

El Ejecutivo británico se plantea modificar su legislación

¿Son abusivos los contratos de cero horas?

El trabajador tiene que estar listo para incorporarse en cuanto le avise el empresario

Esta modalidad solo garantiza el salario mínimo

Javier Bau
Madrid
07-08-2013

Alrededor de un millón de británicos tienen contratos laborales que no aseguran un mínimo de horas de trabajo. Los datos los aporta una encuesta del Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), que ha corregido la estimación oficial de la Oficina Nacional de Estadística, para la que la cifra era de solo 250.000 empleados.

Este tipo de contrato consiste en que el trabajador tiene que estar listo para trabajar cualquier día de la semana si el empresario se lo pide, pero no le asegura un mínimo de horas, por lo tanto, solo el salario mínimo está garantizado.

Según la legislación británica, mientras el trabajador espera la llamada del empresario, no tiene derecho a baja médica ni a vacaciones pagadas.

Una práctica más común de lo creído

La existencia de esta modalidad contractual no era un secreto, sin embargo, el revuelo se ha generado por lo abultado de las cifras y las entidades en las que es bastante común. Por ejemplo, McDonald's, Buckingham Palace o la Cámara de los Comunes aplican contratos de cero horas a parte de sus plantillas.

Entre los sorprendidos por estas prácticas se encuentra el secretario de Estado de Comercio e Industria, Vince Cable, que aunque ha dejado la puerta abierta a una revisión de la legislación de los contratos de cero horas, descarta su derogación.

En la misma línea se ha pronunciado su colega del Partido Conservador, el ministro de Hacienda, George Osborne: "la mejor solución para la gente que quiere trabajar más horas es tener una economía en crecimiento".

Distinta opinión tienen el Partido Laborista y los sindicatos, que condenan la proliferación de este contrato. El laborista Chuka Umunna apunta que los contratos de cero horas "deben ser la excepción y no la regla". El origen de la polémica parte del último domingo de julio, cuando el diario The Guardian destapó que el 90% de la plantilla de Sports Direct son trabajadores con contratos de cero horas. Según la información del rotativo británico, la mayor cadena de tiendas de deporte del Reino Unido tiene 20.000 empleados sujetos a esta modalidad.

Este fue el punto de inflexión a partir del cual la presión popular obligó a reconsiderar el uso de los contratos de cero horas. Ese mismo domingo, The Independent publicó que la Cámara de los Comunes estaba reconsiderando, a petición del Partido Laborista, revisar el uso extensivo de esta forma de contratación, bajo la que tiene a su disposición a 150 empleados. Otras empresas, como Tesco o Marks & Spencer, se apresuraron en confirmar que ellos no usaban esta fórmula.

La bola de nieve ha ido creciendo al tiempo que salpicaba a grandes empresas e instituciones. JD Wetherspoon, Spirit Group, Boots, Cineworld, Subway, Tata Catering o Buckingham Palace recurren a los contratos de cero horas. Pero por encima del resto, McDonald's es el empleador del Reino Unido que más los utiliza: 83.000 trabajadores o, lo que es lo mismo, nueve de cada diez empleados de su plantilla.

La legislación española no contempla esta figura

En España no existe una modalidad equivalente, ni siquiera similar, al contrato de cero horas. La legislación laboral española no contempla ningún contrato en el que la realización efectiva del trabajo esté a expensas de la decisión del empresario.

Pero sí es cierto que aumentar la flexibilidad contractual es una vieja demanda de los empresarios que, históricamente, han reclamado poder disponer de los trabajadores cuando estos sean necesarios para la empresa sin tener que avisarles con demasiada antelación.

Esta petición ha tenido respuesta en la última reforma laboral, con varias medidas que facilitan al empresario tener operativo al empleado cuando más lo necesite. La posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias es una de las novedades de la reforma.

Otra de las herramientas a disposición del empresario, ya existente antes del último cambio legislativo, son las horas complementarias. Ahora bien, deberán ser pactadas y no pueden exceder el 15% de las horas ordinarias fijadas en el contrato. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores abre una ventana para ampliar este porcentaje hasta el 60%, si se determina en el convenio colectivo.

