cualquier especialidad por un centro de I+D		
Perfil de los solicitantes	Haber obtenido el grado de doctor en los tres últimos años		
Duración	Tres años	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Ministerio de Educación y Ciencia

21.

Denominación	Ayuda para los proyectos europeos		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad de Alcalá de Henares		
Objeto	Fomentar la participación de grupos de investigación de la Universidad de Alcalá en convocatorias europeas de financiación de proyectos		
Perfil de los solicitantes	Investigadores de la Universidad de Alcalá que cumplan los requisitos de convocatoria del VI Programa Marco de la Unión Europea y presenten una solicitud de financiación a cualquier convocatoria financiada a cargo de los presupuestos comunitarios		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

22.

Denominación	Becas de iniciación a la investigación		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Alcalá de Henares		
Objeto	El fomento de la actividad investigadora		
Perfil de los solicitantes	Ser alumno matriculado de la universidad, haber superado el primer ciclo y poseer un buen expediente Contar con la aprobación de un profesor de la Universidad de Alcalá		
Duración	6 meses	Condiciones económicas	260 euros al mes
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

23.

Denominación	Prácticas en empresas		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Autónoma de Madrid		
Objeto	Adquisición de experiencia profesional por parte de los alumnos		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de segundo ciclo de la Universidad Autónoma de Madrid, con el 50% de los créditos aprobados		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Las empresas colaboradoras

24.

Denominación	Becas de colaboración de la Universidad de Alcalá		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Autónoma de Madrid		
Objeto	Proporcionar una preparación complementaría al alumno		
Perfil de los solicitantes	Alumnos de la Universidad Autónoma de Madrid		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

25.

Denominación	Beca de formación		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Autónoma de Madrid		
Objeto	La adquisición de formación complementaria por parte de los alumnos		
Perfil de los solicitantes	Estudiante matriculado en Universidad Autónoma de Madrid		
Duración	Un año	Condiciones económicas	272 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

26.

Denominación	Becas de colaboración con departamentos		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Carlos III de Madrid		
Objeto	Facilitar la colaboración de los estudiantes en Departamentos Universitarios , iniciándolos en tareas de investigación directamente vinculadas con lo que están estudiando		
Perfil de los solicitantes	No estar en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto Haber finalizado el primer ciclo y al menos el 45% de los créditos que integran el segundo		
Duración	Un curso académico	Condiciones económicas	La dotación total es de 2.341 euros
Requisitos específicos	Sólo compatible con las becas y ayudas de carácter general	Otros agentes participantes	

27.

Denominación	Convocatoria de becas para alumnos de los programas de doctorado de la Universidad Carlos III de Madrid		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Carlos III de Madrid		
Objeto	La realización de estudios para la obtención del Doctorado		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de doctorado sin ayuda o prestación		
Duración	Un año con posibilidad de prorroga especial a tres	Condiciones económicas	974 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

28.

Denominación	Becas de investigación		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Carlos III		
Objeto	La promoción de la investigación		
Perfil de los solicitantes			
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

29.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Carlos III de Madrid		
Objeto	Iniciación de una carrera profesional		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de penúltimo y último curso		
Duración	Una duración máxima de 500 horas por año académico	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Empresas colaboradoras

30.

Denominación	Becas de técnicos de laboratorio		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	La formación de técnicos de laboratorio		
Perfil de los solicitantes	Residentes de la Comunidad de Madrid Poseer el grado académico correspondiente al puesto al que concurren Ajustarse al perfil especificado para cada puesto		
Duración		Condiciones económicas	1.020 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

31.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	Estudiantes con el 50% de los créditos superados		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Empresas colaboradoras

32.

Denominación	Becas complutense predoctotorales en España		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	La realización de una tesis doctoral en los centros dependientes de la Universidad Complutense de Madrid		
Perfil de los solicitantes			
Duración	Hasta el último día en que se produzca la lectura de la Tesis doctoral	Condiciones económicas	1100 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

33.

Denominación	Proyectos de investigación complutense		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	La financiación de proyectos de investigación		
Perfil de los solicitantes	Personal docente e investigador de la Universidad Complutense, con el título de doctor, con dedicación a tiempo completo a la universidad		
Duración	Un año	Condiciones económicas	Dotación máxima de 9.000 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

34.

Denominación	Becas para proyectos de investigación de la complutense		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	El apoyo a iniciativas de investigación que carezcan de financiación		
Perfil de los solicitantes	Personal docente e investigador, con el título de Doctor, con dedicación a tiempo completo		
Duración	De un año	Condiciones económicas	Dotación máxima de 9000 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

35.

Denominación	Convocatoria para la financiación de programas del programa de creación y consolidación de grupos de investigación		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	Ayuda financiera a los grupos de investigación de la universidad complutense consolidados o de nueva creación		
Perfil de los solicitantes			
Duración	Un año	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Comunidad de Madrid

36.

Denominación	Ayudas para proyectos de grupos de investigación avanzada en el Real Colegio Complutense en Harvard		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	Ayudas a investigadores individuales que deseen realizar un proyecto concreto de investigación en uno de los departamentos o centros de Harvard		
Perfil de los solicitantes	Investigadores de disciplinas diversas, de cualquier universidad o centro de investigación español o extranjero		
Duración	De dos a tres meses	Condiciones económicas	3.000$ mensuales +1.000$ para viajes
Requisitos específicos	El proyecto deberá ser presentado por un profesor titular o catedrático de la UCM	Otros agentes participantes	

37.

Denominación	Beca de colaboración de la Universidad Complutense de Madrid		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Complutense de Madrid		
Objeto	La colaboración de los alumnos en centros docentes y de investigación universitaria		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de segundo ciclo de la Universidad Complutense de Madrid		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

38.

Denominación	Ayudas dirigidas a la formación de nuevos investigadores		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Nacional de Educación a Distancia		
Objeto	Becas predoctorales dirigidas a licenciados/ingenieros superiores/arquitectos recientes que quieran realizar una tesis doctoral		
Perfil de los solicitantes			
Duración	Un año renovable hasta cuatro	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

39.

Denominación	Prácticas en empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Nacional de Educación a Distancia		
Objeto	La inserción y promoción profesional		
Perfil de los solicitantes	Alumnos y licenciados de la UNED		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Las entidades colaboradoras

40.

Denominación	Prácticas en empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Politécnica de Madrid		
Objeto	Una primera inserción en el mundo laboral		
Perfil de los solicitantes	Alumnos de la Universidad Politécnica de Madrid con el 50% de los créditos aprobados		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Todas las empresas colaboradoras

41.

Denominación	Becas de investigación para la realización del doctorado		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Politécnica de Madrid		
Objeto	Formar a personal docente e investigador		
Perfil de los solicitantes	Titulados superiores en estudios de doctorado en la UPM		
Duración	Un máximo de cuatro años	Condiciones económicas	1.100 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

42.

Denominación	Becas de investigación homologadas para la realización del doctorado		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Politécnica de Madrid		
Objeto	Fomentar que los estudiantes de doctorado se incorporen como becarios de investigación		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de postgrado que estén realizando el doctorado		
Duración	Cuatro años máximo	Condiciones económicas	1.100 euros brutos al mes
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

43.

Denominación	Ayudas para apoyar las líneas de I+D en el programa de creación y consolidación de Grupos de Investigación de la UPM		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Politécnica de Madrid		
Objeto	Consolidación de líneas de investigación de grupos reconocidos		
Perfil de los solicitantes	Miembros de grupos de investigación reconocidos o en proceso de consolidación		
Duración	Un año	Condiciones económicas	50.000 euros máximo
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

44.

Denominación	Beca de colaboración		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Politécnica de Madrid		
Objeto	Conseguir una mejor formación del alumno a través del servicio que pueda prestar a la comunidad universitaria		
Perfil de los solicitantes	Estar matriculado en la Universidad Politécnica de Madrid, siempre que no se sea alumno del proyecto fin de carrera No realizar ningún trabajo renumerado, ni ser beneficiario de otra beca o ayuda		
Duración		Condiciones económicas	Dotación total de 1.503 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

45.

Denominación	Becas de iniciación a la investigación cofinanciadas en proyectos de I+D europeos		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Politécnica de Madrid		
Objeto	Apoyar la investigación de carácter europeo		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de Universidad Politécnica de Madrid		
Duración	Un máximo de nueve meses	Condiciones económicas	306 euros al mes
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

46.

Denominación	Becas cofinanciadas en proyectos de I+D europeos para la realización del doctorado		
Tipo de beca	Beca postgrado		
Entidad otorgante	Universidad politécnica de Madrid		
Objeto	Apoyar la investigación de carácter europeo		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de postgrado de la Universidad Autónoma de Madrid		
Duración	Un máximo de cuatro años	Condiciones económicas	1.100 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

47.

Denominación	Prácticas en empresas		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Rey Juan Carlos		
Objeto	Una primera inserción en el mundo laboral		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de la Universidad Rey Juan Carlos		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Las empresas colaboradoras

48.

Denominación	Beca de investigación en el Monterrey of International Studies de California		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Juan Carlos I		
Objeto			
Perfil de los solicitantes	Alumnos de doctorado del programa de Ciencias Ambientales de la Universidad Juan Carlos I		
Duración	De dos a cuatro meses	Condiciones económicas	Un máximo de 10.000 $
Requisitos específicos	Compromiso de dedicación a la investigación durante los dos años siguientes a la concesión de la beca	Otros agentes participantes	Monterrey Institute of International Studies

49.

