

CONSIDERACIONES A LA NUEVA REGULACIÓN DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: DE CÓMO LA REALIDAD PUEDE DINAMITAR LAS ESTRUCTURAS LEGALES

Dra. Esther Sánchez Torres

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Facultad de Derecho de ESADE – Universitat Ramon Llull

Abstract

El artículo parte de una descripción de las nuevas modificaciones implementadas en el contrato a tiempo parcial, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, para analizar algunos de los problemas prácticos que se pueden suscitar en las empresas, especialmente como consecuencia de la pérdida de control del trabajador sobre sus tiempos de vida y llamar la atención sobre la necesidad de que la aplicación de la norma no relaje la tensión que debe mantenerse sobre la calidad de los sistemas organizativos en las empresas.

The paper starts from a description of the changes implemented in the new part-time contract, following the entry into force of the Real Decreto-ley 16/2013, with the aim of discussing some of the practical issues that can arouse in business and drawing attention to the need that the application of these new rules does not relax the tension on the quality of organizational systems in enterprises.

Title: Considerations to the new regulation of time management in part-time contracts: how can reality dynamite legal structures?

Palabras clave: contratación, tiempo parcial, horas complementarias, desempleo, jornada, calidad trabajo, conciliación vida personal, familiar y laboral, empleabilidad

Keywords: part-time worker, labor contract, additional hours, unemployment, working-time, quality of work, work and family balance, employability

Sumario

1. Introducción: legislación motorizada a remolque del desempleo
2. Cargas de trabajo, demandas de mercado y gestión de la flexibilidad
3. La planificación estratégica y operativa “*completa*” o “*parcial*” y su impacto sobre el derecho a la no discriminación
4. Horas complementarias, exigencias empresariales y derecho a la empleabilidad
5. Conclusión

1. Introducción: legislación motorizada a remolque del desempleo

Bajo el sugerente título de “*Real Decreto-ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*”, el pasado 21 de diciembre se publicaba en el BOE un nuevo contingente de reformas laborales, buena parte de las cuales afectaban a aspectos vinculados con el acceso a la contratación. Entre las medidas, de nuevo el legislador introducía toda una serie de cambios en la regulación del contrato a tiempo parcial, regulado en el artículo 12 ET, con la voluntad de erigirlo en instrumento clave para la recuperación de los datos de empleo.

Lo cierto es que el contrato a tiempo parcial ha sufrido en España una trayectoria ajetreada, plagada de múltiples reformas y contra-reformas y con una modesta implantación y aceptación tanto por parte de los trabajadores, como por parte de los propios empresarios.

En este sentido, vale la pena destacar que desde su versión original de 1980, ha sufrido al menos 9 reformas¹. Por otro lado, si bien ha seguido una evolución progresiva y ascendente, la tasa de contratación a tiempo parcial sigue situada por debajo de la tasa de la UE y de la los países europeos con más tradición en el uso del tiempo parcial². Y, en todo caso, a diferencia de lo que ocurre en buena parte de los países europeos, la mayor parte de los trabajadores que han formalizado un contrato a tiempo parcial manifiestan que lo hicieron porque no se les ofreció un contrato a tiempo completo, hecho que refuerza la tesis de que en nuestro sistema de relaciones laborales es considerado como un contrato “*menor*” o secundario³, más allá de las mejoras que se

¹ Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo, Real Decreto-ley 3/2013 de 10 de febrero, Ley 27/2011 de 1 de agosto, Ley 40/2007 de 4 de diciembre, Ley 12/2001, de 9 de Julio, Ley 55/1999 de 29 de diciembre, Real Decreto-ley 15/1998 de 27 de noviembre, Ley 63/1997 de 26 de diciembre, Real Decreto-ley 8/1997 de 16 de mayo.

² Según datos de Eurofound, la tasa de contratación a tiempo parcial en España se situaba en el 2011 en el 13,8%, algo por debajo de la tasa de la UE del 19’5% y muy por debajo de la se países como Holanda (49,1%), Suecia (26%), UK (26,8%) o Alemania (26,6%).