Pero los empresarios también cuentan con un mecanismo para adaptar unilateralmente la jornada de su plantilla a sus necesidades de producción: hasta un 10% de la jornada, siempre y cuando no se haya pactado otra cosa en convenio colectivo.

¿Contrato laboral o esclavismo?

G. S. V.

La crisis económica y la reforma laboral está recortando cada vez más derechos de los trabajadores en aras de lograr una mayor productividad. Con esta excusa, sin embargo, algunos empresarios tratan de llegar a unas cotas más propias del siglo XVIII que de una sociedad que se alinea con el llamado Estado del bienestar.

Algunos empresarios, sin embargo, van demasiado lejos. Es el caso de la foto, un contrato real registrado en Las Palmas de Gran Canaria. **“El trabajador no disfrutará ningún período de vacaciones, ni liquidaciones, indemnizaciones o incapacidades”**, reza el texto, firmado por ambas partes.

¿Es legal este contrato? José Antonio Moreno, abogado de Comisiones Obreras, lo tiene claro. “Esas cláusulas son nulas de pleno derecho”, explica, “y se tienen por *no puestas* al afectar a derechos indisponibles (por ejemplo, incapacidad)”. En su opinión, la situación de sobreoferta de fuerza laboral actual no da barra libre a los empleadores. “En una situación claramente desequilibrada entre empresa y trabajador se entiende que estas cláusulas –aún firmadas por las dos partes– son impuestas por la parte más poderosa, la cual se beneficia de ellas en lo que constituye una clara posición de abuso”.

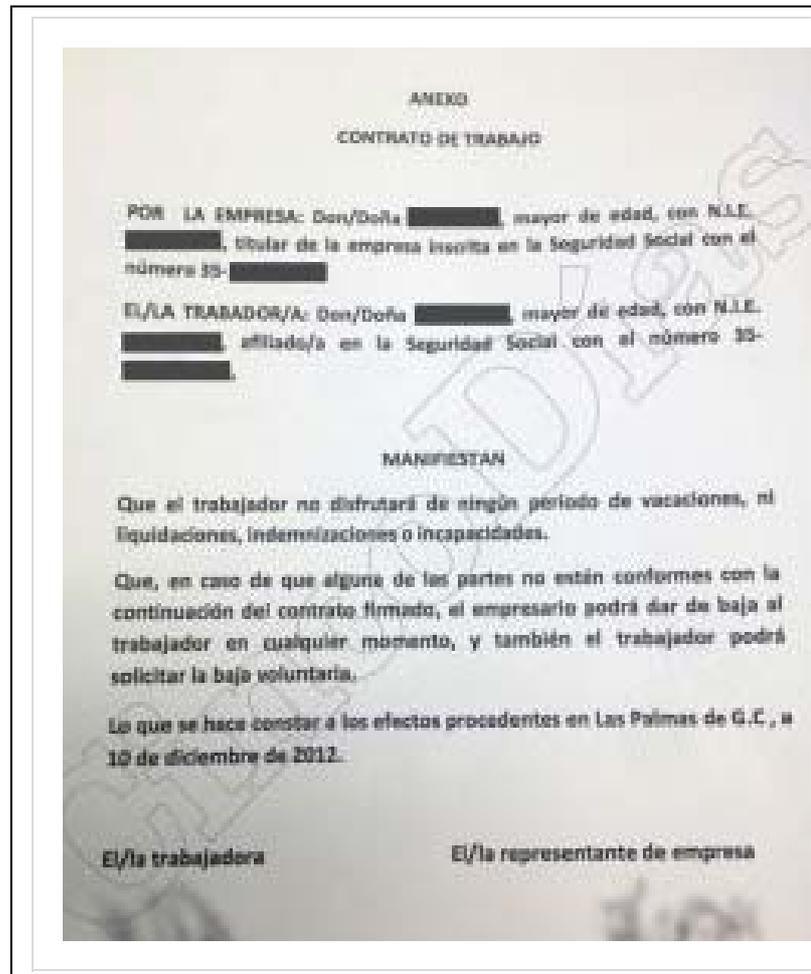


Imagen de un contrato real. / Cinco Días