

Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social [BOE n.º 185, de 3-VIII-2013]

Protección de los trabajadores a tiempo parcial

El Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, *para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social* se inserta dentro del objetivo declarado de adopción de reformas que contribuyan a la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo en el plazo más corto posible, como expone el citado Texto legal en el comienzo mismo de su Exposición de Motivos. Bajo este presupuesto, siguiendo un uso bastante común en la práctica legislativa reciente, se incorporan cuestiones de muy diferente calado, hasta el punto de que, sistemáticamente, habría sido más adecuado aprobar un Real Decreto-Ley específico solo para la regulación de las medidas de orden social (CASAS BAAMONDE, VALDÉS DAL-RÉ y RODRÍGUEZ-PIÑERO. 2013: «La huida del derecho del trabajo hacia el “emprendimiento”, las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la L 11/2013 y el RDL 11/2013». *Relaciones Laborales*, 2013, 10: 11). Al margen de esta precisión, en la parcela específicamente laboral y de Seguridad Social, se incluyen, en primer lugar, determinadas modificaciones dentro del texto de la Ley General de la Seguridad Social en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial, con su concreción correspondiente en un conjunto de reglas específicas relativas a la acción protectora de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial (Capítulo II –artículo 5–), considerando el cambio sustancial que ha supuesto la [STC 61/2013, de 14 de marzo](#), cuando declara inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la Disposición Adicional Séptima de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el [Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad](#), por vulneración del artículo 14 de la CE, con lesión del derecho a la igualdad, del mismo modo que constituye también, a la vista de su incidencia predominante sobre el empleo femenino, una discriminación indirecta por razón de sexo. Pronunciamiento seguido después de otras resoluciones posteriores del propio TC ([SSTC 71/2013](#) y [72/2013, de 8 de abril](#); [116/2013](#) y [117/2013, de 20 de mayo](#)).

Sensible con la doctrina constitucional, la gran aportación de la reforma legal que se comenta viene dada por la modulación y adaptación de la exigencia de carencia, requisito imprescindible en el nivel contributivo de protección para lograr el acceso a cada una de sus prestaciones, a la carrera personal del sujeto cuando éste ha tenido

períodos de alta efectiva parcial. Modificación compatible, seguramente, con una concepción de la parcialidad como mecanismo que flexibiliza la organización del trabajo en aras de facilitar la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, mas sobre todo como mecanismo de entrada en el mercado de trabajo respecto de aquellos colectivos con especiales dificultades para su acceso. Subrayando, en cualquier caso, el riesgo inherente a esta fórmula individual de cómputo de los períodos de carencia, refugio potencial para quienes pudieran encontrar en la parcialidad una forma excesivamente fácil (por barata) de acceso a una prestación del Sistema (BARCELÓN COBEDO. 2013: *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social (con las reformas introducidas por el RDL 11/2013)*. Valencia: Tirant lo Blanch, 102-104). Por mucho que, mayoritariamente, la modalidad del trabajo a tiempo parcial no responde en verdad –o no ha respondido hasta el momento actual– a una iniciativa voluntaria por parte del trabajador, y sí, las más de las veces, a una opción empresarial, aprovechando la progresiva flexibilización de su régimen jurídico con ocasión de las sucesivas reformas legales. No parece que la modificación que patrocina el [Real Decreto-Ley 11/2013](#) en relación con la protección social sea reclamo suficiente para cambiar semejante tendencia, invirtiendo las preferencias respectivas de trabajador y empresario a la hora de utilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial. Si bien resulta loable, desde luego, identificar y alertar respecto de todos aquellos peligros potenciales que puedan acaecer sobre el Sistema de Seguridad Social, considerando la regulación tradicional de las cuestiones vinculadas con la protección social del trabajo a tiempo parcial, en alusión a la afiliación o el alta, la cotización, el cómputo de la carencia o el cálculo de la cuantía de las prestaciones.

Acto seguido, el Capítulo III (artículos 6 a 8) del Real Decreto-Ley 11/2013 introduce distintas modificaciones para otorgar una mayor seguridad jurídica a los perceptores de las prestaciones y subsidios por desempleo, condicionando la percepción y conservación de la prestación y el subsidio de desempleo a la inscripción, así como al mantenimiento de la misma mediante la renovación de la demanda de empleo por parte de los beneficiarios. Con los cambios correspondientes en la Ley General de Seguridad Social, específicamente, la inclusión de una nueva letra a) en el artículo 207; una nueva redacción al título –«Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones»– y al apartado 1 del artículo 209; nuevo apartado 4 del artículo 215 y nueva redacción para la letra h) del apartado 1 del artículo 231; modificación de los apartados 1 y 3 del artículo 212; nueva letra g) del apartado 1 del artículo 213; y modificación de la letra c) del artículo 233. De la misma forma que se ha modificado también el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, *de Empleo*. Junto con la modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), concretamente, el artículo 22, apartado 13; artículo 24, apartado 3.a) y d) y apartado 4; artículo 25, apartado 3; artículo 47, apartado 1.a) y c) y apartado 4; y artículo 48, apartado 5. De igual modo, en materia de prestaciones de desempleo, la Disposición