En http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts.

Por su parte, y a partir de los datos del movimiento laboral registrado del Boletín de Estadísticas Laborales, del total de contratos registrados, el peso de la contratación a tiempo parcial ha crecido de un 22,7% en 2004 al 35,47% del 2013. En <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/index.htm>

³ En este sentido, aproximadamente el 75% de los trabajadores a tiempo parcial en España lo fueron por voluntad ajena, según los datos de la Encuesta de Calidad de Vida (<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN5/index.htm>).

Y aunque no se manifiestan diferencias significativas con respecto a los índices generales de satisfacción entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, lo cierto es que los datos de Eurofound,

hayan operado en materia de protección social por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto.

No cabe duda de que esta nueva reforma está claramente influenciada por las fórmulas a través de las cuales se computa el desempleo a nivel europeo⁴ y por algunas experiencias comparadas discutidas a nivel político y doctrinal, como las de los “*mini-jobs*” en Alemania o la del “*contrato de 0 horas*” en UK, que entre otros factores están tras la contención de las tasas de desempleo por debajo del 10% de la población activa en algunos países de la UE. En este sentido, es clara la intención del legislador cuando en la Exposición de Motivos afirma que “*para impulsar este crecimiento del empleo previsto es preciso introducir un conjunto de ajustes menores en la normativa laboral cuyo hilo conductor es potenciar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores*”, uno de los cuales ha de afectar al contrato a tiempo parcial “*pues se ha revelado como una importante vía de ingreso en el mercado de trabajo y de transición hacia el trabajo a tiempo completo*”.

Pese a que en esta justificación el legislador insiste en la idea de favorecer la estabilidad, la empleabilidad y, en definitiva, la calidad del empleo, basta con analizar el texto articulado para concluir que el *outcome* de la reforma es mucho más pragmático y simple: por el momento, impulsar la contratación, sea del tipo que sea.

Los datos estadísticos de eurofound, son contundentes: el 43% de las empresas que optan por la contratación a tiempo parcial afirman que sólo excepcionalmente se produce el tránsito hacia un trabajo a tiempo completo y que en el 27% de los casos este tránsito no se produce nunca. Pero también es meridianamente concluyente la propia ley, en la medida en que degrada el derecho prioritario del que disponían los trabajadores a tiempo parcial para ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo con la versión anterior del artículo 12.4.e) ET, transformándolo en una mera posibilidad. Ahora el empresario que reciba solicitudes de trabajadores a tiempo parcial para conversión voluntaria de su contrato a tiempo completo, tan sólo deberá tomarlas en consideración “*en la medida de lo posible*”.

muestran que en los países con larga tradición en el uso del tiempo parcial, gozan de un mayor equilibrio con respecto a los diferentes indicadores sobre los que se mide la satisfacción en el trabajo.

En <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>

⁴ Así, el cuestionario de la EPA clasifica al entrevistado como empleado o desempleado a partir de la siguiente pregunta: “La semana de referencia, de lunes a domingo, ¿trabajó aunque sólo fuera una hora?”. En <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epacues05.pdf>

Así las cosas, no cabe duda de que la opción del legislador es la de flexibilizar el contrato a tiempo parcial para incrementar su atractivo y, con ello, animar a las empresas para que lo utilicen preferentemente en sus decisiones de contratación. El riesgo de esta operación, sin embargo, es diverso y de diferente naturaleza.

En el plano estrictamente de política legislativa, en primer lugar, porque en la medida en que se desdibuja la visión y misión estratégica del legislador, se hace más difícil que se vincule esta modalidad de contratación a la innovación y a la competitividad.