Denominación	Becas de apoyo a proyectos de investigación		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Juan Carlos I		
Objeto	Culminar la implantación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información de la Universidad Juan Carlos I		
Perfil de los solicitantes	Estar matriculado en la Universidad Rey Juan Carlos No mantener relación laboral o administrativa con entidad pública o privada		
Duración		Condiciones económicas	600 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

50.

Denominación	Beca de colaboración		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Rey Juan Carlos		
Objeto	Proporciona una formación complementaria a los alumnos		
Perfil de los solicitantes	Estar matriculado en algún centro oficial de la Universidad Juan Carlos I No mantener relación laboral o administrativa con entidad pública o privada No haberle sido revocada una beca de colaboración en ninguna convocatoria anterior		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

51.

Denominación	Beca de colaboración adscrita a investigación		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Pontificia de Comillas		
Objeto	Fomento de la investigación en diversas áreas		
Perfil de los solicitantes			
Duración	Como máximo la duración del proyecto al que se adcriben	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

52.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Pontificia Comillas		
Objeto	Inserción en ámbito laboral		
Perfil de los solicitantes	Alumnos de la Universidad Pontificia Comillas		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Todas las entidades colaboradoras

53.

Denominación	Beca de investigación en bioética y bioderecho		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Pontificia de Comillas		
Objeto	Fomentar la investigación en bioética y bioderecho		
Perfil de los solicitantes			
Duración	Un año, renovables un máximo de tres	Condiciones económicas	7.513 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación Cajamadrid

54.

Denominación	Ayudas de Doctorado para personal docente e investigador		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Pontificia de Comillas		
Objeto	Formar doctores que deseen orientar su actividad profesional hacia la docencia y la investigación		
Perfil de los solicitantes	Ser Licenciado o Ingeniero preferentemente de las tres últimas promociones Poseer una nota media de notable en los dos últimos años de carrera Aceptación del ideario de la declaración institucional de la universidad		
Duración	Un año prorrogable a un máximo de cuatro	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

55.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Alfonso X el Sabio		
Objeto	Inserción en el mundo laboral		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes y egresados de la Universidad Alfonso X el Sabio		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Empresas y organismos colaboradores

56.

Denominación	Becas de prácticas para licenciados en la Universidad Antonio de Nebrija		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Antonio Nebrija		
Objeto	Que los estudiantes vayan entrando en contacto con el ámbito laboral		
Perfil de los solicitantes	Recién Licenciados en las áreas de Publicidad, Marketing, Comunicación, Derecho y Recursos Humanos de la Universidad Antonio Nebrija		
Duración	Seis meses	Condiciones económicas	725 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

57.

Denominación	Becas de prácticas en empresas e instituciones		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Antonio de Nebrija		
Objeto	Una progresiva incorporación al empleo		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes que hayan superado con éxito el 50% de los créditos académicos de su titulación		
Duración		Condiciones económicas	De 180, 30 a 360,61 euros brutos al mes de media
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Todas las empresas e instituciones colaboradoras

58.

Denominación	Becas para personal docente e investigador		
Tipo de beca	Becas de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Antonio de Nebrija		
Objeto	La formación de jóvenes licenciados que deseen comenzar su carrera académica en la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Empresariales		
Perfil de los solicitantes	Estar en posesión del título de Licenciado o Ingeniero		
Duración	Un año	Condiciones económicas	700 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

59.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Beca de empleo		
Entidad otorgante	Universidad Camilo José Cela		
Objeto	Facilitar a los estudiantes un primer contacto con la empresa		
Perfil de los solicitantes	Alumno de los dos últimos años de la Universidad Camilo José Cela		
Duración	La establece la empresa ,pero no podrá sobrepasar el 50% de las horas lectivas del curso académico	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Las empresas colaboradoras

60.

Denominación	Becas de prácticas laborales en la propia empresa		
Tipo de beca	Beca de colaboración		
Entidad otorgante	Universidad Camilo José Cela		
Objeto	Becas dirigidas a alumnos que compatibilizan sus estudios con horas semanales de dedicación a actividades de apoyo en departamentos de la universidad		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de la Universidad Camilo José Cela		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

61.

Denominación	Becas de la Universidad Europea de Madrid para alumnos de Doctorado de nuevo ingreso		
Tipo de beca	Beca para estudios de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad Europea de Madrid		
Objeto	Financiación del Doctorado		
Perfil de los solicitantes	Buen expediente académico y bajos ingresos económicos		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos	Alumnos de doctorado de nuevo ingreso en la Universidad Europea	Otros agentes participantes	

62.

Denominación	Proyectos de investigación con financiación interna		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Europea de Madrid		
Objeto	El fomento de la actividad investigadora y el desarrollo profesional del profesorado.		
Perfil de los solicitantes	Podrán presentarse, en calidad de investigador principal, los profesores/investigadores de Universidad Europea de Madrid con grado de diplomado, licenciado ,no doctor o doctor		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos	Tanto el investigador principal como los miembros del equipo podrán participar máximo en dos proyectos	Otros agentes participantes	

63.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Europea de Madrid		
Objeto	La aproximación del alumno al mundo laboral y para facilitarle el acceso a su primer empleo		
Perfil de los solicitantes	Alumnos de la Universidad Europea de Madrid		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Todas las entidades colaboradoras

64.

Denominación	Prácticas de empresa		
Tipo de beca	Becas de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad Francisco de Vitoria, mediante el DOIE		
Objeto	Inserción en el ámbito laboral		
Perfil de los solicitantes	Alumnos de la Universidad Francisco de Vitoria		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Todas las empresas colaboradoras

65.

Denominación	Identificación de nuevos marcadores tumorales de cáncer de próstata		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Francisco de Vitoria		
Objeto			
Perfil de los solicitantes			
Duración	Un año	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

66.

Denominación	Utilización de células madre adultas para el transporte de adenovirus replicativos, visualización en vivo y tratamiento de tumores		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad Francisco de Vitoria		
Objeto			
Perfil de los solicitantes			
Duración	Un año	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

67.

Denominación	Ayudas internas para grupos competitivos		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad San Pablo CEU		
Objeto	Estimular, potenciar y consolidar el desarrollo de la investigación en la universidad		
Perfil de los solicitantes	Tratarse de un grupo de investigación pre-competitivo compuesto por investigador principal con el grado de Doctor, y al menos otros tres investigadores No haber disfrutado de más de una ayuda interna anterior para grupos pre-competitivos		
Duración	Un máximo de dos años	Condiciones económicas	C. Experimentales y Técnicas: 18.000 euros, y 12.000 anuales C. Sociales y Humanísticas: 9.000 euros y 6.000 euros anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

68.

Denominación	Becas FPPU por la Universidad San Pablo CEU		
Tipo de beca	Becas de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad San Pablo CEU		
Objeto	Incorporar en la actividad docente de los departamentos a los alumnos de la universidad que hayan finalizado sus estudios		
Perfil de los solicitantes	Posesión del título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Un buen expediente académico		
Duración	Un año pudiéndose renovar por el mismo periodo hasta máximo de cuatro años	Condiciones económicas	9.000 euros brutos anuales
Requisitos específicos	Dedicación a tiempo completo	Otros agentes participantes	

69.

Denominación	Becas FPI		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Universidad San Pablo CEU		
Objeto	La formación de personal investigador		
Perfil de los solicitantes	Haber finalizado estudios de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería Un buen expediente académico		
Duración	Un año, renovable por periodos anuales a cuatro	Condiciones económicas	9.900 euros anuales
Requisitos específicos	Dedicación a tiempo completo	Otros agentes participantes	

70.

Denominación	Prácticas profesionales		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad San Pablo CEU		
Objeto	Ser una útil vía de acceso al empleo		
Perfil de los solicitantes	Ser alumno de la Universidad San Pablo CEU Haber superado el 50% de los créditos necesarios para obtener su titulación		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Entidades colaboradoras

71.

Denominación	Becas CSIC- Xunta de Galicia		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Formación de personal investigador		
Perfil de los solicitantes	Titulados: licenciado, ingeniero o arquitecto Acreditar la dirección de un investigador de plantilla del instituto de investigación en inteligencia artificial del CSIC, así como la autorización del Director de dicho instituto		
Duración	Un año prorrogable.	Condiciones económicas	1.100 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Xunta de Galicia

72.

Denominación	Beca FPI asociada a proyecto de investigación		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CISC		
Objeto	La formación de personal investigador		
Perfil de los solicitantes	Licenciados en Bioquímica, Biología o Farmacia Se valorará experiencia previa en laboratorio		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos	Sería deseable la incorporación inmediata al grupo de investigación	Otros agentes participantes	

73.

Denominación	Becas predoctorales para el desarrollo de tesis doctorales en líneas de investigación con interés para el sector industrial		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	La formación de personal investigador que culmina con la obtención de la Tesis Doctoral		
Perfil de los solicitantes	Titulados: licenciado, ingeniero o arquitecto Acreditar la dirección de un investigador de plantilla del instituto de investigación en inteligencia artificial del CSIC, así como la autorización del Director de dicho instituto		
Duración	Un año, prorrogable año a año, hasta un total de tres	Condiciones económicas	14.400 euros anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fondo Social Europea

74.

Denominación	Becas predoctorales CSIC-ROMA		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	El inicio de la investigación de la escuela española de historia y arqueología en Roma		
Perfil de los solicitantes	Titulados: licenciado, ingeniero o arquitecto Estar cursando estudios de tercer ciclo o haberlos finalizado y proponer un tema de investigación dentro de un marco de temáticas propuestas. Haber obtenido una calificación media en todas las asignaturas de la carrera igual o superior a 1,5		
Duración	Un año y a lo sumo dos	Condiciones económicas	24.000 euros brutos anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

75.

