

Mercado laboral

Las trampas de los nuevos contratos de formación

La norma permite que un trabajador sea despedido sin recibir cursos

Raquel Pascual - Madrid - 29/09/2011

El nuevo contrato de formación y aprendizaje está plenamente disponible para los empresarios. Sin embargo, los asesores laborales aseguran que existen numerosos vacíos legales en la definición legal de este contrato que están desincentivando su uso. Algunos de estos vacíos permiten, además, cometer ciertas prácticas que podrían desvirtuar el objetivo de este tipo de contratos.

El fallo que más inseguridad está creando en las empresas es la ausencia de un reglamento que, según la ley, es el que debería concretar entre otros aspectos dónde y cómo se forman los trabajadores que tengan este tipo de contrato.

Es más, según alerta Tomás Sala, director de Formación de Abdón Pedrajas & Molero Abogados con la ley en la mano la obligación de formar al trabajador un mínimo del 25% de la jornada habitual de la empresa no opera hasta un máximo de cuatro meses. Esto es, que puede estar durante este tiempo desempeñando un trabajo a tiempo completo y luego ser despedido.

Aquí surge otra duda legal, ya que no se puede hacer más de un contrato de formación a la misma persona en la misma u otra empresa. Aunque también en este punto opera la máxima de 'hecha la ley hecha la trampa' porque la nueva norma precisa que esto no podrá hacerse siempre y cuando se haya agotado el plazo máximo de duración de estos contratos (dos años o tres en caso de prórroga). De ahí que en el bufete de abogados surge la duda de si "pueden hacerse cambalaches" y si un trabajador no agota este plazo con un contrato formativo, este puede volver a ser contratado por el tiempo que resta o por otros dos años en otra empresa o para otro puesto.

En otro orden de cosas, Sala recuerda que ante los numerosos "silencios" de la nueva ley y ante la falta de un reglamento opera la normativa anterior de 1998 en materia, por ejemplo, de sanciones o de tutorías al trabajador en formación.

Quién puede seguir exigiendo ser fijo

La última reforma en materia laboral de finales de agosto suspendió durante dos años (hasta el 1 de septiembre de 2013) el artículo 15.2 que limitaba el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Sin embargo, Carlos Molero, socio-director de Contencioso del bufete Abdón Pedrajas & Molero, recuerda que esta suspensión no opera para determinados casos. Así en los próximos dos años podrán seguir exigiendo en los tribunales que se les haga fijos los siguientes trabajadores temporales: aquellos con contrato de obra de más de tres o cuatro años de duración; los contratos realizados en fraude de ley en cualquier momento del encadenamiento; o si el trabajador puede probar ante el juez que su puesto de trabajo (también en cualquier contrato de la cadena) no es de naturaleza temporal.