En segundo lugar porque el *target* del contrato, a diferencia de lo que ocurre en otros países de la UE, pasa (o sigue siendo) del colectivo de mujeres (idea afianzada de que el contrato a tiempo parcial es el contrato de la conciliación familiar) al colectivo de desempleados (ahora se introduce la idea del contrato a tiempo parcial como puerta de entrada al empleo). En ambos casos, una solución reactiva a dos problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, en lugar de una solución proactiva para la optimización de oportunidades de incremento de la productividad.

En tercer lugar, porque el camino de flexibilidad por el que opta el legislador institucionaliza la improvisación organizativa, con el agravante de que permite ejercerla de forma unilateral y, por tanto, sin el elemento de integración que supone la negociación colectiva o, simplemente la participación de los trabajadores en la empresa. Ello ahonda en la conformación del nuevo modelo de relaciones laborales, iniciado con el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero y en el que la negociación colectiva deja de ser el eje vertebrador del sistema, a favor de la normativa legal y del poder unilateral del empresario, instrumentos ambos que claramente sitúan al trabajador en la condición de súbdito, más que en la de contraparte contractual, tal y como ésta se entiende incluso desde el ámbito civil.

En el plano legal, y en relación con todo ello, se suscitan algunas incógnitas en función de cuál pueda llegar a ser el uso que haga el empresario de estas capacidades de flexibilización y de si en función de ello, los Tribunales introducirán límites a su ejercicio en consideración a determinados derechos fundamentales (en particular y por la especial incidencia que este contrato tiene sobre las mujeres, el de no discriminación por razón de sexo) o en relación con determinados derechos profesionales (el del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio y el emergente derecho a la empleabilidad).

2. Cargas de trabajo, demandas de mercado y gestión de la flexibilidad

El nuevo régimen jurídico del contrato a tiempo parcial incorpora un cambio importante y de gran impacto respecto de la ordenación del tiempo de trabajo.

Con la nueva norma, se crean dos categorías de horas complementarias: las pactadas y las voluntarias. En el caso de las primeras, se establece un suelo mínimo del 30% de la jornada pactada, ampliable por convenio colectivo hasta el 60%. En el caso de las segundas, que también son pactadas pero que no deben formalizarse por escrito y no se sujetan a las reglas de preaviso y renuncia de las anteriores, se establece un suelo mínimo del 15% sobre la jornada pactada, ampliable al 30% por convenio colectivo.

Como vemos, con ello, la importancia sustantiva de la jornada ordinaria fija o estable cede protagonismo en favor de la jornada ordinaria “*flotante*” (complementaria), a través de una regulación de las horas complementarias (las pactadas y las nuevas denominadas voluntarias) que, en conjunción con las fórmulas de distribución de la jornada, abren la puerta a multitud de formas de prestación, en el que tienen cabida el tiempo parcial clásico, pero nuevas formas contractuales similares a las que se ha venido a llamar el “*contrato a llamada*” o el “*contrato de 0 horas*”, especialmente en el caso de que el empresario opte inicialmente por exigir primero el cumplimiento de las horas complementarias y no de la jornada ordinaria. Ello es así, por cuanto la condición para poder recurrir a las horas complementarias, sea en la versión de pacto escrito o verbal, pasa a ser exclusivamente el de pactar una jornada de 10 horas semanales en cómputo anual, de modo que, en un caso extremo, cabría perfectamente estipular inicialmente una jornada de unas 460 horas al año, a realizar de forma concentrada en una época del año muy acotada (por ejemplo 2-3 meses) y el resto del año poder disponer del trabajador a demanda a través de la formalización de un pacto de horas complementarias, que podría llegar a contemplar unas 274 horas adicionales, a las que podrían añadirse 137 horas más, en concepto de horas complementarias voluntarias.