Denominación	Beca de periodismo científico		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	La promoción del periodismo científico		
Perfil de los solicitantes	Licenciados de ciencias de la información, especialidad periodismo		
Duración	Un año	Condiciones económicas	1.200 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Agencia EFE

76.

Denominación	Becas predoctorales para la Estación del Ventorrillo, dependiente del Museo Nacional de Ciencias Naturales		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Fomento de la investigación		
Perfil de los solicitantes	Estar en posesión del título de licenciado, arquitecto o ingeniero No estar incapacitado físicamente ni padecer ninguna enfermedad Estar al día de la obligaciones tributarias y al frente de la Seguridad Social No haber disfrutado de otra beca de iguales o similares características en los últimos tres años Calificación media en todas las asignaturas de la carrera de 1,5 o más		
Duración	Un año, renovable a un máximo de tres	Condiciones económicas	14.400 euros brutos anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

77.

Denominación	Beca post doctoral		
Tipo de beca	Beca post doctoral		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	El fomento de la investigación en el área del programa transcripcional en el ciclo celular de la levadura Shaccharomyces cerevisiae		
Perfil de los solicitantes	Doctores en Biología (o ciencias afines) con un doctorado reciente		
Duración	Tres años	Condiciones económicas	
Requisitos específicos	Se requiere experiencia en Técnicas de Biología Molecular	Otros agentes participantes	

78.

Denominación	Becas CSIC- Bancaja		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Formación de personal investigador		
Perfil de los solicitantes	Titulados: licenciado, ingeniero o arquitecto Acreditar la dirección de un investigador de plantilla del instituto de investigación en inteligencia artificial del CSIC, así como la autorización del Director de dicho instituto		
Duración	Un año.	Condiciones económicas	1.100 euros brutos mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación Bancaja

79.

Denominación	Beca CSIC-MUSICSTRANDS S.A. para la formación de personal investigador		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Promover la formación de personal altamente cualificado, así como la investigación científica sobre temas relacionados con la inteligencia artificial		
Perfil de los solicitantes	Titulados: licenciado, ingeniero o arquitecto Acreditar la dirección de un investigador de plantilla del instituto de investigación en inteligencia artificial del CSIC, así como la autorización del Director de dicho instituto		
Duración	Un año prorrogable a tres	Condiciones económicas	1.100 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	MUSICSTRANDS S.A.

80.

Denominación	Beca post doctoral		
Tipo de beca	Beca post doctoral		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Búsqueda de un perfil de doctorado para la realización de un proyecto		
Perfil de los solicitantes	Doctores en química preferentemente		
Duración	36 meses máximo	Condiciones económicas	
Requisitos específicos	Experiencia en: -desarrollo de dispersiones estables de partículas sólidas en medios acuosos o disolventes orgánicos y otros.	Otros agentes participantes	

81.

Denominación	Beca predoctoral asociada a proyecto para realizar la Tesis Doctoral		
Tipo de beca	Beca postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Estudio de la función del proto-oncogen c-Myc en modelos animales de ratón		
Perfil de los solicitantes	Licenciados en Biología, Bioquímica o relacionados con Biología Molecular Alto nivel de inglés hablado y escrito		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

82.

Denominación	Becas CSIC - Fundación MAPFRE para la formación de personal investigador		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Consejo Superior de Investigaciones Científicas		
Objeto	Formación de personal investigador		
Perfil de los solicitantes	Licenciados, ingenieros o arquitectos por una Escuela Técnica Superior ubicada en España o en cualquier otro país de la U.E.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	1.005 euros brutos mensuales
Requisitos específicos	Acreditar la tutoría o dirección de un investigador de plantilla del CSIC.	Otros agentes participantes	La Fundación Mapfre

83.

Denominación	Becas de postgrado I3P		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	CSIC		
Objeto	Realización de una estancia de formación en los centros o institutos del CSIC		
Perfil de los solicitantes	Titulados: licenciado, ingeniero o arquitecto Acreditar la dirección de un investigador de plantilla del instituto de investigación en inteligencia artificial del CSIC, así como la autorización del Director de dicho instituto		
Duración	Un año prorrogable.	Condiciones económicas	14.400 euros brutos anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

84.

Denominación	Becas CSIC becas predoctorales CSIC-EFE de periodismo científico.		
Tipo de beca	Beca predoctoral		
Entidad otorgante	CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas) Departamento de Postgrado y Especialización		
Objeto	satisfacer la demanda creciente de información científica y técnica por parte de la sociedad española a través de este programa de promoción del periodismo científico		
Perfil de los solicitantes	Licenciados en Ciencias de la Información, especialidad Periodismo, que deseen iniciarse en el periodismo científico, así como a los poseedores de alguna titulación oficial de grado superior en Ciencias Experimentales.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	1200 euros brutos mensuales

7. FICHAS DE BECAS EN EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS

1.

Denominación	Programa para graduados HP		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	HP		
Objeto	Realizar prácticas en diversos puestos de toda la empresa		
Perfil de los solicitantes	Graduados que cursen un programa de postgrado.		
Duración	Jornada de 8 horas	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

2.

Denominación	Programas de Becas España HP		
Tipo de beca	Beca de trabajo (Prácticas para estudiantes universitarios)		
Entidad otorgante	HP		
Objeto	Experiencia práctica en jornada de cuatro horas para estudiantes de licenciatura o ingeniería		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de Facultades, Escuelas Técnicas Superiores o Escuelas Universitarias que hayan superado el 50% de sus créditos (en los nuevos planes de estudios) o estén los dos últimos cursos de carrera		
Duración	Jornada de 4 horas	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

3.

Denominación	Becas Iberdrola para MBA en Dirección de Empresas Eléctricas en España		
Tipo de beca	Beca de post-grado		
Entidad otorgante	Iberdrola		
Objeto	Aportar conocimientos de los mercados eléctricos y conocer con detalle las variables económicas y los sistemas de dirección y de toma de decisiones aplicados al sector energético		
Perfil de los solicitantes	Ingenieros y licenciados		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidad Antonio de Nebrija

4.

Denominación	Convocatoria de Becas Iberdrola Para realización de estudios de Postgrado		
Tipo de beca	Beca de postrgrado e investigación		
Entidad otorgante	Universidad de Nuevo Mexico		
Objeto	Desarrollar nuevos lenguajes y entornos avanzados de programación		
Perfil de los solicitantes	Titulados superiores de nacionalidad española que deseen realizar estudios de postgrado en la Universidad en Albuquerque, EEUU.		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Iberdrola

5.

Denominación	Beca post doctoral Exxonmobil		
Tipo de beca	Beca post doctoral		
Entidad otorgante	La empresa Exxonmobil		
Objeto	Fomentar la investigación en el ámbito de la dinámica de las materias suaves		
Perfil de los solicitantes	Estar titulado en Física o Ingeniería Química		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

6.

Denominación	Becas Endesa para Artes Plásticas		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Museo de Teruel		
Objeto			
Perfil de los solicitantes	Artistas españoles o residentes en España, sin límite de edad		
Duración	2 años	Condiciones económicas	24.000 euros brutos anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación Endesa

7.

Denominación	Becas de prácticas profesionales		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	BSCH		
Objeto	Dotar a los alumnos de una experiencia profesional		
Perfil de los solicitantes	Alumnos del Master Internacional en Dirección de Empresas		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidad Antonio de Nebrija

8.

Denominación	Proyectos de investigación Santander/Complutense		
Tipo de beca	Beca post doctoral		
Entidad otorgante	El Grupo Santander		
Objeto	Financiación de proyectos de investigación		
Perfil de los solicitantes	Personal docente e investigador con el título de Doctor, a tiempo completo de la Universidad Complutense de Madrid		
Duración	Dos años	Condiciones económicas	Un máximo de 18.000 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidad Complutense de Madrid

9.

Denominación	Apoyo a la iniciación académica e inicio profesional		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	BBVA		
Objeto	La consecución de una primera experiencia laboral		
Perfil de los solicitantes	Estudiante universitario de segundo ciclo o tener el 50 % de los créditos aprobados. O estar matriculado en un master o curso de postgrado		
Duración		Condiciones económicas	
Requisitos específicos	Haber participado en alguna edición de Ruta Quetzal o Aventura 92	Otros agentes participantes	Universidad Complutense de Madrid

10.

Denominación	Becas de doble titulación		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Barclays España		
Objeto	Fomento de la investigación		
Perfil de los solicitantes	Universitario de la Universidad Politécnica de Madrid		
Duración	Un año	Condiciones económicas	148.000 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidad Politécnica de Madrid

11.

Denominación	Beca para los cursos de verano de la Mc. George School of Law		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Ilustre colegio de abogados de Madrid		
Objeto	Fomentar la asistencia al curso que se desarrolla en el Salzburg Institute on International Legal Studies		
Perfil de los solicitantes	Ser abogado ejerciente colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados Suficientes conocimientos en inglés No llevar mas de diez años colegiado No haber disfrutado de esta beca en años anteriores		
Duración	21 días	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Mc. George School of Law

12.

Denominación	Becas de iniciación profesional		
Tipo de beca	Beca de Trabajo		
Entidad otorgante	Ilustre Colegio de Abogados de Madrid		
Objeto	Una primera inserción en el mundo laboral		
Perfil de los solicitantes	Miembros colegiados del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid		
Duración		Condiciones económicas	360 euros mensuales
Requisitos específicos	Dedicación de un mínimo de 25 horas semanales	Otros agentes participantes	

13.

