

NUEVA REFORMA LABORAL: EL DECRETAZO 16/2013. CUALQUIER TIEMPO PASADO FUE MEJOR

Hilda Irene Arbonés Lapena. Abogada laboralista.

Estoy convencida de que algún Dioscillo rencoroso maldijo a los gremios de abogados laboristas, graduados sociales, asesores de empresa o sindicales... para que nunca se puedan ir de vacaciones tranquilos. Este pensamiento me asaltaba cuando este fin de semana intentaba compatibilizar la lectura del BOE con las compras navideñas en un centro comercial o soñar con que este año mí número sí estaba en el bombo.

Y es que hay que aplaudir la estrategia del Gobierno, que ha logrado “colar” en el Real Decreto Ley 16/2013, de medidas para fomentar la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, otra réplica-decretazo, del terremoto de Reforma Laboral iniciada en 2012, en el BOE del 21 de diciembre, en el inicio de las vacaciones de navidad, escondido entre el “tarifazo” eléctrico que viene y va, y el “gordo” de la Lotería de Navidad, sin ningún tipo de debate, no ya parlamentario, donde el rodillo se impone, sino social, donde el ejecutivo no las tiene todas consigo.

Y es que la primera crítica que ha de hacerse a la nueva normativa es en la forma de aprobación, en la que se ha vuelto a abusar de la figura del Real Decreto-Ley, que la Constitución en su artículo 86 reserva a situaciones de extraordinaria y urgente necesidad, que en esta ocasión no se atisba por ninguna parte, dado que la propia exposición de motivos pone de manifiesto la tímida mejora de la situación económica, y que no parece que ahora los temibles “hombres de negro” de la “Troika” tras certificar el fin del rescate bancario nos condenen a la intervención por no esperar a la tramitación como proyecto de ley.

Creo firmemente que en esta ocasión, el TC no tendrá más remedio que declarar la inconstitucionalidad del Real Decreto-Ley 16/2013 por **no existir razones de extraordinaria y urgente necesidad**, como ya ocurrió con el “Decretazo” de 2002 que suprimió los salarios de tramitación.

El Real Decreto-Ley 16/2003, de 20-12, aborda numerosas cuestiones en las que introduce cambios de calado, cuya complejidad técnica impide abordar con detalle en un formato como el de este artículo, pero sí me gustaría dar algunas pinceladas de su contenido.

Sin duda alguna, los cambios más profundos afectan a la regulación del contrato a tiempo parcial, dando una nueva redacción a los apartados 4 y 5 del artículo 12 del ET, que regula este tipo de contrato. El legislador de urgencia pretende fomentar la utilización de este tipo de contrato, para intentar asimilarnos a otros países europeos. Y para ello no duda el ejecutivo en seguir fiel a su filosofía de que el derecho del trabajo y la protección del trabajador debe atender preferentemente más a fomentar la creación de empleo, que a defender derechos individuales del aquel, lo que supone una **flexibilización más que notable la cuantificación y distribución de la jornada del trabajador a tiempo parcial**.

Veamos algunos de estos aspectos, que afectan, especialmente a las llamadas “horas complementarias”, esto es aquellas que el empresario puede ofrecer, si lo considera oportuno, y el trabajador está obligado a aceptar, mediante el “pacto de horas complementarias”:

1. La reforma elimina el requisito de que dichas horas solo puedan realizarse en contratos indefinidos, abriéndolo a los temporales, y solo exige que el contrato sea superior a 10 horas semanales, en cómputo anual.
2. Se amplía el límite legal del porcentaje de horas complementarias sobre el total de la jornada, que pasa del 15 a un mínimo del 30 y máximo del 60, según el Convenio Colectivo.
3. Se reduce **de 7 a 3 días**, el plazo de preaviso que debe dar el empresario al trabajador para la realización de las horas complementarias.
4. Se permite el ofrecimiento y aceptación voluntaria (¿?) de horas complementarias en los casos en los que la jornada no supere 10 horas en promedio anual en contratos indefinidos.
5. Como contrapartida, la norma obliga, por fin, al empresario a registrar diariamente las horas realizadas, y a reflejarlas en el recibo de salarios, presumiéndose “iuris tantum” en caso contrario celebrado el contrato a tiempo completo.

Ello supondrá, en la práctica que, el trabajador a tiempo parcial, que tendrá como condicionante de ingreso el pacto de horas complementarias en su primer año, **no va a saber cuánto y cuándo va a trabajar**.

Si a ello unimos la modificación producida en el apartado 2 del art. 34 ET, respecto a que las posibles diferencias por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la legal o pactada, podrán compensarse en un plazo de 12 meses desde que se produzcan, si nada dispone en contra el Convenio Colectivo, podemos encontrarnos en la práctica con la **imposibilidad de conocer si un trabajador ha realizado horas extras o no**, que recordemos continúan prohibidas teóricamente en el contrato a tiempo parcial.

Por otra parte, y como ya anunció el Presidente Rajoy, se ha extendido la posibilidad de realizar el contrato de apoyo a emprendedores a los trabajadores a tiempo parcial, con su controvertido periodo de prueba de un año

en todo caso, que tantas dudas legales suscita, y que obviamente incidirá más aún si cabe en la desprotección real de los trabajadores a tiempo parcial. No olvidemos, que en realidad, la mayoría de los trabajadores no eligen esta fórmula de trabajo para compatibilizarlo con estudios o responsabilidades familiares, sino que les viene impuesta por el mercado, y más ahora, que la flexibilidad horaria del juego de los artículos 12.4, 12.5, 34 y 41 ET permite al empresario.

El “Decreto” 16/2013, afecta a otras muchas cuestiones tales como:

- la reducción de los modelos, que no tipos de contrato
- la posibilidad de realización de contratos en prácticas por las ETT's,
- la reducción del periodo de prueba en los contratos de duración determinada inferiores a 6 meses (¿qué mejor periodo de prueba que un contrato temporal inferior a 6 meses?)
- en sentido positivo la ampliación de 8 a 12 de años en la edad de los menores que posibilita la reducción de jornada diaria

Temas, que, por razones de tiempo y espacio no pueden ser abordados aquí, pero que merecen un estudio riguroso y la mayoría de ellas crítico.

Y casi todo va en la misma dirección:

- la vuelta de tuerca
- la flexibilidad siempre para el mismo
- la desaparición del objeto cierto del contrato
- la desaparición de la posibilidad de dejarlo al arbitrio de uno solo de los contratantes, antaño prohibida por los artículos 1.256 y del Código Civil de 24-7-1889

Y es que me pregunto... ¿será que hemos vuelto al siglo XIX? Y sigamos con los clásicos: Oh tempora! Oh mores! o cualquier tiempo pasado fue mejor...

Hilda Irene Arbonés Lapena. Es abogada laboralista. Doctorando en Derecho del Trabajo y de la seguridad Social