El resultado es que el margen de disponibilidad sobre esa jornada flotante es pleno con respecto al 45% del volumen de las horas pactadas en el contrato y en caso de avenencia de la negociación colectiva, respecto del 90%, con lo cual el trabajador pierde el control sobre su tiempo de trabajo y, en cascada, sobre el resto de sus tiempos de vida (sean éstos destinados a la conciliación familiar, al desarrollo de acciones formativas, al descanso, al ocio, al cuidado de la salud o a la realización de actividades sociales y participativas). Más, por cuanto en el contenido del pacto de horas complementarias sólo se “*debe*” recoger el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, de modo que la distribución y la concreción horaria de las mismas deviene sólo una “*facultad*” que puede recogerse en el acuerdo y, en su defecto, someterse a los nuevos plazos de preaviso de 3 días.

3. La planificación estratégica y operativa “completa” o “parcial” y su impacto sobre el derecho a la no discriminación

No cabe duda, de que la gestión de esta diversidad y volatilidad en la exigencia de los tiempos de trabajo, hace extremadamente difícil la operativa de diseño y control de la jornada.

Es evidente, que en la medida en que las empresas dispongan de sistemas de información robustos y que permitan un tratamiento inteligente de los datos, resultará más fácil alinear las cargas y las horas de trabajo. Con ello, consiguientemente, se facilitará la labor de predicción y proyección de las demandas de mercado y, por tanto, una gestión planificada de las horas complementarias que hagan innecesario recurrir a los perentorios plazos de preaviso que, incomprensiblemente se han reducido de cinco a tres días.

La duración del plazo de preaviso no obedecía a una reivindicación recurrente o insistente por parte de las empresas, ni tampoco se erigía en un obstáculo insalvable que pudiera actuar como elemento que disuadiera al empresario de formalizar este contrato.

En cambio, su reducción significativa o, mejor dicho, su degradación a derecho disponible (por cuanto la negociación colectiva podría hasta suprimirlo), supone una quiebra clarísima a la integración de los intereses que confluyen en esta modalidad de contratación y que, a nivel europeo, se han puesto en valor a la hora de defender que el contrato a tiempo parcial permite un fórmula virtuosa de “win-win-win”. Por un lado, a la empresa adaptar las horas de trabajo a sus necesidades cíclicas y cambiantes y ajustar la producción y los costes laborales a la productividad. Por otro lado, a las personas trabajadoras, obtener cierta flexibilidad garantizada, sobre la cual favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y finalmente a las Administraciones Públicas, incrementar la población activa y ocupada⁵.

Es precisamente esta inestabilidad o esta mayor subordinación del trabajador a tiempo parcial al poder de dirección del empresario, el que podría comportar que en función de uso (o del abuso) que de estas facultades pueda hacer el empresario, pudiera llegarse a plantear un conflicto de discriminación entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial.

⁵ En Eurofound, “Part-time in Europe”, 2001, pág. 6.

En <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>

De hecho, cuesta encontrar una justificación en base a la cual argumentar que el preaviso en el caso de la distribución irregular de un contrato a tiempo completo sea de cinco días y para el trabajador a tiempo parcial sólo de tres (en el mejor de los casos). Entendemos que no sería válido llevarla al hecho de que en éste último caso es el propio trabajador quien cede o renuncia voluntariamente con su pacto a una mayor seguridad.

En primer lugar, porque en el caso de la distribución irregular también juega un papel importante la autonomía de la voluntad colectiva (artículo 34 ET) o individual (artículo 35 ET). En segundo lugar, porque el artículo 3.5 ET limita la capacidad de transacción del trabajador cuando está en juego directa o indirectamente el ejercicio de derechos indisponibles, como lo sería el artículo 14 CE, en conexión con otros tantos derechos fundamentales vinculados a los “*otros tiempo vitales*” (formación, participación, protección de la salud y el descanso, etc.). Y finalmente, porque, como señalábamos más arriba, la mayor parte de trabajadores a tiempo parcial han formalizado el contrato ante la imposibilidad de obtener un contrato más favorable, hecho que evidentemente cercena su capacidad de negociación o el pleno desarrollo de su autonomía contractual.