Denominación	Beca para cursar master en leyes en "LL. M IN TRANSNATIONAL BUSINESS PRACTICE"		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Ilustre colegio de abogados de Madrid		
Objeto	Cubrir una plaza en "Laws Master in Transnacional Business Practice"		
Perfil de los solicitantes	Colegiado Alto nivel de inglés		
Duración	Nueve meses	Condiciones económicas	5.950 $
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Mc. George School of Law

14.

Denominación	Formación de Personal Investigador		
Tipo de beca	Becas de investigación		
Entidad otorgante	Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid		
Objeto	Fomento de la formación e investigación científica		
Perfil de los solicitantes	Tener aprobadas todas las asignaturas requeridas para la obtención del título de Licenciado en Farmacia.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	CSIC

15.

Denominación	Beca CSIC-Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid de formación de personal investigador		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid		
Objeto	Fomento de la formación e investigación científica y tecnológica en materia de biomedicina, biología y química		
Perfil de los solicitantes	Licenciados en Farmacia Acreditar la tutoría de un investigador del CSIC.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	110.000 euros brutos anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	CSIC

16.

Denominación	Becas de Doctorado		
Tipo de beca	Beca postdoctoral		
Entidad otorgante	Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid		
Objeto	La obtención del grado de Doctor		
Perfil de los solicitantes	Pertenecer como colegiado al Colegio Oficial de Ingenieros Industriales Tener admitida una Tesis Doctoral por el Departamento o Cátedra correspondiente Tener unos ingresos mínimos inferiores a tres veces el Salario Mínimo Interprofesional		
Duración	Máxima de dos años	Condiciones económicas	3000 euros anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

17.

Denominación	Convocatoria de Becas para ampliación de estudios en Universidades y Centros de investigación en el extranjero.		
Tipo de beca	Postgrado		
Entidad otorgante	La Fundación Ramón Areces		
Objeto	Estudios referidos a cuestiones de Economía, y de Derecho de la Unión Europea.		
Perfil de los solicitantes	Posgraduados españoles		
Duración	Un años, prorrogable.	Condiciones económicas	1.600 euros mensuales.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

18.

Denominación	Becas para la ampliación de estudios en universidades y centros de investigación en el extranjero en el campo de las ciencias de la Naturaleza.		
Tipo de beca	Becas Posdoctorales		
Entidad otorgante	La Fundación Ramón Areces		
Objeto	Ampliar estudios en universidades y centros de investigación en el extranjero, sobre temas relacionados con las Ciencias de la Naturaleza.		
Perfil de los solicitantes	Doctorados españoles		
Duración	Un año, prorrogable.	Condiciones económicas	2.000 euros mensuales y Viaje en avión de ida y vuelta en clase turista.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

19.

Denominación	Becas para la realización de Tesis Doctorales.		
Tipo de beca	Becas Predoctorales		
Entidad otorgante	La Fundación Ramón Areces		
Objeto	Facilitar la formación científica y la realización de la correspondiente Tesis doctoral en una universidad o centro de investigación español.		
Perfil de los solicitantes	Jóvenes graduados que deseen iniciarse en la investigación científica y hacer el doctorado en alguna disciplina de las áreas de Economía, Historia, Sociología y Ciencia Política		
Duración	Un año, prorrogable	Condiciones económicas	1.150 euros mensuales.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

20.

Denominación	Becas para la realización de Tesis Doctorales en Ciencias de la Naturaleza.		
Tipo de beca	Becas Predoctorales		
Entidad otorgante	La Fundación Ramón Areces		
Objeto	Facilitar la formación científica y la realización de la correspondiente Tesis doctoral en una universidad o centro de investigación español.		
Perfil de los solicitantes	Jóvenes graduados que deseen iniciarse en la investigación científica y hacer el doctorado en alguna disciplina de las áreas de Biología Molecular, Celular y Genética; Química; Física y Matemáticas, y Cambio Climático.		
Duración	Un año, prorrogable.	Condiciones económicas	1.150 euros mensuales.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

21.

Denominación	Convocatoria para Estudios de Postgrado en España y en el Extranjero		
Tipo de beca	Beca de Postgrado		
Entidad otorgante	Fundación Rafael del Pino		
Objeto	Formación de dirigentes, priorizando los siguientes campos: economía y empresa, análisis económico del derecho, regulación y desregulación y análisis económico y jurídico de la competencia y los mercados.		
Perfil de los solicitantes	Licenciados y titulados superiores españoles que deseen ampliar sus estudios en Universidades y Centros de Investigación españoles o extranjeros.		
Duración	Un año, prorrogable.	Condiciones económicas	Billete de i/v avión y 25.000 euros anuales (Extranjero) 16.000 euros anuales (España)
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

22.

Denominación	Becas Universidad San Pablo CEU y Forum		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Universidad San Pablo CEU y la Fundación Cultural Forum Filatélico		
Objeto	Recibir la formación práctica en todas las facetas del periodismo escrito		
Perfil de los solicitantes	Alumnos de la Licenciatura de Ciencias de la Información, rama Periodismo. Licenciaturas de Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas, Biblioteconomía y Documentación.		
Duración	Periodos trimestrales o semestrales	Condiciones económicas	300 euros mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación EFE

23.

Denominación	Certamen de Especialización en Energía y Desarrollo		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Red Eléctrica de España y La Fundación EFE		
Objeto	Fomentar la especialización en periodismo ambiental entre recién licenciados en Ciencias de la Información.		
Perfil de los solicitantes	Licenciados de Ciencias de la Información, rama Periodismo		
Duración	Un año	Condiciones económicas	9.000 euros brutos anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	La Asociación de Periodistas de Información Medio Ambiental(APIA) y La Asociación de Periodistas de Información Económica (APIE

24.

Denominación	6º Certamen de Joven Periodismo Ambiental		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	La Fundación EFE y Tetra Pak (Empresa suministradora de sistemas de envasado y equipos de proceso para alimentos líquidos)		
Objeto	Fomentar la especialización en periodismo ambiental entre estudiantes universitarios.		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes universitarios de alguna de las facultades de Ciencias de la Información de las universidades españolas menores de 25 años.		
Duración	12 meses	Condiciones económicas	6.000 euros y un viaje a Finlandia
Requisitos específicos	Ser menor de 25 años	Otros agentes participantes	La Asociación de Periodistas de Información Ambiental (APIA) .

25.

Denominación	Certamen de Joven Periodismo Cultural,		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Fundación Efe y la Sociedad General de Autores y Editores (SGAE)		
Objeto	Fomentar el joven periodismo cultural		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes de cuarto y quinto curso de Periodismo que estén interesados en la información de las artes musicales, audiovisuales, dramáticas y coreográficas.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Universidad Complutense

26.

Denominación	Ayudas a la Investigación 2005		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	El Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CeALCI) de la Fundación Carolina.		
Objeto	Generar información y conocimiento acerca de la realidad de los países en desarrollo en general, y de América Latina en particular, y hacer análisis y propuestas sobre la mejor manera de enfrentar los problemas que aquejan a estos países.		
Perfil de los solicitantes	Grupos de investigadores de reconocida experiencia, provenientes o adscritos a centros de investigación		
Duración	1 año	Condiciones económicas	15.000 euros máximo
Requisitos específicos	- Contar con experiencia investigadora y profesional de excelencia en las áreas de la convocatoria.	Otros agentes participantes	El Centro de Estudios para América Latina

27.

Denominación	Programas del Área de formación Permanente 2005		
Tipo de beca	Beca de Investigación		
Entidad otorgante	La Fundación Carolina		
Objeto	Promover la cooperación cultural y científica y el intercambio de profesionales entre España y Latinoamérica.		
Perfil de los solicitantes	Especialistas latinoamericanos o españoles que acrediten la necesidad de trasladarse a España o a América Latina, respectivamente, con la finalidad de reunir la información necesaria para sus investigaciones		
Duración	De 1 a tres meses	Condiciones económicas	- 1.800 € gastos viaje - 1.200 € mensuales
Requisitos específicos	- Tener nacionalidad española o de algún país de la Comunidad Iberoamericana de Naciones. - Disponer de un currículum académico o profesional de excelencia.	Otros agentes participantes	

28.

Denominación	Estudios de doctorado en el Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, correspondientes al curso 2005-2006		
Tipo de beca	Beca de Doctorado		
Entidad otorgante	El Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones		
Objeto	Realizar estudios de Doctorado		
Perfil de los solicitantes	Titulados o estudiantes del último año de carrera en cualquier facultad universitaria española.		
Duración	Cuatro años.	Condiciones económicas	1.052 € mensuales brutos
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

29.

Denominación	Beca de investigación "Alexander Von Humboldt"		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Fundación "Alexander Von Humboldt"		
Objeto	Fomento de la investigación		
Perfil de los solicitantes	Científicos altamente cualificados Doctorados No ser mayor de 40 años		
Duración	Alrededor de un año, prorrogable a uno más.	Condiciones económicas	Entre 2.100-3.000 euros mes
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

30.

Denominación	PROGRAMA FUNDACIÓN SEPI, EOI, EADS-CASA		
Tipo de beca	Beca de trabajo y de postgrado		
Entidad otorgante	Fundación SEPI, la Fundación EOI y de EADS CASA.		
Objeto	Realizar el Master Business Administration (MBA), en la especialidad de Aeronáutica (incluyendo prácticas)		
Perfil de los solicitantes	Titulados superiores aeronáuticos o industriales		
Duración	1 año	Condiciones económicas	7.000 euros anuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

31.

