

Los nuevos “modelos” de contratos de trabajo

Antonio V. Sempere Navarro

*Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo
Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos*

Carolina San Martín Mazzucconi

*Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo
Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos*

El 29 de agosto de 2013, la Ministra de Empleo y Seguridad Social manifestó el propósito del Gobierno de reducir a unos pocos el “número de contratos”. Desde entonces, comenzaron a circular interpretaciones contradictorias sobre el alcance de la medida, sin que quedara claro si lo que se iba a reducir eran las modalidades contractuales (una clase o tipo de vínculo entre trabajador y empresa, dotado de regulación específica) o más bien los modelos oficiales en que se formalizaban (un impreso que debe completarse por las partes afectadas).

Ni siquiera había –ni hay- unanimidad sobre las clases de contratos existentes, porque ello depende del criterio que se adopte. Por poner ejemplos: ¿hay que computar el contrato de empleado doméstico, alto cargo, deportista profesional, trabajador a prueba o mediador mercantil? ¿Es distinto un contrato de trabajo del resto por el hecho de que esté bonificado? ¿En qué cambia el tipo de contrato el que se celebre con una mujer o un mayor de determinada edad? ¿Cambia la interinidad cuando se usa para sustituir a una madre, a una alcaldesa o a un accidentado de tráfico? Si a esto sumamos que la introducción por el legislador de nuevas opciones sobre un contrato ya existente muchas veces genera el espejismo de que se crean más modalidades, la confusión está servida.

El 21 de diciembre de 2013 se publicó el Real Decreto-Ley 16/2013, de medidas para favorecer la

contratación estable y mejorar la empleabilidad. La norma no reguló la anunciada reducción, sino que proclamó en su Preámbulo que, “con la finalidad de reducir cargas administrativas, se procede a una simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una muy importante reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes”. De este modo, utilizando el preámbulo normativo a modo de nota de prensa, se aclaraba que no se reducirían las modalidades contractuales sino sus modelos.

Sin que mediara disposición normativa alguna, desde el 1 de enero de 2014 la página web del Servicio Público de Empleo materializa el cambio anunciado, de modo que hoy contamos con cuatro grandes modelos (indefinido, temporal, formación, prácticas), que a su vez incorporan especialidades según la modalidad concreta o peculiaridades de que se trate (“cláusulas específicas”), y mantienen los códigos de contrato vinculados a las mismas; es decir, las claves numéricas que identifican el modelo para su tramitación informática ante el Servicio Público de Empleo o la Tesorería General de la Seguridad Social¹. Dado que las peculiaridades contractuales se han visto incrementadas por el legislador de la crisis, el clausulado específico se ha convertido en un pequeño laberinto.

El cambio –más bien reordenación- es meramente administrativo, pues cualquier modificación de mayor calado (reducción de modalidades

¹ La última revisión de estos códigos se contiene en el Anexo de la Orden ESS/1727/2013, de 17 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

o integración de códigos) habría tenido que encauzarse mediante una disposición normativa que aquí no existe. En todo caso, veamos a continuación los cuatro modelos y sus cláusulas específicas.

A) Modelo de contrato indefinido

Este modelo cuenta con diecisiete variantes de cláusulas específicas, según que respondan a una de las siguientes modalidades o peculiaridades:

- indefinido ordinario
- de personas con discapacidad
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- de apoyo a emprendedores
- de un joven por microempresas y empresarios autónomos
- de nuevo proyecto de emprendimiento joven
- a tiempo parcial con vinculación formativa
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo
- de excluidos en empresas de inserción
- de mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo
- procedente de primer empleo joven de ETT
- procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT
- procedente de un contrato en prácticas de ETT
- del servicio del hogar familiar
- otras situaciones

- conversión de contrato temporal en contrato indefinido

B) Modelo de contrato temporal

Presenta las siguientes dieciocho posibilidades de cláusulas específicas:

- obra o servicio determinado
- eventual por circunstancias de la producción
- interinidad
- primer empleo joven
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo
- de trabajadores en situación de exclusión social por empresa de inserción
- de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- situación de jubilación parcial
- relevo
- a tiempo parcial con vinculación formativa
- de trabajos de interés social/fomento del empleo agrario
- de trabajadores del servicio del hogar familiar
- de personas con discapacidad
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de investigadores
- de trabajadores penados en instituciones penitenciarias
- de menores y jóvenes en centros de menores
- otras situaciones