Del mismo modo, cuesta encontrar una justificación al diferente papel que la ley atribuye a la negociación colectiva en uno y otro caso. En el caso de la distribución irregular de la jornada, el legislador realiza una llamada expresa al convenio colectivo o al acuerdo de empresa, sin el cual no va a poderse activar más que el 10% de flexibilidad en la jornada por decisión empresarial. Esta interpelación directa a la negociación colectiva, sienta ciertas bases para que sea en esta sede en la que se regulen preferentemente los aspectos cuantitativos y cualitativos de la jornada irregular, hecho que permite cierta ordenación o parametrización de la misma, más allá de que la activación pueda quedar condicionada a la voluntad del empresario y al cumplimiento de un parco preaviso de cinco días (o más si la negociación colectiva así lo establece).

En el caso del contrato a tiempo parcial, por el contrario, las llamadas a la negociación colectiva son absolutamente marginales y sin prácticamente ningún poder relevante. El legislador opta por incrementar su intervencionismo, articulando la mayor parte de reglas que pautan la realización de las horas complementarias como disposiciones imperativas. Con ello se dificulta claramente que en sede colectiva se pueda racionalizar el uso del poder de dirección del empresario.

En definitiva, afloran en la norma una serie de diferencias en la forma de abordar el diseño de la jornada en el contrato a tiempo completo y en el contrato a tiempo parcial, que llevan claramente y por comparación a un mayor riesgo de precarización de éste último. Por ello, y para evitarlo, deberíamos situar el foco de atención sobre los sistemas

de planificación estratégica y operativa del empresario y su calidad, de un lado y, de otro, en los modelos de organización del trabajo y su visión de conjunto dentro de la organización, pues sólo de éste modo garantizaremos una flexibilidad de calidad y no una pura rebaja de condiciones de trabajo caprichosa y sin impacto tangible y correlativo con la productividad o competitividad de la empresa.

Dicho de otro modo, las opciones empresariales sistemáticas de llevar al mínimo la jornada ordinaria estable y, por tanto, de ampliar al máximo posible la jornada complementaria, o las de reservar de forma exclusiva, arbitraria e improvisada las condiciones de realización de la misma, especialmente cuando la empresa no dispone de sistemas óptimos de organización del trabajo, deberían llegar a valorarse en clave de discriminación por razón de modalidad de contratación (como en su día ocurrió entre trabajadores temporales e indefinidos) o, por el impacto especial que este contrato tiene entre las mujeres, por razón de sexo⁶.

4. Horas complementarias, exigencias empresariales y derecho a la empleabilidad

Pese a que no haya sido objeto expreso de la reforma, uno de los aspectos que previsiblemente puedan generar mayor polémica como consecuencia de determinado uso que pueda realizarse de los aspectos que sí se han reformado, es el de las condiciones de renuncia del pacto de horas complementarias por parte del trabajador.

Para empezar, el tenor literal de la ley es realmente confuso cuando señala en relación con las horas complementarias pactadas que *“la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable”*. Prácticamente se utiliza la misma redacción para las horas complementarias voluntarias, con respecto a las cuales se señala que *“la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta legal sancionable”*.

Así pues, parece ser que el legislador permite que cuando el empresario incumple algunas de las reglas que rigen las horas complementarias, el trabajador puede negarse a su realización, sin que ello pueda ser susceptible de sanción alguna. Estaríamos ante los supuestos en los que no se lleva por escrito el pacto, se suscribe en el caso de contratos de duración inferior a las 10 horas mensuales en cómputo anual, se superan los límites cuantitativos máximos, o no se respeta el preaviso. Fuera de estos supuestos, la negativa sólo podría ampararse en las causas de renuncia previstas en el artículo 12.5.e) ET.

⁶ Los precedentes en este campo son numerosos. Así, la STJCE de 22 de noviembre de 2012, o las STC 61/2013, de 14 de marzo, 71/2013, de 8 de abril, 116/2013 de 20 de mayo o 117/2013 de 20 de mayo.