Denominación	Becas de formación para Personal Investigador Universidad de A Coruña		
Tipo de beca	Beca de investigación		
Entidad otorgante	Universidad de A Coruña		
Objeto	Realizar proyectos de investigación en el área de Seguridad y Salud		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios		
Duración	1 año	Condiciones económicas	13.200 euros brutos
Requisitos específicos	Acreditar la tutoría de un investigador de Universidade da Coruña.	Otros agentes participantes	La Fundación Mapfre

32.

Denominación	Becas de periodismo ambiental de la Fundación FIDA I Beca de Especialización en Periodismo Ambiental en el ámbito Local		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	La Fundación para la Investigación y el Desarrollo Ambiental, FIDA		
Objeto	Pretenden contribuir a formar informadores especializados en noticias ambientales en el ámbito del periodismo más próximo a los ciudadanos, la información local.		
Perfil de los solicitantes	Titulados y titulados superiores matriculados en el último curso de Periodismo o ser recién licenciado		
Duración	Un año, prorrogable a dos.	Condiciones económicas	600 € mensuales
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	La Asociación de Periodistas de Información Ambiental, (APIA), La Fundación EFE RTVE , RTVM

33.

Denominación	Subsidios a la Investigación: Problemática Ambiental Urbana y Empresaria		
Tipo de beca	Beca de Investigación		
Entidad otorgante	Fundación Mapfre delegación Argentina y UCES (Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales) IEA (Instituto de Estudios e Investigaciones Ambientales)		
Objeto	Realizar proyectos de investigación sobre el área de la problemática ambiental de la empresa y el área de la problemática ambiental urbana		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios		
Duración	10 meses	Condiciones económicas	3.000 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

34.

Denominación	Becas de investigación Fundación Mapfre		
Tipo de beca	Beca de Investigación		
Entidad otorgante	Fundación Mapfre		
Objeto	Realizar trabajos de investigación que versen sobre: Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía, Prevención de incendios, Prevención de la contaminación ambiental y Seguridad del producto..		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios de grado medio o superior.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	13.200 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

35.

Denominación	Becas de investigación Fundación Mapfre		
Tipo de beca	Beca de Investigación		
Entidad otorgante	Fundación Mapfre		
Objeto	Realizar trabajos de investigación que versen sobre: Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía, Prevención de incendios, Prevención de la contaminación ambiental y Seguridad del producto..		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios de grado medio o superior.		
Duración	Un año	Condiciones económicas	13.200 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

36.

Denominación	Becas Fundación Caja Madrid		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	Fundación Caja Madrid		
Objeto	Realizar prácticas formativas en la redacción central de la Agencia Efe, S.A.		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes del último curso de la Licenciatura en Ciencias de la Información, rama Periodismo		
Duración	9 meses	Condiciones económicas	Bolsa de Estudios: 300 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Fundación EFE

37.

Denominación	Postgrado en el extranjero 2005-2006		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	La Fundación Caja Madrid		
Objeto	Estudios de postgrado (máster, doctorado o investigación postdoctoral) en Estados Unido y Europa (excepto en España).		
Perfil de los solicitantes	Licenciados, ingenieros superiores y arquitectos superiores (con proyectos de fin de carrera presentados y aprobados) y a estudiantes del último año de licenciatura superior.		
Duración	Un curso académico, con posibilidad de prórroga.	Condiciones económicas	Billete de ida y vuelta en avión y Matrícula. De 1.000 a 1.400 euros mensuales, según destino.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

38.

Denominación	Eurobecas		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	La Obra Social de Caja Madrid		
Objeto	a) Mejorar el nivel del idioma inglés y el conocimiento de una cultura anglosajona. b) Propiciar una formación complementaria que de lugar a una capacitación profesional de calidad, con dimensión europea y que facilite la inserción laboral de los jóvenes.		
Perfil de los solicitantes	Alumnos y titulados de cualquier especialidad de Ciclos Formativos de Formación Profesional de toda España, entre los 18 y 28 años.		
Duración	7 semanas	Condiciones económicas	Trabajo en prácticas no remunerado.
Requisitos específicos	Cursar Formación Profesional reglada.	Otros agentes participantes	

39.

Denominación	Becas ASOMEGA - Fundación Caixa Galicia		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Fundación Caixa Galicia		
Objeto	Ampliar estudios en Medicina		
Perfil de los solicitantes	Licenciados en Medicina		
Duración	Larga duración: 9 meses Corta duración: 3 meses	Condiciones económicas	Larga duración: 12.000 euros Corta duración: 6.000 euros
Requisitos específicos	No residentes en España Descendientes de gallegos	Otros agentes participantes	Univ. Santiago de Compostela Univ. de Alcalá de Henares Univ. Complutense de Madrid Univ. Autónoma de Madrid

40.

Denominación	Becas de "La Caixa" para cursar estudios de interés social, científico y tecnológico en España		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	La Fundación "La Caixa"		
Objeto	Facilitar los estudios de posgrado a diplomados, licenciados y titulados universitarios, en línea con el futuro diseño de los estudios universitarios que contempla la Declaración de Bolonia.		
Perfil de los solicitantes	Diplomados, licenciados y titulados universitarios que deseen llevar a cabo un postgrado () o la realización de una tesis doctoral en alguna de las siguientes áreas: Tecnología (Ingenierías y Arquitectura); Medio Ambiente y Sostenibilidad; Inmigración, Marginación y Exclusión Social; Resolución de Conflictos y Mediación; Geriatría; Tratamiento de las Drogodependencias, los Trastornos Alimentarios y la Depresión, y Economía Social.		
Duración	En ningún caso la beca podrá superar los dos años naturales seguidos.	Condiciones económicas	- Dotación mensual: - 300 euros para estudios de postgrado a tiempo parcial - 600 euros para estudios de postgrado a tiempo completo - 600 euros para la realización de tesis.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

41.

Denominación	Becas de la fundación La Caixa para estudios de postgrado en Estados Unidos		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	La Fundación La Caixa		
Objeto	Ofrecer la primera oportunidad de realizar estudios de postgrado, de doctorado o de investigación posdoctoral en Estados Unidos		
Perfil de los solicitantes	Diplomados, licenciados y titulados universitarios		
Duración	En ningún caso la beca podrá superar los dos años naturales seguidos	Condiciones económicas	Billete de ida y vuelta en avión y matrícula . 1.640 dólares USA mensuales Una única dotación de 1.250 dólares USA
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

42.

Denominación	Becas de la fundación "La Caixa" y el Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)para estudios de postgrado en la República Federal de Alemania		
Tipo de beca	Beca de postagrado		
Entidad otorgante	La Fundación La Caixa		
Objeto	Contribuir al progreso científico, así como fortalecer las relaciones científicas y culturales de ambos países		
Perfil de los solicitantes	Estudiantes y jóvenes científicos españoles que deseen realizar estudios de postgraduado: estudios de máster, doctorado o investigación posdoctoral.		
Duración	Dos semestres consecutivos prorrogables.	Condiciones económicas	Una dotación de 300 euros para gastos de viaje y equipaje y Matrícula 715 euros mensuales para becarios titulados de una carrera superior. 795 euros para becarios oficialmente aceptados en un programa de doctorado en España o Alemania. 975 euros para becarios que tengan un mínimo de dos años de experiencia docente universitaria
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD

43.

Denominación	Becas de la "Fundación la Caixa" y casa Asia para cursar un MBA en China		
Tipo de beca	Beca de postgrado		
Entidad otorgante	Fundación La Caixa		
Objeto	Impulsar el desarrollo de las relaciones entre España y la zona asiática y contribuir a la formación de directivos,		
Perfil de los solicitantes	Licenciados y titulados superiores destinadas a cursar un Master of Business Administration (MBA) en la China Europe International Business School (CEIBS), la escuela de negocios patrocinada conjuntamente por el Gobierno de China y la Unión Europea, y establecida en Shangai.		
Duración	17 meses	Condiciones económicas	
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Casa Asia

44.

Denominación	Becas la CAIXA y La Agencia EFE		
Tipo de beca	Beca de trabajo		
Entidad otorgante	La Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y la Fundación EFE.		
Objeto	Realizar prácticas formativas Las prácticas se realizarán en las delegaciones de la Agencia EFE nacionales e internacionales.		
Perfil de los solicitantes	alumnos de último curso de Ciencias de la Información (rama Periodismo) de cualquier universidad española		
Duración	Un años, prorrogable.	Condiciones económicas	700 euros mensuales 1.500 euros en conceptos de alojamiento
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

45.

Denominación	Becas C. I. P. F. Investigación Científica		
Tipo de beca	Beca de Investigación		
Entidad otorgante	Fundación Bancaja y Centro de Investigación Príncipe Felipe		
Objeto	Participar en alguno de los proyectos de investigación señalados en la convocatoria		
Perfil de los solicitantes	Titulados universitarios doctorados por una Universidad española o extranjera.		
Duración	Un año pero podrá prorrogarse hasta un total de tres años.	Condiciones económicas	19.200,00 €. Seguro médico.
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Centro de Investigación Príncipe Felipe.

46.

Denominación	11ª edición de los Premios Bancaja de apoyo para Jóvenes Emprendedores		
Tipo de beca			
Entidad otorgante	Fundación Bancaja		
Objeto	Contribuir al desarrollo socioeconómico de su zona de actuación. Potenciar el espíritu emprendedor y apoyar la iniciativa empresarial,		
Perfil de los solicitantes	Jóvenes (menores de 35 años), bien de forma individual o colectiva (manteniendo que la mayoría de socios y capital corresponderá a jóvenes hasta esa edad), que deberán ubicarse en localidades españolas donde actúe BANCAJA.		
Duración		Condiciones económicas	15.000 euros por proyecto aprobado
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	

47.

