

Cambios en la contratación laboral



JESÚS LAHERA FORTEZA

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

Entre los problemas de la contratación laboral destaca la compleja maraña de modalidades contractuales, la persistente dualidad entre fijos y temporales, el todavía escaso uso del trabajo a tiempo parcial en comparación con la media europea y la insuficiente empleabilidad de los jóvenes. El Decreto-Ley 16/2013 (BOE de 21 de diciembre), que se define "para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores", introduce algunos cambios en la contratación laboral que intentan mitigar estos problemas con eficacia bien desigual.

La simplificación de los contratos de trabajo es articulada en la herramienta virtual ya disponible en www.sepe.es, sin cambios sustanciales en las modalidades de contratación. Los más de 50 formularios a disposición de empresas y trabajadores son sustituidos por cuatro tipos de contratos -indefinido, temporal, en prácticas y para la formación- a los que sumar todas las variables del sistema. El resultado es la presencia de las mismas variantes anteriores integradas ahora en una herramienta virtual. Esta simplificación de la complejidad

cambia los modos de la gestión contractual de las empresas pero sin descartar que sea aún más compleja que la elección de un sencillo formulario.

El nuevo cambio normativo vuelve a confirmar los contratos temporales de obra y eventuales tal como están diseñados, con el único matiz de rebajar su periodo de prueba hasta un mes, salvo que el convenio disponga otro plazo. Los indicadores muestran que casi toda la contratación laboral es absorbida por estas intocables modalidades temporales, así que la tendencia será la misma, reproduciendo la clásica dualidad de nuestro mercado de trabajo.

La mayor empleabilidad de los jóvenes parece justificar la apertura a las empresas de trabajo temporal de la contratación en prácticas de titulados, como ya se hizo anteriormente con los contratos para la formación de los no titulados. La medida puede ofrecer así más oportunidades a los jóvenes, a través de empresas de trabajo temporal que cada vez más ejercen así funciones directas o indirectas de colocación laboral, pero con el precio de una mayor precariedad y un riesgo de devaluación de la dimensión formati-

va de estos contratos, aumentando esta persistente dualidad.

Si estos problemas estructurales apenas reciben respuestas, en contraste con la exagerada ambición del título de la reforma, no cabe decir lo mismo del trabajo a tiempo parcial, con dos medidas de gran impacto que estimulan esta forma de contratar por horas.

Por un lado, el contrato indefinido para emprendedores, con un periodo de prueba de un año, se amplía al trabajo a tiempo parcial. Es llamativa esta apuesta por una modalidad contractual cuestionada ya en algún pronunciamiento judicial, que declara nulo este largo periodo de prueba, y pendiente de recursos, incluido uno ante el Tribunal Constitucional. En vez de corregir algunas de sus deficiencias técnicas o de sustituirlo por otras vías que pudieran concluir en resultados similares, dotando de seguridad jurídica al incentivo del empleo fijo en la pequeña empresa, se amplía su ámbito al tiempo parcial, con resultados que pueden ser controvertidos.

Por otro lado, se vuelven a prohibir las horas extraordinarias en el contra-

to a tiempo parcial con la contrapartida de flexibilizar los pactos de horas complementarias disponibles por el trabajador, aunque se limita a contratos de al menos 10 horas semanales de promedio anual. Estas horas disponibles a llamada de la empresa pueden ser pactadas en el contrato, incluso temporal, con el límite legal del 30% de las acordadas, o ser de aceptación voluntaria solo si el trabajador es fijo, topadas en un 15%, con márgenes de ampliación en el convenio colectivo. Ambas son fruto de un acuerdo, pero las pactadas tienen un preaviso de tres días, mientras que las voluntarias pueden ser realizadas sin aviso al trabajador. Estas ventajas de trabajo a llamada que ahora ofrece el contrato a tiempo parcial motivará seguramente su mayor utilización por las empresas cuando sea conveniente para su organización.

En definitiva, estos cambios incentivan el trabajo por horas pero dejan sin solución los problemas estructurales del sistema contractual laboral, de tal forma que es previsible que aumente el empleo a tiempo parcial sin que disminuya de manera significativa la contratación temporal.

“El contrato indefinido para emprendedores se amplía al trabajo a tiempo parcial”