Y en este último supuesto, cabe igualmente alertar de la dudosa legalidad del período de un año, sin cuyo transcurso no podría activarse la renuncia. En la medida en que las 3 causas de renuncia pueden vincularse al ejercicio de derechos constitucionales (derecho a la no discriminación por razón de sexo en relación con el ejercicio de derechos parentales y de conciliación; el derecho a la formación y a la promoción profesional; y el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio), la imposición de dicho límite temporal, no sólo porque carece de una justificación razonable, sino por lo prolongado de su duración, podría plantearse como inadecuado.

En el caso de las horas voluntarias, cabe igualmente llamar la atención sobre el hecho de que el legislador parece facultar al trabajador para que se desdiga del acuerdo informal por el que se hubiera comprometido a su realización. Dicho de otra forma, impide al empresario activar su poder sancionador cuando el trabajador se niegue a su realización. El tenor literal de la norma no deja lugar a dudas, como tampoco una interpretación sistemática basada en la ubicación material del apartado en el que se regulan, claramente diferenciado de aquél en el que se regulan las condiciones de renuncia y preaviso.

Siendo ello así, el contrato a tiempo parcial presenta aquí su gran punto de fisura, hecho que podría complicar su implantación en todas aquellas empresas en las que los elementos culturales y organizativos no están suficientemente bien afianzados.

Más allá de esta cuestión, vale la pena añadir una última consideración. Tradicionalmente, el contrato a tiempo parcial ha sido considerado como un contrato íntimamente vinculado con las mujeres, ya que como apuntábamos anteriormente, ha sido considerado como una fórmula contractual óptima para la conciliación. Ello, posiblemente comportaba, que el foco de atención dentro del conjunto de causas de renuncia, se situara en las relacionadas con el artículo 37.5 ET.

Desde el momento en que ahora el contrato puede desplazarse hacia el colectivo genérico de desempleados y que, de hecho, el legislador lo contempla como un contrato “*entrada*” al mercado de trabajo y “*punte*” a la estabilización laboral, las otras dos causas de renuncia que podrían haberse considerado como “*menores*”, pueden recobrar un protagonismo y una importancia críticas.

No cabe duda de que la “*empleabilidad*” de los trabajadores se consigue, entre otros factores, incrementando su cualificación técnica, potenciando su polivalencia funcional y promoviendo las competencias profesionales vinculadas a la experiencia laboral práctica. Con este punto de partida, y especialmente en el caso de contratos a tiempo parcial indefinidos y especialmente los temporales, y con una jornada ordinaria estable

mínima y muy reducida, es evidente que no podría penalizarse al trabajador en su desarrollo profesional, de manera que debería entenderse que cualquier actividad formativa (con independencia de que le permita la obtención de titulación alguna) y cualquier actividad laboral que pueda colisionar con el pacto de horas complementarias, deberá saldarse a favor de los intereses del trabajador.

Todo ello, a menos que las empresas ordenen adecuadamente sus sistemas de producción y hayan estructurado de manera razonable las condiciones de ejercicio del mismo. Si entendemos que la buena fe contractual es una obligación bilateral y recíproca, no cabe duda de que para el empresario supone evitar, en la medida de lo posible, la improvisación organizativa y procurar que sus requerimientos se ajusten a lo imprescindible, recurriendo si es el caso a otras soluciones alternativas. Con este punto de partida y de pre-requisito básico, para el trabajador entonces se activará de forma recíproca una mínima obligación de acomodo, en la que podría llegar a ser exigible ya no simplemente que acredite la incompatibilidad horaria, sino que procure si es posible la compatibilidad horaria.

Queda pendiente, no obstante, una cuestión importante. La previsible eclosión del contrato a tiempo parcial con una jornada ordinaria estable reducida, lleva como consecuencia que el salario obtenido no permita satisfacer las necesidades básicas del trabajador por lo que, necesariamente, deba procurarse otro contrato a tiempo parcial que le permita completar sus ingresos. Más allá de que ello pueda activar la tercera causa de renuncia del pacto de horas complementarias (“*por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial*”), esta situación pone en jaque la obligación legal de no competencia prevista en el artículo 21 ET y la forma en cómo ha sido interpretada tradicionalmente.