Denominación	Becas Fundación Bancaja Segorbe		
Tipo de beca	Becas de investigación Becas de postgrado		
Entidad otorgante	Fundación Bancaja		
Objeto	Becas de investigación: realizar proyectos de investigación Becas de postgrado: ampliar o actualizar la formación de los profesionales en cualquier campo de actividad en centros nacionales o extranjeros.		
Perfil de los solicitantes	Becas de investigación: licenciados, diplomados y titulados superiores, de forma individual o colectiva. Becas de postgrado: licenciados, diplomados y estudiantes residentes en la Comunidad Valenciana.		
Duración	Becas de investigación: un año Becas de postgrado: un año	Condiciones económicas	Becas de investigación : 3.000 euros Becas de postgrado: 2.000 euros
Requisitos específicos	Preferentemente candidatos que residan en las comarcas del Alto Palancia y Alto Mijares, cuyo interés no sea única y exclusivamente aprender y/o perfeccionar un idioma extranjero	Otros agentes participantes	Comisión Delegada de Segorbe de la Fundación Bancaja

48.

Denominación	Becas Fundación Bancaja Sagunto		
Tipo de beca	Beca de investigación Beca de estudios en el extranjero		
Entidad otorgante	Fundación Bancaja		
Objeto	Beca de investigación: realizar un estudio sobre cualquier aspecto de la comarca del Camp de Morvedre Beca de estudios en el extranjero: ampliar estudios en el extranjero para residentes en la comarca del Camp de Morvedre.		
Perfil de los solicitantes	Beca de investigación: no especifica datos Beca de estudios en el extranjero: se dirigen a los residentes de la comarca		
Duración	Beca de investigación: un año Beca de estudios en el extranjero: no especifica datos	Condiciones económicas	Beca de investigación: 3.000 euros Beca de estudios en el extranjero: 1.800 euros
Requisitos específicos		Otros agentes participantes	Comisión Delegada de Sagunto de Bancaja

8. LISTADO ESPECÍFICO DE BECAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

▪Revisión de las convocatorias en el BOE durante 2005

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
1	Consejo Superior de Investigaciones Científicas y Comunidad de Madrid	13	Titulado universitario	Formación de técnicos de laboratorio en centros/institutos del CSIC de la Comunidad de Madrid	Desde el día de incorporación (fijado en la resolución) hasta 31 de diciembre de 2006.	1.020 euros	Expediente académico, currículo profesional. Entrevista opcional
2	Ministerio de Educación y Ciencia. Subdirección General de Tratamiento de la Información	3	Titulado universitario	Formación en Tecnologías de la Información aplicadas a la Educación y Ciencia	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	1.000 euros 1.000 euros 900 euros	Expediente académico y currículo profesional
3	Ministerio de Educación y Ciencia. Instituto Nacional de las Calificaciones (INCUAL)	25	Titulado universitario y Formación Profesional de Técnico Superior	Formación de especialistas en observación y diseño de las cualificaciones profesionales y la colaboración en las funciones encomendadas al INCUAL	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	880 euros	Expediente académico, currículo profesional. Entrevista opcional
4	Secretaría de Estado de Turismo y Comercio. Dirección General de Política Comercial	4	Titulado universitario	Formación de profesionales en el campo de la actividad comercial y su entorno. Los becarios colaborarán en la realización de estudios sobre la actividad comercial	10 meses (Febrero 2006-Diciembre 2006)	976 euros	Expediente académico (0-14 puntos) Entrevista personal (0-6 puntos)
5	Secretaría General de Comercio Exterior	33	Titulado Universitario (19) y Formación Profesional de Técnico Superior (14)	Capacitación profesional en disciplinas relacionadas con el control analítico	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	1.081,76 euros 500,50 euros	Expediente académico
6	Agencia Española de Cooperación Internacional	18	Titulado universitario	Prácticas de formación de gestores y expertos en cooperación internacional para el desarrollo	14 meses	900 euros	Expediente académico

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
7	Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	4	Titulado universitario	Programa de tutorías que incluye una fase formativa y la realización de un estudio técnico-práctico de los factores que afectan a las estructuras	12 meses prorrogables con otros 12 meses	Aprox. 975,25	Expediente académico
8	Congreso de los Diputados	4	Titulado universitario	Realización de trabajos o estudios sobre comunicación institucional relacionados con la actividad parlamentaria que encomiende el Departamento de Prensa	12 meses	975 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales. Entrevista personal
9	Congreso de los Diputados	12	Titulado universitario	Realización de trabajos o estudios de carácter archivístico, bibliotecario y documental relacionados con la actividad parlamentaria y la documentación de la Cámara, que encomiende la Dirección de Estudios y Documentación	12 meses	900,5 euros	Expediente académico y méritos formativos
10	Instituto de la Mujer	19	Titulado Universitario	Formación en materia de igualdad de oportunidades entre ambos sexos	12 meses prorrogables con otros 12 meses	880 euros	Expediente académico, méritos formativos y entrevista personal
11	Centro de Investigaciones Sociológicas	8	Titulado Universitario	Formación de postgraduados en los métodos y técnicas utilizados en la investigación social aplicada.	Febrero 2006-Diciembre 2006	900 euros	Expediente académico y méritos formativos

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
12	Dirección General de Cooperación y Coordinación Cultural	20	Titulado Universitario y Formación Profesional de Técnico Superior	Becas de conservación y restauración de bienes culturales. Los becarios llevarán a cabo un programa de actividades teórico-práctico en la sede del Instituto del Patrimonio Histórico Español	9 meses (Abril 2006-Diciembre 2006)	800 euros	Expediente académico, méritos formativos y exposición de motivaciones
13	Dirección General de Cooperación y Coordinación Cultural	30	Titulado Universitario	Becas de museología. Fomento de la investigación y formación de especialistas en conservación, restauración, catalogación, exhibición y difusión de fondos y colecciones de los museos	9 meses (Abril 2006-Diciembre 2006)	800 euros	Expediente académico, méritos formativos y exposición de motivaciones
14	Dirección General de Cooperación y Coordinación Cultural	6	No definido	4 becas de artes plásticas y 2 de fotografía. Formación de profesionales y artistas a través de enseñanzas no regladas, en los ámbitos de la creación de artes plásticas y fotografía, mediante estancias en el Colegio de España de la Cité Internationale Universitaire de París	4 meses (Abril 2006-Julio 2006 o Septiembre 2006-Diciembre 2006)	1.000 euros	Méritos formativos o profesionales
15	Dirección General de Cooperación y Coordinación Cultural	26	Titulado Universitario	Becas de biblioteconomía y documentación: 16 en la especialidad de fondo moderno y 10 en la especialidad de fondo antiguo	9 meses (Abril 2006-Diciembre 2006)	800 euros	Expediente académico y méritos formativos
16	Dirección General de Cooperación y Coordinación Cultural	24	Titulado Universitario	Becas de archivística. Formación y prácticas en Organismos y Archivos Estatales	9 meses (Abril 2006-Diciembre 2006)	800 euros	Expediente académico y méritos formativos

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
17	Dirección General de Cooperación y Coordinación Cultural	15	Titulado Universitario	Becas de gestión cultural. Especialización en administración y gestión de programas culturales, mediante la realización de estancias formativas en organismos y dependencias del Ministerio de Cultura	9 meses (Abril 2006-Diciembre 2006)	800 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales
18	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	3	Titulado Universitario	Becas predoctorales de formación investigadora mediante su incorporación a la actividad científica que se realiza en la Estación El Ventorrillo, dependiente de Museo Nacional de Ciencias Naturales	12 meses, con posibilidad de renovación por el mismo periodo durante 3 años	1.200 euros	Expediente académico, méritos formativos y de investigación, motivaciones y posibilidad de entrevista personal
19	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas	1	Titulado Universitario	Beca predoctoral para la formación y la investigación en el Departamento de Energía sobre el tema "Simulación, diseño y caracterización en sistemas solares de recepción Central"	48 meses	1.100 euros	Expediente académico y méritos formativos
20	Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo	13	Titulado Universitario	Becas de formación en evaluación y estadística educativa	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	909,3 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales
21	Instituto Geológico y Minero de España	12	Titulado Universitario	Becas para la formación y la investigación en materias propias del Instituto Geológico y Minero Español	12 meses, renovables por otros 12 meses durante un periodo de 4 años	1.100 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales
22	Secretaría General de Comercio Exterior	16	Titulado Universitario	Realización de prácticas de comercio exterior en la sede de las Asociaciones españolas de exportadores	12 meses (Febrero 2006-Marzo 2007)	1.621 euros	Expediente académico, méritos formativos y currículo profesional. Pruebas de selección. Entrevista personal

