

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores [BOE n.º 305, de 21-XII-2013]

¿Del contrato a tiempo parcial al contrato a llamada?

La reforma laboral «permanente», o más bien «hipante», puesta en marcha en 2013 como continuación de la de 2012, ha tenido una última expresión, no precisamente intrascendente, el pasado 20 de diciembre, con la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

A pesar de lo prometedor del membrete que la precede, ésta es una disposición que no supone sino un paso más en la espiral de degradación de la protección laboral como fórmula para la recuperación del empleo en la que nos introdujo el ciclo de reformas laborales iniciado en 2010 y retomado con especial impulso en 2012.

El turno le ha tocado en esta ocasión al contrato de trabajo a tiempo parcial. Atrás han quedado, aunque la Exposición de Motivos siga aludiendo a ello, los tiempos en que este contrato era concebido como un instrumento especialmente adecuado para conciliar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo requerida por los empresarios con la necesidad de los trabajadores de armonizar su empleo con las necesidades derivadas de su vida personal y familiar o su formación. El [artículo 1.1 del Real Decreto-Ley 16/2013](#) introduce un conjunto de modificaciones en los apartados 4 y 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, regulador de esta modalidad, guiadas en su totalidad por el propósito de favorecer «que las empresas recurran en mayor medida» a ella «como mecanismo adecuado para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas», como indica en otro pasaje, cargado de mayor sinceridad, la propia la Exposición de Motivos, y no, por supuesto, a promover o facilitar ningún tipo de conciliación entre las esferas laboral y personal o formativa del trabajador. Dichas modificaciones son, además, de una magnitud y un efecto tan intensos sobre la disponibilidad del tiempo de trabajo y la vida personal del trabajador, como se podrá comprobar a continuación, que inducen a preguntarse si en realidad no se ha producido una mutación en la naturaleza y la función de este contrato. Si éste no ha pasado a convertirse ahora en un contrato «a llamada» o incluso en un contrato «de libre disposición sobre el tiempo de trabajo del trabajador», conforme denunció en su día a través de un comunicado el sindicato CC. OO.

¿Cómo se habría producido esta sorprendente, y además subrepticia, transformación?

La respuesta es sencilla: suprimiendo la posibilidad de realizar en estos casos horas extraordinarias, en principio voluntarias y retribuidas de forma excepcional, y facilitando exponencialmente en su sustitución la opción de llevar a cabo horas complementarias,

no necesariamente voluntarias y no sujetas además a sobrecoste alguno respecto de las horas ordinarias.

La anterior es una ampliación que se produce por todos los cauces posibles: a) extendiendo el espacio de los contratos a tiempo parcial en los que cabe un pacto de horas complementarias (ya no sólo los contratos por tiempo indefinido sino también los de duración determinada, con la sola condición de que la jornada pactada no sea inferior a diez horas semanales de trabajo en cómputo anual); b) duplicando el volumen de horas complementarias susceptible de ser acordado (éste pasa a ser del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, en vez del 15% precedente); c) reduciendo a menos de la mitad el plazo mínimo de preaviso con el que el empresario ha de poner en conocimiento de los trabajadores su realización (tres días en lugar de siete); d) introduciendo una novedosa posibilidad de realizar horas complementarias «de aceptación voluntaria» para el trabajador, siempre que éste se encuentre contratado por tiempo indefinido, sujetas a un límite equivalente al que antes afectaba al pacto de horas complementarias (15% de la jornada pactada); e) suprimiendo todas las preferencias para regular la materia reconocidas con anterioridad por la norma a favor de los convenios sectoriales, que habían sido adoptadas con el fin de que éstos pudieran cumplir un rol moderador, y su sustitución por alusiones genéricas a los convenios colectivos, susceptibles por tanto de amparar también regulaciones ad hoc a través de convenios colectivos de empresa, negociados por los propios empresarios que se beneficiarán de las medidas que en ellos se pacten; y, finalmente, f) atribuyendo a estos convenios, en exclusiva, una novedosa función degradatoria de los escasos límites previstos por la ley (dichos convenios podrían, así, ampliar hasta el 60% de la jornada del trabajador el máximo de horas complementarias a pactar, pero no reducirlo más allá del 30%, extender al 30% el tope de las horas complementarias voluntarias, mas no llevarlo a menos del 15%, o fijar un preaviso para su realización de menos de tres días, nunca superior).