Final Tercera del Real Decreto-Ley 11/2013 modifica el apartado 2 del artículo 28 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, *por el que se desarrolla la Ley 31/198, de 2 de agosto, de protección por desempleo*, en aras de evitar la práctica de compatibilización indebida de la prestación y el subsidio de desempleo con el trabajo asalariado o autónomo mediante la solicitud tardía de alta en Seguridad Social a causa de la actuación inspectora.

Por su parte, el Capítulo IV (artículos 9 a 11) del Real Decreto-Ley 11/2013 modifica distintos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la regulación de la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores como interlocutores ante la dirección de la empresa durante el período de consultas que habrá de tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas colectivas de movilidad geográfica (artículo 40 del ET), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41), así como en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47), de despido colectivo (artículo 51.2) y de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos (artículo 82.3). Procedimientos todos en los que la consulta habrá de llevarse a cabo en una única comisión negociadora, si bien en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, se previene su adscripción respecto de los centros afectados por el procedimiento. Previsión, esta última, que incluye las reglas más novedosas (CASAS BAAMONDE, VALDÉS DAL-RÉ y RODRÍGUEZ-PIÑERO, *loc. cit.*, 17-18). Comisión representativa de los trabajadores que debe quedar constituida antes del inicio del período de consultas, con la advertencia expresa de que la falta de constitución de semejante comisión no impide la apertura ni el transcurso del período de consultas. De igual modo que se incide en la determinación de los integrantes potenciales de dicha comisión hasta un máximo de trece miembros, en proporción siempre al número de trabajadores de los centros afectados que representen.

Sin abandonar el citado Capítulo IV, en relación con el despido colectivo, se modifica la redacción del artículo 51 del ET respecto de la información que debe facilitar la empresa, a efectos de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva (artículo 9.Cuatro del Real Decreto-Ley 11/2013). De otro lado, se adapta el contenido del artículo 64 de la [Ley 22/2003, de 9 de julio, Concur-sal](#), en orden a la tramitación de los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso, a los cambios que afectan a la comisión negociadora en procedimientos de consulta (artículo 10 del Real Decreto-Ley 11/2013). Para concluir, se modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, *reguladora de la jurisdicción social*, en relación con la modalidad procesal del despido colectivo de manera que asuma un mayor espacio

la impugnación colectiva, buscando clarificar las causas de nulidad del despido colectivo para dotarlo de mayor seguridad jurídica (artículo 11.Uno del Real Decreto-Ley 11/2013), de igual forma que se permite la ejecución directa de las sentencias que declaren nulo un despido colectivo sin necesidad de acudir a procedimientos individuales (artículo 11.Dos del Real Decreto-Ley 11/2013).

Bien que con un carácter aproximativo, como corresponde al género de la reseña, sin entrar por tanto en el análisis exhaustivo de cada materia concreta, el repaso de las distintas cuestiones enumeradas corrobora la importancia del Texto legal que se analiza. Conscientes, en cualquier caso, de la dificultad inherente al quehacer legislativo, máxime en tiempos de crisis, a la búsqueda de un equilibrio adecuado entre la vigilancia –y la corrección– de los defectos o las carencias advertidas durante la aplicación de las sucesivas actuaciones legales, por un lado, mas evitando en paralelo un seguidismo excesivo de cada nueva realidad que pueda aportar mayores dosis de confusión que elementos de solución, por otro lado. En definitiva, desde la lógica del legislador, el Real Decreto-Ley 11/2013 constituye una nueva muestra de utilización de la legislación laboral como palanca de impulso para favorecer la reactivación económica y la iniciativa empresarial. Pero, contemporáneamente también, desde la óptica doctrinal, se incluye entre esa segunda generación de reformas, complementarias o correctoras –según qué supuestos– de la reforma laboral de 2012, dentro de un proceso que parece no tener fin (CASAS BAAMONDE, VALDÉS DAL-RÉ y RODRÍGUEZ-PIÑERO, *loc. cit.*, 3).

Juan Carlos GARCÍA QUIÑONES
*Profesor Contratado Doctor (Acreditado a Profesor Titular)
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid
juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es*