C) Modelo de contrato para la formación

Aquí el clausulado específico posee cuatro variantes posibles:

- formación y aprendizaje (ordinario)
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario

D) Modelo de contrato en prácticas

Sus cláusulas específicas se clasifican en cinco tipos:

- prácticas (ordinario)
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo
- de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario

E) Otros modelos

Al margen de las cuatro categorías reseñadas, en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal pueden encontrarse:

- el modelo de pacto de horas complementarias para anexar al contrato de trabajo a tiempo parcial
- la comunicación de llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos
- la comunicación de prórroga de contrato de trabajo

Llama la atención que, frente al alto grado de especificidad alcanzado en los modelos contractuales, sin embargo se incorpore una comunicación de prórroga genérica, que sirve para todos.

El asistente de contratos

El objetivo de esta reordenación es facilitar el acceso al modelo correcto, por lo que el Servicio Público de Empleo Estatal ha habilitado un "asistente de contratos" que, en ocho pasos, permite cumplimentar el trámite. Ello se acompaña de una "guía de contratos", que a lo largo de 133 folios expone las características y los requisitos de cada clausulado específico.

El asistente da opciones según el tipo de empleador y sus dimensiones, el perfil del trabajador que se desea contratar (edad, situación de desempleo, discapacidad, pertenencia a colectivos especiales), la jornada, y ya por fin el tipo de contrato entre las cuatro clases en que se han ordenado. Una vez seleccionado este último, debe elegirse el tipo de "cláusulas específicas", que serán tantas como permitan las opciones previas. Llegados a este punto, el sistema ofrece al usuario la posibilidad de descargar el documento pdf del modelo adecuado².

La información sobre bonificaciones e incentivos podría haberse integrado mejor, pues el asistente no la hace constar hasta el último paso de selección de las cláusulas específicas, en vez de ir precisándola a medida que se van eligiendo las opciones. De modo inconsciente, quizá, se asume la ineficacia de estos incentivos como vía para la inserción laboral de colectivos concretos, situándola más bien en el plano de los premios sorpresa.

Efectos prácticos del cambio

- Está claro que no se han reducido las modalidades contractuales, y que la clasificación de los modelos en cuatro categorías pero con múltiples variantes de clausulado específico no disminuye la maraña administrativa, aunque sí la ordena.
- El acceso es ahora más amigable, lo que beneficiará sobre todo a quienes se enfrenten por primera vez a la contratación de trabajadores y se encuentren desorientados. Si el asistente de contratos funciona adecuadamente, sin duda agilizará la cumplimentación del trámite.

² En el momento de redactar estas líneas este último paso no funciona.

- Es dudoso que el laberinto administrativo haya supuesto una pérdida en las oportunidades de contratación, pues la multiplicidad y variación de las modalidades contractuales, las variantes respecto de las bonificaciones ofertadas o las innovaciones de todo tipo dirigidas a fomentar el empleo son una constante desde hace décadas en nuestro sistema jurídico. Consecuentemente, tampoco parece que la reordenación de modelos vaya a potenciar la suscripción de nuevos contratos.
- Existe desconexión entre este nuevo sistema y los incentivos a la contratación, pues no se toman estos últimos como referencia a la hora de guiar al empresario en la elección de su contrato. Ello es coherente con la asunción de la mínima incidencia que estos cambios poseen en las decisiones empresariales acerca de qué clase de contrato suscribir, pero quizá es el momento de plantearse si sigue teniendo sentido, entonces, la apuesta por las bonificaciones y ayudas análogas.
- Quedan sin clarificar las consecuencias de no utilizar estos modelos oficiales, allí donde el legislador ha dejado de exigirlos expresamente³. ¿Podría el Servicio Público de Empleo, por ejemplo, negarse a aceptar la copia de un contrato de apoyo a emprendedores formalizado por escrito pero en modelo diferente? ¿cabría pactar las horas complementarias del contrato a tiempo parcial sin utilizar el modelo colgado en la página web del organismo? Desde luego, la prudencia aconseja seguir utilizando los modelos oficiales, a pesar de que no sean legalmente exigibles en todo caso.

³ El Real Decreto-Ley 16/2013 suprimió las referencias al modelo oficial para la formalización del contrato de emprendedores y del contrato a tiempo parcial, así como en el pacto de horas complementarias.