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
23	Boletín Oficial del Estado	16	Titulado Universitario	10 becas para Técnicas de documentación jurídica y producción de bases legislativas 2 becas para Técnicas de Publicidad y Marketing 2 becas para Elaboración de textos legales 1 beca para Artes gráficas 1 beca para Gestión pública	12 meses	953,44 euros	Expediente académico, méritos formativos y currículo profesional
24	Centro de Investigación y Documentación Educativa	42	Titulado Universitario	Formación de especialistas en investigación, innovación, documentación e informática, en materia educativa	12 meses (Enero 2005-Diciembre 2005)	896,54 euros	Expediente académico, méritos formativos, investigadores y profesionales. Entrevista personal
25	Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	9	Titulado Universitario	Formación, análisis y estudio de normativa, procedimientos, datos e investigaciones del ámbito agroalimentario	Desde el día de incorporación (fijado el día de la resolución) hasta el 31/12/2006	600 euros	Expediente académico y méritos formativos
26	Secretaría de Estado de Turismo y Comercio	17	Titulado Universitario	Prácticas profesionales y de investigación turística en los servicios centrales de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio y en empresas del sector turístico en España	24 meses (Abril/Junio 2006-Abril/Junio 2008)	1.250 euros	Expediente académico y méritos formativos
27	Secretaría de Estado de Turismo y Comercio	35	Titulado Universitario	Becas para realizar prácticas profesionales y de investigación turística en Oficinas Españolas de Turismo en el extranjero y en empresas en el extranjero en Europa, Asia, Pacífico, América o Sudáfrica	24 meses (Abril/Junio 2006-Abril/Junio 2008)	2.000 euros (Europa) o 2.583,3 (resto de destinos)	Expediente académico y méritos formativos. Prueba de idioma
28	Ministerio de Educación y Ciencia	35	Titulado Universitario	Formación especializada de investigadores, tecnólogos y gestores de la ciencia y la tecnología en Organismos Internacionales	24 meses	2.400 euros + 2.250 para instalación y viajes	Expediente académico, meritos formativos y currículo profesional. Posibilidad de entrevista personal

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
29	Cortes Generales. Senado	3	Titulado Universitario	Formación práctica en tareas que encomiende el Departamento de Prensa del Senado	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	900 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales. Posibilidad de pruebas y entrevista
30	Cortes Generales. Senado	15	Titulado Universitario	Formación archivística, documental y bibliotecaria	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	750 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales. Posibilidad de pruebas y entrevista
31	Consejo Superior de Deportes. Subdirección General de Deporte y Salud	4	Titulado Universitario	1 beca para la formación especializada y la participación en proyectos de investigación en aquellas áreas deportivas en las que presta sus servicios el Centro de medicina del deporte 3 becas para la formación especializada y la participación en proyectos de investigación en aquellas áreas deportivas en las que presta sus servicios el Laboratorio de Control de Dopaje	12 meses	816,29 euros	Expediente académico y méritos formativos, investigadores, profesionales y deportivos. Posibilidad de entrevista
32	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía	1	Titulado Universitario	Beca para la realización de prácticas de restauración de obras de arte	12 meses	666,67 euros	Expediente académico y méritos formativos
33	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía	2	Titulado Universitario	Becas para la realización de prácticas museísticas	12 meses	666,67 euros	Expediente académico y méritos formativos
34	Centro Nacional de Transplantes y Medicina Regenerativa	1	Titulado Universitario	Formación y prácticas de investigación en trasplantes y en la optimización de la donación y el trasplante de órganos y tejidos humanos	12 meses, con posibilidad de renovación durante 4 años	1.247,88 euros	Expediente académico y méritos formativos

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
35	Instituto de Estudios Fiscales	11	Titulado Universitario	Formación de jóvenes titulados universitarios en el ejercicio de la actividad investigadora en materias relativas a la actividad presupuestaria y fiscal de la Hacienda Pública	12 meses, con posibilidad de renovación durante 2 años	950 euros	Expediente académicos y méritos formativos y profesionales. Entrevista personal
36	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	80	Alumnos en penúltimo curso de carrera de grado superior	Introducción a la investigación en Centros o Institutos, propios o mixtos, del CSIC	2 meses (Julio y Septiembre 2006)	1.500 o 2.000 euros	Expediente académico, currículo profesional y motivaciones
37	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	120	Alumnos en último año de carrera de grado superior o titulados universitarios	Introducción a la investigación en Centros o Institutos, propios o mixtos, del CSIC	4 meses (Septiembre 2006-Diciembre 2006)	3.000 o 4.000 euros	Expediente académico, currículo profesional y motivaciones
38	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	4	Titulado Universitario	Becas de formación en el ámbito del periodismo científico	12 meses	1.200 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales. Posibilidad de prueba y entrevista personal
39	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	165	Titulado Universitario	Becas para la preparación de tesis doctorales en Centros o Institutos del CSIC, bajo la dirección o tutoría de sus investigadores, en temas de interés para el sector industrial	12 meses, prorrogables por el mismo periodo durante 4 años	1.200 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales, tema de investigación y motivaciones. Posibilidad de entrevista personal
40	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	165	Titulado Universitario	Becas para la realización de una estancia de formación en Centros o Institutos del CSIC	12 meses, prorrogables por el mismo periodo durante 2 años	1.200 euros	Expediente académico, meritos formativos e investigadores. Posibilidad de una entrevista personal

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
41	Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa	70	Titulado Universitario y Formación Profesional de Grado Superior	Becas para formación de especialistas en tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la educación y la colaboración en las tareas encomendadas al Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa	12 meses (Enero 2006-Diciembre 2006)	980,55 euros (Titulado Universitario) o 843,31 euros (FP)	Expediente académico, méritos formativos y profesionales, y motivaciones
42	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas	25	Titulado Universitario	Becas destinadas a la formación predoctoral y tecnológica de aquellos titulados superiores universitarios que deseen realizar una tesis doctoral sobre uno de los temas propuestos por parte del CIEMAT	48 meses	1.100 euros	Expediente académico, méritos formativos e investigadores
43	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	5	Titulado Universitario	Becas predoctorales para la formación y la investigación en la Escuela Española de Historia y Arqueología de Roma	12 meses, prorrogables por el mismo periodo	2.000 euros	Expediente académico, méritos formativos e investigadores, tema de investigación. Posibilidad de entrevista personal
44	Instituto Español de Oceanografía	11	Titulado Universitario	Becas de formación predoctoral como personal investigador	12 meses, prorrogables por el mismo periodo de tiempo durante 4 años	1.100 euros	Expediente académico y méritos formativos e investigadores
45	Instituto Nacional de Administración Pública	3	Titulado Universitario	Becas de formación e investigación en el ámbito de la Administración Pública	3 meses (Octubre 2005-Diciembre 2005)	1.100 euros	Expediente académico y méritos formativos e investigadores
46	Instituto Nacional de Meteorología	20	Titulado Universitario	Formación e investigación en las siguientes áreas: modelización numérica, predicción inmediata, teledetección, predicción estadística, físico química atmosférica y climatología	12 meses, prorrogables por el mismo periodo de tiempo durante 2 años	1.095 euros	Expediente académico y méritos formativos e investigadores

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
47	Instituto Cervantes	15	Titulado Universitario	Becas de formación y especialización en la enseñanza, el estudio, el uso de la lengua y de la cultura española e hispanoamericana en el exterior, la adquisición de conocimientos prácticos en sistemas de información, la difusión y gestión cultural y la ampliación de la enseñanza, el uso y conocimiento del español	12 meses, prorrogables por el mismo periodo de tiempo	1.048 euros	Expediente académico y méritos formativos. Entrevista personal
48	Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria	113	Titulado Universitario	Realización de tesis y participación en proyectos de investigación en centros de las Comunidades Autónomas del INIA	48 meses, 36 meses o hasta fecha de fin del proyecto, según el tipo de beca	1.100 euros	Expediente académico, méritos formativos e investigadores y experiencia en el tema de investigación
49	Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo	6	Titulado Universitario	Becas de formación de especialistas en evaluación y estadística educativa	4 meses	909,30 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
50	Secretaría de Estado de Turismo y Comercio	8	Titulado Universitario o Formación Profesional de Grado Superior	Becas para la realización de prácticas profesionales en empresas del sector turístico en España o en el extranjero con el fin de conseguir una mayor cualificación y formación de los recursos humanos en el sector turístico	7 meses	2.142,86 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
51	Dirección General de la Marina Mercante	50	Alumnos/as que cursan estudios universitarios de Marina Civil o alumnos/as que cursan estudios de formación profesional de grado superior náutico-pesquero	Becas de formación teórica en materia de legislación y gestión de las actividades marítimas y de formación práctica en materia de seguridad, inspección y control de la flota	3 meses (julio 2005-septiembre 2005)	900 euros	Expediente académico

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
52	Instituto Geográfico Nacional	5	Titulado Universitario	Becas de formación e investigación en los campos de la astronomía, la geodesia, la geofísica y la cartografía	6 meses, pudiendo prorrogarse por periodos de 1 año hasta en 3 ocasiones	1.000 euros	Expediente académico y méritos formativos y profesionales. Entrevista personal
53	Tribunal Constitucional	2	Titulado Universitario	Becas de formación teórico-práctica en tareas relacionadas con el estudio y tratamiento archivístico de los fondos documentales del Tribunal Constitucional	12 meses	950 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales, motivaciones. Entrevista personal
54	Consejo Económico y Social	1	Titulado Universitario	Becas de formación y especialización para realizar los trabajos o estudios de carácter técnico que se le encomiendan por la Dirección del Área de Estudios y Análisis	Desde su otorgamiento hasta 31 de diciembre de 2005	874,02 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales.
55	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	1	Titulado Universitario	Beca para el desarrollo de trabajos de investigación en proyectos relacionados con el tema "Sistema de recomendación, medidas de similitud y razonamiento basado en casos"	12 meses, prorrogables por el mismo periodo de tiempo durante dos años	1.100 euros	Expediente académico, méritos formativos e investigadores. Entrevista personal
56	Centro Nacional de Transplantes y Medicina Regenerativa	4	Titulado Universitario	Becas para fomentar el conocimiento, la investigación en trasplantes y la optimización de la donación y el trasplante de órganos y tejidos humanos	12 meses, prorrogables por el mismo periodo de tiempo durante tres años	1.247,88 euros	Expediente académico y méritos formativos
57	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	46	Titulado Universitario	Becas para un proceso de investigación en las dependencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	12 meses (marzo 2005-febrero 2006)	901,52 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales. Entrevista personal