No puede discutirse que en el marco del “*derecho a la empleabilidad*” deberían abrigarse todas aquellas actuaciones que permitan desarrollar al máximo sus conocimientos, competencias y habilidades. Y no cabe duda tampoco, que el mejor ámbito para que ello sea efectivo es el marco del propio sector profesional.

Es esta realidad la que descontextualiza absolutamente la obligación legal de no competencia, exigible como deber durante toda la vigencia del contrato, con independencia de que pudieran haberse suscrito otros contratos típicos. El actual contexto del mercado de trabajo y, de hecho, su previsible evolución, plantean hasta qué punto es proporcional que se impida al trabajador, al que sólo se le ha ofrecido un contrato a tiempo parcial, que pueda formalizar otro contrato con la competencia, algo que parece razonable ya no sólo desde una perspectiva económica sino, como decimos, desde una lógica esencialmente vinculada al desarrollo profesional actual y futuro del

trabajador. Todo un reto para las nuevas políticas de captación y desarrollo de talento, que van a exigir una reforma en profundidad del artículo 21 ET que, de por sí, ya había quedado superado en algunos apartados por la riqueza y complejidad de la práctica.

5. Conclusiones: el trabajo que viene y la necesidad imperiosa de adaptar el marco regulatorio

La más que significativa modificación operada en el ámbito de la ordenación de tiempo de trabajo a través del Real Decreto-ley 16/2013, ha colocado el eje de la reforma en lo que realmente es la “*flexibilidad interna*”. Pero lo ha hecho desde la óptica exclusiva de los intereses empresariales y productivos y sin garantizar unos mínimos estándares de calidad organizativa, con los que se impida una subordinación total de la vida del trabajador a los supuestos resultados económicos de la empresa.

No cabe duda de que las demandas de mercado son cada vez más exigentes, diversas y aleatorias, pero no es menos cierto que, igual que ocurre con otras dimensiones empresariales, ello no puede acarrear una pérdida o una difusión de las líneas estratégicas sobre las que se sustenta la “*organización*” empresarial, es decir, el conjunto estructurado de recursos materiales, económicos y humanos orientados a la consecución planificada de unos resultados.

El actual marco regulatorio del tiempo de trabajo, no obstante, sigue siendo en su concepción esencial, un marco basado en un esquema productivo ya obsoleto. Y sobre esta regulación, se ha incorporado un contingente importante de medidas reactivas de emergencia, cuya única finalidad es ayudar a las empresas a reducir costes estructurales y a reducir el desempleo fomentando cualquier tipo de contratación.

El problema deriva de que una regulación de emergencia en un entorno en permanente cambio y sobre una realidad estable pero que cada vez es más compleja y está cada vez más interconectada, puede producir enormes disfunciones, con un impacto mayor, en la medida en que puedan afectarse instituciones y derechos fundamentales.

Es el caso, sin duda, del nuevo régimen jurídico de las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial, una regulación que en términos generales y salvo alguna excepción no puede calificarse, sin más, como contraria a derecho, pero que posibilita que determinados usos empresariales sí lo puedan ser.

Ello, junto con la tradicional inseguridad jurídica que lamentablemente viene acompañando las reformas laborales de los últimos tiempos, va a obligar a los Tribunales, si es el caso, a entrar a valorar la calidad de los sistemas de producción en

las empresas, a fin de poder preservar los derechos profesionales y personales de los trabajadores. Por otro lado, interpela directamente a la negociación colectiva sectorial y empresarial para que renueven e innoven la regulación en materia de tiempo de trabajo. Y finalmente, apunta la imperiosa necesidad de que con calma, rigor y desde una visión compartida e integrada de los diferentes intereses y derechos en juego, se actualice la normativa legal, para adaptarla a los nuevos tiempos.