Como resultado de todo ello, el empresario queda habilitado para disponer, escalonadamente, de un 15% de horas adicionales a las que conforman la jornada ordinaria del trabajador, si no se celebró un pacto de horas complementarias; de un 45% de horas adicionales, si se celebró un acuerdo de ese tipo, o incluso de un 90%, si los límites legales se extendieron por convenio colectivo. Y todo ello comunicándose con una antelación de apenas tres días o incluso uno, si así se estipuló también colectivamente. Cierto es que parte de esas horas está sujeta a la aceptación previa del trabajador o a una decisión convencional colectiva habilitadora. En una situación como la actual, sin embargo, no es difícil aventurar que el margen de libertad para aceptar o rechazar una oferta empresarial en tal sentido se ha reducido considerablemente, tanto a nivel individual como colectivo, si es que no ha desaparecido en algunos casos.

Dentro de una regulación como ésta, es evidente que ni la vida personal y familiar del trabajador, ni su formación, interesan en lo más mínimo al legislador, que ha optado

por sacrificar todos estos valores en aras de un tratamiento de la figura que privilegia de manera absoluta y desproporcionada la satisfacción, de la manera más expedita posible y al menor coste, de las necesidades empresariales de adaptación. El resultado es, como se ha anticipado, una suerte de contrato «a llamada» o «de libre disposición» encubierto, no sujeto por tanto a controles apreciables. Y tampoco, claro está, a las contrapartidas previstas para este tipo de figuras en otros ordenamientos, ni en términos de estabilidad en el empleo, ni en materia de retribuciones específicas por las horas de trabajo extraordinario realizadas, ni de compensación, sin lugar a dudas económica también, por la disponibilidad del tiempo libre o la vida privada del trabajador.

Lo más grave de todo, no obstante, es que estas medidas no apuntan a acabar con traba alguna que con anterioridad frenase el recurso al trabajo a tiempo parcial, sino más bien al contrario, a reforzar su utilización, ya muy notable, como fórmula de reducción del empleo indefinido a jornada completa por contratos temporales de jornada reducida y sujetos a una flexibilidad horaria desproporcionada.

Naturalmente, nada de todo esto es preciso, ni para recuperar el empleo en España ni para ofrecer a las empresas de este país mecanismos que les permitan satisfacer de forma adecuada sus necesidades.

Se trata, pues, de una nueva e innecesaria, como se ha dicho, vuelta de tuerca en el proceso de incesante degradación de las condiciones laborales y precarización de empleo en el que nos encontramos inmersos. La cual resulta especialmente grave y cuestionable en la medida en que afecta a los colectivos más débiles del mercado laboral (jóvenes, mujeres con obligaciones familiares, desempleados de larga duración), condenándolos a unas trayectorias laborales, profesionales y vitales mutiladas, a cambio, además, de unas condiciones que no pueden ser sino calificadas, como se ha hecho, de indignas.

Otras modificaciones normativas incluidas en la norma objeto de comentario, de menor aunque no necesariamente escasa trascendencia, son las siguientes:

- La previsión de la posibilidad de suscribir contratos de trabajo de apoyo a los emprendedores no sólo a jornada completa, como venía ocurriendo, sino también a tiempo parcial (artículo 2, modificadorio del artículo 4 de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).
- La habilitación a las empresas de trabajo temporal para que celebren contratos de trabajo en prácticas con trabajadores que van a ser cedidos a empresas usuarias (artículo 3, modificadorio de los artículos 6 y 10 de la Ley 14/1984, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal).
- La fijación de una duración máxima de un mes para el período de prueba, tratándose de contratos de trabajo de duración determinada celebrados por un tiempo no superior a seis meses (artículo 1.2, modificadorio del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores).

- El establecimiento de un plazo máximo de doce meses para la compensación de las diferencias que puedan existir entre la jornada de trabajo efectivamente realizada y la jornada máxima de trabajo, en los supuestos de distribución irregular de la misma, salvo pacto expreso en sentido distinto, incluido en convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (artículo 1.3, modificadorio del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores).
- La ampliación a doce años de la edad de los menores cuya guarda legal autoriza a solicitar a quienes la tengan atribuida una reducción de la jornada diaria de trabajo de entre un octavo y la mitad de la misma (artículo 1.4, modificadorio del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- La modificación de la relación de conceptos no computables dentro de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, con indicación de que los mismos están constituidos «únicamente» por aquellos expresamente mencionados por la norma, con la consecuente inclusión con carácter novedoso en dicha base de cualesquiera otras percepciones, sean éstas de carácter salarial o incluso extrasalarial, como ocurre paradigmáticamente con los pluses de transporte, las ayudas para comidas, los cheques para guarderías, las ayudas para estudios de hijos, los seguros médicos o las aportaciones a planes de pensiones (Disposición Final Tercera, modificatoria del artículo 109 de la Ley General de Seguridad Social).

Wilfredo SANGUINETI RAYMOND
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca
wsr@usal.es