

Nueva legislación de contratos en practicas y para la formación

JOSE MATEOS

La Ley 32/84 de 2 de agosto modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET), entre ellos el artículo 11 por el que se regula el contrato en prácticas y para la formación. Las novedades más significativas que introduce esta ley son:

- Se amplía la posibilidad de concertar contratos en prácticas para los que tengan titulación universitaria de bachiller o de formación profesional.

- Estas contrataciones podrán realizarse dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los estudios (hasta ahora era en los dos años siguientes) y su duración podrá ser de un máximo de tres años, cuando anteriormente no podía sobrepasar los doce meses, y de un mínimo de tres meses.

- Los contratos en prácticas deberán ser siempre por escrito y si al terminar el contrato el trabajador se incorpora a la empresa, el tiempo de duración del contrato en prácticas se deducirá del período de prueba. El tiempo en que el trabajador esté en prácticas se computará a efectos de antigüedad.

- Los mayores de 16 años siempre que no hayan cumplido los 20 podrán contratarse para adquirir conocimientos teórico prácticos de un oficio a través de un contrato de formación. Si el trabajador es disminuido físico o psíquico puede celebrar estos contratos aunque sea mayor de 20 años.

- El contrato deberá ser obligatoriamente por escrito. El trabajador se dedicará a recibir enseñanza sobre el oficio de que se trate por un tiempo no inferior a un cuarto de la jornada ni superior a la mitad.

- El salario será el del convenio aplicado en proporción a las horas de trabajo efectivo, no se computarán las horas dedicadas a enseñanza.

Como desarrollo de esta Ley, el Gobierno ha presentado en el proceso de negociación del AES un proyecto de Real Decreto por el que se regula la contratación en prácticas y para la formación, en el cual se complementan algunos aspectos de los ya señalados anteriormente.

Tanto el artículo modificado del E.T. como el proyecto que lo desarrolla, contribuyen a incrementar la flexibilización de estos contratos, suponiendo a la postre una desnaturalización de estas modalidades de contratación.

Las críticas más sobresalientes a estas nuevas regulaciones son las siguientes:

- 1.º) El objetivo del contrato en prácticas es permitir al trabajador aplicar y perfeccionar unos conocimientos ya adquiridos. Por tanto, introducir la titulación de bachiller no tiene sentido ya que con esta titulación los trabajadores no han adquirido unos conocimientos que permitan realizar prácticas, por ser estos conocimientos de carácter general.

Por otra parte, no se precisan ni se enumeran las titulaciones válidas. Así habría que concretar qué se entiende por titulación académica, titulación profesional y titulación laboral.

De igual forma debe especificarse de forma clara que las condiciones de naturaleza del puesto de trabajo asignado al trabajador serán las adecuadas a la finalidad de facilitar la práctica profesional del mismo.

2.º) No se concreta ni se precisa el momento a partir del cual se inicia el cómputo de los cuatro años, tiempo en el que pueden celebrarse los contratos en prácticas después de obtenida la titulación académica. Así es diferente la fecha de finalización de los estudios y la de expedición o solicitud del título académico, ya que entre ambos momentos puede mediar un período considerable de tiempo, con lo que el período de los cuatro años podría verse sustancialmente ampliado. Por tanto, debe especificarse que el período de los cuatro años se contará desde la fecha en que el titulado concluyó los estudios correspondientes para solicitar la expedición del título, al margen de la fecha en que se llevó a cabo dicha solicitud.

3.º) La duración máxima de tres años para el contrato en prácticas es excesiva. En programas de empleo de otros países europeos, similares a éste en su diseño y objetivos, esta modalidad de contrato nunca excede de los dos años.

4.º) Consideramos que los contratos en prácticas deben de ser incompatibles con los contratos a tiempo parcial y por consiguiente la retribución mínima del trabajador no debe ser inferior al salario mínimo. De igual manera, la base de cotización a la Seguridad Social debe ser el salario realmente percibido por el trabajador.

