

Comparecencia de Fátima Báñez

## Empleo reducirá de 41 a cinco el número de modelos de contrato

Los tipos de contrato serán: Indefinido, temporal, de relevo, en prácticas y de formación y aprendizaje

Se mantendrán los incentivos existentes, presentándolos en un modelo único

Marta Zaballos Díaz-Maroto

Madrid

29-08-2013

Nueva vuelta de tuerca al mercado laboral. Coincidiendo con el balance del primer año de la reforma laboral, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, ha anunciado que el Ejecutivo reducirá de 41 a cinco los actuales modelos de contratación. En su opinión, este cambio facilitará e incentivará el empleo estable. La medida ha contado con el aval de los empresarios y el rechazo frontal de los sindicatos.

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha anunciado hoy en el Congreso de los Diputados que “el Gobierno está trabajando en la simplificación de los modelos de contratos para facilitar e incentivar la contratación estable de trabajadores”. Se trataría de una simplificación administrativa, mediante la cual se pasará de los 41 formularios existentes en la actualidad a cinco modelos de contratos de trabajo. De esta forma, las posibilidades quedarán reducidas a contrato indefinido, contrato temporal, contrato de relevo, contrato de prácticas y contrato de formación y aprendizaje.

Durante su comparecencia a petición propia ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social, Báñez ha justificado esta medida “por la existencia de un elevado número de formularios y un sistema complejo de bonificaciones a la contratación que suponen una barrera para el pequeño empresario”. Además de la simplificación de contratos, la ministra ha avanzado que se refundirá la Ley de Empleo para incluir todos los incentivos existentes en materia de contratación.

Esta modificación persigue, según Báñez, facilitar la toma de decisiones por parte del empresario en materia de contratación, al mantener los incentivos existentes, pero presentándolos de una manera más clara en un modelo único, ya sea ligados a un contrato indefinido, temporal, de relevo, prácticas o formación y aprendizaje.

La titular de Empleo ha subrayado que los trabajos técnicos ya están muy avanzados y que próximamente se abrirá la negociación con los agentes sociales. “La inclusión de un único texto legal de los incentivos en materia de contratación, frente a la dispersión normativa actual, facilitará el conocimiento exacto de los mismos a trabajadores y empresarios”, concluyó.

El anuncio de esta medida ha tenido una acogida dispar por parte de empresarios y sindicatos. Los primeros lo han visto como una medida positiva y la recibieron “con entusiasmo” ya que, según fuentes de CEOE, esta simplificación en el número de contratos era algo que se venía demandando “hasta la saciedad” porque los empresarios españoles solo usan cinco o seis modelos de contratos en la realidad. En la misma línea se ha expresado el presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), Lorenzo Amor, al resaltar que “la práctica totalidad de los empresarios autónomos españoles desconoce los 41 modelos de contrato actuales”.

Del lado contrario, los sindicatos han llamado a la prudencia. El secretario de UGT, Toni Ferrer, ha manifestado su esperanza en que la reducción del número de contratos no suponga “otro regalo a los empresarios”. A su parecer, “la contratación está correctamente regulada, lo que ocurre es que hay una utilización indebida, fraudulenta y con abusos”. Más radical se ha mostrado el secretario de CCOO, Ramón Górriz, al considerar “una burla” la reducción del número de contratos y criticar a la ministra por no hablar de los temas más importantes en esta materia “como acabar con el fraude de la contratación por parte de los empresarios”.

### Rechazo al contrato único

Con este anunció, el Ejecutivo ha sucumbido, aunque solo en parte, a las numerosas peticiones que le han llegado con insistencia desde ámbitos tan diferentes como laboristas, empresarios o expertos para reducir la maraña de contratos existente en la legislación española. Parcialmente porque ha decidido pasar de 41 a 5 contratos, pero no ha dado el paso que muchos de estos agentes le pidieron: instaurar un contrato único.

Esta propuesta incluso se la llegó a proponer el comisario europeo de Empleo, László Ándor, quién aprovechó una visita a España en mayo para sugerir esa posibilidad. “Debe contemplar la implantación de un contrato único abierto para frenar el elevado desempleo, sobre todo juvenil, y para acabar definitivamente con la segmentación del mercado laboral”, apuntó.

Los principales impulsores del contrato único en España son el conocido como “grupo de los 100”, encabezado por el think tank Fedea, muy ligado al sector financiero. En su última propuesta abogaba por tres modelos: un contrato a formación «bien diseñado», uno de interinidad para cubrir las urgencias esporádicas de sustitución de empleados en las compañías y uno indefinido (el denominado contrato único). Este tendría una indemnización creciente en función de la antigüedad y podría ser a tiempo completo y parcial.

Una propuesta que finalmente no ha tenido en cuenta Empleo por las advertencias de los servicios jurídicos sobre su inconstitucionalidad. El rechazo se basa en que llevaría una indemnización por despido pactada de antemano en función de la antigüedad y no tendría en cuenta si la extinción es procedente e improcedente. “Permitiría la unilateralidad del empresario y eliminaría la tutela judicial del trabajador, algo que no permite la Constitución”, remarcan fuentes jurídicas.

## Los efectos de la reforma laboral

### Recuperación de la competitividad perdida

La ministra de Empleo, Fátima Báñez, aseguró que la reforma laboral tendrá efectos positivos en la economía general una vez se recupere la “normalidad” y se vuelva al crecimiento. “Con un avance del 1% del PIB ya se creará empleo neto”, subrayó.

En su intervención ante la Comisión de Empleo, Báñez ha precisado que dónde sí está funcionando es en el sector exportador a través de ganancias de competitividad por los menores costes laborales. “Está funcionando a modo de laboratorio” de los efectos de la nueva normativa laboral”, ha apuntado. “Hemos recuperado toda la competitividad perdida desde 2005 en términos de costes laborales unitarios, con un incremento del 7% en la inversión extranjera”.

### Menos absentismo y menos despidos colectivos

Los cambios en el mercado también han provocado, según Báñez, una reducción del absentismo del 14% y una caída de 3 puntos en el incremento de despidos colectivos. “Se han facilitado las suspensiones temporales o las reducciones de jornada en situaciones de dificultad. El despido es la última opción, y el aumento de afectados por medidas temporales ha sido 23 puntos superior al de afectados por despidos”, apuntó Báñez en su comparecencia.

En su opinión, la reforma laboral ha permitido “dinamizar la negociación colectiva”, mientras que el fin de la ultraactividad, lejos de crear un vacío legal, ha servido de “resorte” para “resolver negociaciones paralizadas durante años”.

## Contra el fraude

**Parciales a indefinidos:** Las facilidades ofrecidas a los empresarios han provocado que la conversión de contratos parciales a indefinidos haya crecido un 8,3% en un año frente a la caída del 6,7% del mismo período del ejercicio anterior.

**Fraude:** Báñez remarcó que el último plan de lucha está dando resultados. “Desde su puesta en marcha han aflorado 130.512 empleos irregulares y ha permitido dismantelar tramas organizadas de empleos ficticios y detectar 65.000 altas falsas”.