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
58	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT)	24	Titulado Universitario	Becas para la formación predoctoral y tecnológica en centros del CIEMAT	48 meses	1.100 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
59	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT)	1	Titulado Universitario	Becas para la formación predoctoral y tecnológica en centros del CIEMAT sobre el tema "Interacción funcional entre genes supresores en la carcinogénesis epitelial"	36 meses	1.100 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
60	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	10	Titulado Universitario	Becas para la formación de personal investigador en centros del CSIC de la Comunidad Valenciana	12 meses	1.100 euros	Expediente académico, méritos académicos e investigadores, tema de investigación
61	Consejo Económico y Social	5	Titulado Universitario	Becas de formación y especialización para la realización de estudios y trabajos relacionados con la actividad del Consejo Económico y Social	Desde su concesión hasta el 31 de diciembre de 2005	874,02 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales

▪Revisión de las convocatorias en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid durante 2005

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
1	Consejería de Presidencia	1	Titulado Universitario	Becas para la realización de prácticas en la Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos	12 meses, prorrogables por el mismo periodo de tiempo durante 2 años	750 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
2	Consejería de Presidencia	1	Titulado Universitario	Beca para la realización de prácticas en la Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos	12 meses, pudiendo ser prorrogable por el mismo periodo de tiempo durante 3 años	750 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
3	Consejería de Economía e Innovación Tecnológica	8	Titulado Universitario	Becas para la formación técnica en el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA)	12 meses, pudiendo ser prorrogables por el mismo periodo de tiempo durante 3 años	879,62 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
4	Consejería de Presidencia	1	Titulado Universitario	Beca de prácticas en la Unidad de Representación de la Comunidad de Madrid en Bruselas	No definido	1.204 euros	Expediente académico, méritos formativos y profesionales
5	Consejería de Educación	3	Titulado Universitario	Becas de formación en documentación educativa	Desde la fecha de incorporación fijada en la resolución hasta 31 de diciembre de 2008	750 euros	Expediente académico, meritos formativos y profesionales. Entrevista personal opcional
6	Consejería de Economía e Innovación Tecnológica	11	Titulado Universitario	Becas para la formación técnica en el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA)	Desde la fecha de incorporación hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, pudiendo ser prorrogada por periodos de 12 meses durante 3 años	906,59 euros	Expediente académico, currículo profesional y memoria explicativa del plan de trabajo

	ORGANISMO CONVOCANTE	Nº BECAS CONVOCADAS	PERFIL DEL SOLICITANTE	OBJETO/FUNCIÓN DE LA BECA	DURACIÓN DE LA BECA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	CRITERIOS ADJUDICACIÓN
7	Consejería de Economía y Hacienda	5	Titulado Universitario	Becas para la formación de profesionales en las Oficinas de Turismo de la Comunidad de Madrid y para los Servicios Centrales de la Dirección General de Turismo	Desde el día siguiente de la publicación de la resolución de la convocatoria hasta el 31 de diciembre de 2005	600 euros o 420 euros	Expediente académico y méritos formativos
8	Consejería de Educación	105	Alumnos matriculados en el penúltimo curso de licenciatura o diplomatura universitaria	Becas para formación en prácticas de estudiantes en empresas, organismos o instituciones ubicados en la Comunidad de Madrid	6 meses	360,83 euros	Expediente académico y méritos formativos
9	Consejería de Educación	100	Titulado Universitario	Becas de formación de personal investigador para titulados superiores universitarios, con el fin de que realicen un trabajo original de investigación en alguna de las universidades, organismos públicos de investigación o de los hospitales públicos, radicados en la Comunidad de Madrid	12 meses, prorrogable por el mismo periodo de tiempo durante 3 años	1.100 euros	Expediente académico y méritos formativos e investigadores, proyecto de investigación. Entrevista personal
10	Consejería de Empleo y Mujer	227	Formación Profesional de Grado Superior	Becas FINNOVA 2005 de Auxiliares Técnicos para la Innovación que desarrollarán su trabajo en puestos de prácticas creados al efecto en Universidades Públicas, Centros e Instituciones de Investigación o de ejecución de proyectos de investigación dependientes de la Administración Autonómica o General del Estado, y Hospitales Públicos. Todos ellos con sede en la Comunidad de Madrid.	6 o 12 meses	636 euros	Titulación requerida, méritos formativos y entrevista personal

9. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

▪Índice de tablas

1: PROYECCIONES DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA HASTA 2030..... 14
2: POBLACIÓN ENTRE 16 Y 29 AÑOS EN 2005..... 15
3: ESTUDIOS COMPLETADOS POR GÉNERO Y TRAMOS DE EDAD EN 2004..... 15
4: MATRICULACIÓN DE ALUMNOS EN ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS ENTRE 2000-2004.... 16
5: JÓVENES CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TERMINADOS EN 2005..... 17
6: JÓVENES ENTRE 16-29 AÑOS SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL EN 2005..... 18
7: ASALARIADOS ENTRE 16 Y 29 AÑOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD EN 2005..... 19
8: ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO, SEXO Y GRUPO DE EDAD EN 2005..... 19
9: ASALARIADOS SEGÚN CONTRATO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO EN 2005..... 21
10: EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE POBLACIÓN ASALARIADA EN 2005..... 35
11: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN JÓVEN (16-29 AÑOS) ASALARIADA EN 2005..... 36
12: EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS ENTRE 16 Y 29 DESDE 1987 HASTA 2005..... 53
13: EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS CON CONTRATO FORMATIVO (1987-2005)..... 55
14: FIRMA DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS DE ENERO A DICIEMBRE DE 2005..... 56
15: FIRMA DE CONTRATOS EN FORMACIÓN DE ENERO A DICIEMBRE DE 2005..... 57
16: CONTRATOS FORMATIVOS Y TOTAL DE CONTRATOS FIRMADOS EN 2005..... 57
17: CONTRATOS FORMATIVOS FIRMADOS EN 2005 POR JÓVENES ENTRE 16-29 AÑOS..... 58
18: DERECHOS Y DEBERES DEL BECARIO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE 2003..... 69
19: DERECHOS Y DEBERES DEL BECARIO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE 2006..... 73
20: EVOLUCIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO EN ACTIVIDADES DE I+D (1984-2004)..... 80
21: INVESTIGADORES POR AÑO Y ÁMBITOS DE ACTIVIDAD (1984-2004)..... 82
22: BECAS CONCEDIDAS POR LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS EN EL CURSO 2003-2004... 85
23: EVOLUCIÓN DE LAS BECAS DE POSGRADO..... 86
24: SERVICIOS DE PRÁCTICAS Y EMPLEO (SPE) DE LAS UNIVERSIDADES MADRILEÑAS... 89
25: PESO DE LA OPCIÓN "NO SABE" EN ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO..... 91
26: GASTOS INTERNOS Y PERSONAL EN I+D+i EN EL SECTOR PBCO. POR CCAA 2004.... 96
27: RETRIBUCIÓN SALARIAL DE LOS JÓVENES SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO..... 102
28: DOTACIÓN SALARIAL BRUTA DE LA CONTRATACIÓN FORMATIVA EN 2005..... 104
29: DOTACIÓN MEDIA DE LOS DISTINTOS TIPOS DE BECAS -POR JORNADA COMPLETA-... 104
30: FIGURAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES UNIVERSITARIOS EN 2005..... 108
31: TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO (%).. 110
32: CÁLCULO DEL COSTE SALARIAL DE LAS FÓRMULAS DE INSERCIÓN EN EMPRESAS..... 151
33: PROPUESTA DE FASES Y REGULACIÓN DE LA CARRERA INVESTIGADORA..... 175

Índice de figuras y cuadros

1: PIRÁMIDES DE POBLACIÓN DE 1996 Y 2005 (miles de personas)..... 13
2: RADIOGRAFÍA LABORAL DE LOS JÓVENES ENTRE 16-29 AÑOS EN 2005..... 24
3: EL SISTEMA DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS..... 29
4: TASAS DE TEMPORALIDAD EN 2005 POR TRAMO DE EDAD..... 36
5: TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN ESPAÑA..... 42
6: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO JUVENIL DESDE 1987 HASTA 2005..... 53
7: TIPOLOGÍA DE BECAS EN EL SISTEMA DE LA PRIMERA INSERCIÓN LABORAL..... 59
8: EVOLUCIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO EN ACTIVIDADES DE I+D (1984-2004)..... 81
9: INVESTIGADORES POR AÑO Y PESO DE LOS ÁMBITOS DE ACTIVIDAD (1984-2004).... 83
10: EVOLUCIÓN DE LA FUNCIÓN 54 EN LOS PGE (€) 84
11: EVOLUCIÓN DE LAS BECAS DE POSGRADO..... 87
12: RESUMEN DEL CÁLCULO DE BECARIOS TITULADOS EN EMPRESAS..... 93
13: NÚMERO TOTAL DE BECAS EN 2005 POR CADA UNO DE LOS ÁMBITOS DE DESTINO.... 97
14: EXPERIENCIA LABORAL DE LOS JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS..... 99
15: ESPACIOS DE CONFLICTO POTENCIAL ENTRE ITINERARIOS..... 112
16: ESQUEMA DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO..... 114
17: ELEMENTOS PRESENTES EN LAS PRÁCTICAS BECADAS EN EMPRESAS..... 140