5.º) Referente al contrato para la formación, la duración mínima debe ser de seis meses, ya que en un tiempo inferior no pueden obtenerse resultados formativos aceptables, teniendo en cuenta que hay que alternar la formación teórica con la práctica en el puesto de trabajo.

Por otra parte, se debe permitir la flexibilidad en el cómputo de reparto entre formación y trabajo, aceptando los períodos mínimos y máximo, pero pudiendo computarse mediante acuerdo de las partes por períodos superiores al día.

En casos excepcionales podrá realizarse la acumulación del tiempo dedicado a la formación, con la autorización y supervisión expresa del INEM.

6.º) En la modalidad de contrato para la formación, la práctica formativa tiene que ser el elemento determinante. Es decir, si en el momento de realizar el contrato no hay posibilidad de incorporación a un curso (del INEM, de la empresa o de un centro colaborador) la empresa deberá solicitar mediante petición genérica a trabajadores que en esos momentos estén realizando un curso de la especialidad que precisen.

7.º) Es fundamental, con vistas a garantizar y controlar la formación, el seguimiento del aprendizaje con vistas a la expedición de la certificación profesional por parte del INEM. Este seguimiento lo efectuará un técnico en formación mediante dos medidas: revisión cuando se cumpla el 40 por 100 del tiempo establecido en la duración del contrato y revisión a la finalización del mismo para emitir la certificación profesional correspondiente, contando con la evaluación emitida por la empresa.

8.º) El contrato para la formación está enmarcado en unas líneas de formación en alternancia que en la actualidad, y en la mayoría de los casos, no se están dando. Para que este contrato cumpla su finalidad, es necesario un seguimiento riguroso de lo estipulado en el Plan Individual de Formación. Es decir, la formación del trabajador se concretará mediante un plan individual de formación que podrá incorporarse o añadirse como anexo al contrato y en donde se determinará el proceso formativo conveniente para su capacitación tecnológica y práctica. Dicho plan se realizará por la empresa o por los centros de enseñanza profesional, establecimientos, organismos, servicios de formación a que se hace referencia anteriormente. En todo caso, el INEM deberá dar su conformidad a los indicados planes que deberán ser adecuados para cada tipo de trabajo.

Asimismo, el INEM podrá elaborar planes-tipo de formación, que faciliten una homogeneización en los contenidos formativos de los mismos y a la vez sirvan de orientación para la actuación de las empresas en la realización de estos planes.

9.º) La retribución del trabajo que corresponde a las horas efectivamente trabajadas podrá ser pactada en convenio colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda en proporción a la jornada de trabajo pactada. En cualquier caso, se aplicarán los beneficios recogidos en el Convenio CEOE-INEM a efectos de complementar la retribución por el tiempo realmente trabajado cuando ésta sea inferior al 65 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente.

Como valoración global de las modificaciones proyectadas en los contratos en práctica y para la formación diremos que tienen grandes deficiencias en su regulación y en la práctica van a contribuir a incrementar la precariedad en la contratación juvenil.

Por último hay dos aspectos que considero interesante resaltar: Referente a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, que en el proyecto de desarrollo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores experimentan un fuerte incremento. Este hecho junto con la flexibilidad en la regulación de estas modalidades van a permitir que en la práctica gran número de contratos con jóvenes que hasta ahora se hacían en las modalidades de Contrato Temporal y a tiempo parcial se desvíen hacia estas nuevas modalidades de contrato en prácticas y para la formación. Lo que en realidad no va a ocasionar nuevos contratos, sino un efecto de sustitución. Además, intentar fomentar la creación de empleos reduciendo el coste del factor trabajo, mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social (aparte de los efectos de otros órdenes sobre el déficit de la Seguridad Social, incremento de la discriminación en el mercado de trabajo, etc.), difícilmente puede resultar efectivo sin que se produzcan modificaciones en la política económica, en las expectativas empresariales y en una situación en la que gran parte de las empresas sus inversiones en reducir plantilla y en tecnología parcialmente destructora de puestos de trabajo.