

# La verdad sospechosa en los contratos de trabajo



**JESÚS LAHERA  
FORTEZA**

PROFESOR TITULAR DE DERECHO  
DEL TRABAJO DE LA UCM Y CONSULTOR  
DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

**E**l sistema de contratación laboral está estructurado en torno a contratos de trabajo indefinidos, temporales y formativos, combinados con jornadas a tiempo completo o a tiempo parcial. La distinción de modalidades contractuales en cada una de estas vías de contratación, la yuxtaposición de variadas bonificaciones sociales integradas en modelos de contratos y las singularidades de determinados colectivos o modos de contratar, tanto a tiempo completo como parcial, han terminado por generar una telaraña de unos 45 contratos de trabajo distintos, tal como se puede comprobar en [www.sepe.es](http://www.sepe.es), que contiene estos formularios a disposición de los operadores jurídicos, empresas y trabajadores.

La reciente Ley 11/2013 de apoyo al emprendedor y estímulo a la creación de empleo ha tejido aún más esta telaraña contractual con el añadido de nuevos contratos de trabajo. A los contratos temporales de obra, eventual, interinidad por sustitución con diversas bonificaciones e interinidad por vacante se ha sumado un nuevo contrato eventual de primer empleo joven que, tras el disfraz de esta causa, esconde

una modalidad contractual de inserción de jóvenes sin experiencia en el mercado de trabajo. Entre los contratos a tiempo parcial y formativos se ha creado un híbrido denominado contrato a tiempo parcial con vinculación formativa destinado a jóvenes sin titulación, con una jornada no superior al 50% respecto al tiempo completo y un genérico contenido formativo ni siquiera vinculado al puesto de trabajo. Frente al incentivado contrato indefinido de emprendedores para plantillas menores de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año, resultante de la reforma laboral de 2012, se ha instalado una renovada opción por reducir las cuotas de seguridad social a contratos indefinidos de microempresas, a tiempo completo y parcial, en plantillas de menos de nueve trabajadores. A ello hay que unir los también recientemente reformados contratos de jubilación parcial y relevo, así como las singularidades introducidas por la formación dual en el contrato para la formación, que han generado nuevos formularios de contratación.

El número de contratos de trabajo ha aumentado, por todas estas razones, al igual que la distinta tipología de

las bonificaciones sociales que lo determinan. A este efecto cuantitativo hay que sumar la confusión que reina en el resultante sistema de contratación, donde hay contratos eventuales que son de inserción juvenil, de dimensión formativa que no son formativos, a tiempo parcial que son trabajos asimilables a fijos discontinuos, indefinidos específicos para emprendedores y no para microempresas, o contratación laboral en prácticas junto a prácticas no laborales. Esta evolución, junto con la clásica levedad de las causas de los contratos temporales, presenta el sistema de contratación laboral como una "verdad sospechosa", utilizando el título de la excelente obra de teatro clásico representada estos meses en Madrid.

Paradójicamente, en estos tiempos de aumento y diversificación de los modos de contratar trabajadores, el Ministerio de Empleo ha mostrado la intención de simplificar la contratación laboral. Técnicamente es posible reducir todos estos 45 contratos de trabajo a las tres grandes categorías jurídicas que lo estructuran, indefinido, temporal y formativo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Pero, como si de otra *verdad sospechosa* se

tratara, esta operación, al simplificar, puede conllevar una mayor complejidad en la firma de contratos porque las partes firmantes tendrán que rellenar por sí mismas en cada modelo todas las variables de un conjunto de modalidades contractuales y de bonificaciones sociales que no se pretenden cambiar. Intentar simplificar la complejidad puede aumentarla, cuando ahora los operadores jurídicos, las empresas y los trabajadores tienen –si muchos– pero precisos y sencillos formularios de contratación.

Por tanto, el reto no debería ser la simplificación de los vigentes contratos de trabajos sino su renovación, modernización y racionalización, ausente en las últimas reformas. Pero esa labor significaría desenredar muchos equívocos en torno a la dominante contratación temporal, apostar sin dudas por la contratación indefinida, cambiar la regulación del trabajo a tiempo parcial, transformar la formación de los jóvenes en la empresa y sustituir por otra opción el agotado modelo de subvencionar los contratos de trabajo en tantas circunstancias, con acciones mucho más profundas que simplificar los modelos contractuales vigentes.



**El reto no debería ser la simplificación de los contratos, sino su renovación, modernización y racionalización”**