

El estímulo del contrato a tiempo parcial mediante la flexibilización de su régimen legal

DRA. ESPERANZA ROALES PANIAGUA*

I. La justificación de las últimas reformas del contrato a tiempo parcial. II. Nueva tendencia en la contratación a tiempo parcial. III. Sobre la flexibilidad del contrato a tiempo parcial en la nueva regulación. 1. Flexibilidad interna *versus* flexibilidad externa. Su innegable imbricación. 2. Sobre la liberalización del trabajo a tiempo parcial y sus efectos.

I. La justificación de las últimas reformas del contrato a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial en los últimos tres años se ha convertido en una de las materias preferidas de la reforma laboral, sometidas a múltiples cambios de normativa. Ha sido objeto de reforma en una triple vertiente: en el régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial, en la protección social otorgada a estos trabajadores y estableciendo incentivos económicos para estimular este tipo de contrato de trabajo.

Así, no deja de causar cierto desasosiego que solo el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial establecido en el artículo 12 del Tex-

* Dra. Esperanza Roales Paniagua. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

1 Este trabajo se inserta dentro de las actividades del Proyecto I+D “Buenas Prácticas Jurídico-Procesales en Derecho Laboral y Comunitario para Reducir el Gasto Social con Coste Cero”. Proyecto DER 2012-32111 financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

to Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), haya sido reformado sucesivamente en un espacio de tiempo de poco más de nueve meses, por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo y por el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre; toda vez que el apartado 6 párrafo primero y el apartado 4c) del citado artículo ya habían sido modificados por la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y por el artículo 5 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, respectivamente. Pero además, por otro lado, el trabajo a tiempo parcial también ha sido abordado con carácter transversal por normas que establecen medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, como el Real Decreto 4/2013, de 22 de febrero, y la Ley 11/2013, de 26 de julio, en las que destacan los incentivos destinados a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

Si hacemos un recorrido por los motivos y/o justificaciones que han impulsado las últimas reformas del contrato a tiempo parcial, estos se centran a grandes rasgos en dos aspectos fundamentales: por un lado, fomentar la contratación a tiempo parcial en nuestro país para intentar acercarla a los niveles existentes en otros países de la Unión Europea¹, esto es, considerar el trabajo a tiempo parcial como una vía de ingreso en el mercado de trabajo; y, por otro, hacer atractiva esta contratación al ser un instrumento preponderante que facilita la organización del trabajo en la empresa, esto es, como medida de flexibilidad interna². No obstante, se pasa de “puntillas” sobre la oportunidad del contrato de trabajo a tiempo parcial como instrumento a utilizar por el trabajador para conciliar su vida laboral, personal y familiar, posibilidad que como se ha puesto de manifiesto es prácticamente invisible en nuestro sistema de relaciones laborales³. De esta forma, las medidas de flexibilización para incentivar el trabajo a tiempo parcial han sido establecidas únicamente para satisfacer las preferencias empresariales⁴.

1 En 2013, el porcentaje de personas contratadas a tiempo parcial en España fue del 15, 8%, un 1,2% más respecto al año 2012, estando la media de los países de la Unión Europea en 20,9%. Fuente: Eurostat y Labour Market Developments in Europe 2013, *European Commission*.

2 Acerca del concepto de flexibilidad interna, F. VALDÉS DAL-RE, << La juridificación del concepto de flexibilidad interna >>, *RRL*, nº 22, 2011.

3 Op. ult.cit. pág. 7.

4 En este sentido, J. CABEZA PEREIRO, << Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social >>, *Actualidad Laboral* nº 9, 2014, pág. 2.

El estímulo del contrato a tiempo parcial mediante la flexibilización...

Si nos remontamos un poco más atrás en el tiempo podemos observar como estas dos genéricas justificaciones se han ido repitiendo en las distintas regulaciones del contrato a tiempo parcial aunque con cierta alternancia motivada por la situación coyuntural del mercado de trabajo del momento⁵.

La preocupación por acercar los niveles de contratación a la media de los países de la Unión Europea queda patente tanto en el Preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012⁶, como en el del Real Decreto Ley 16/2013⁷; sin embargo, esta preocupación ha servido de excusa para abordar una gran reforma del contrato a tiempo parcial que no cabe duda que perjudica y precariza los derechos de los trabajadores y amplía, desmesuradamente el poder de organización y de gestión de recursos humanos del empresario y que todavía está por ver que sirva para elevar considerablemente los niveles de contratación de empleo estable⁸, mediante el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido y para ser sobre todo un instrumento de <<transición hacia el trabajo a tiempo completo>>, tal como se expone en el Preámbulo del Real Decreto-Ley 16/2013. Este último se presenta más ambicioso en lo que respecta a la funcionalidad del contrato a tiempo parcial, que el Real Decreto-Ley 3/2012, que consideró el trabajo a tiempo parcial no solo como un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo

5 Al respecto puede verse la evolución legislativa del trabajo a tiempo parcial en L. VICEDO CAÑADA, <<Rasgos identificadores del trabajo a tiempo parcial >> en *De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial. Una solución para las PYMES en tiempos de crisis*, Madrid, 2009.

6 Real Decreto Ley 3/2012, << el trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Aunque han sido diversas las razones que han modificado la regulación de este contrato, lo cierto es que el nivel de contratación a tiempo parcial en nuestro país no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea.... >>

7 << ...aun cuando su utilización ha experimentado ligeros incrementos en los últimos tiempos, el porcentaje medio de trabajadores a tiempo parcial en España se sitúa muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea.>>

8 La finalidad de aumentar la contratación de empleo estable ya se contenía en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes del mercado de trabajo que introdujo modificaciones en el régimen jurídico contrato a tiempo parcial, <<con objeto de lograr un mayor impulso y dinamismo de esta modalidad contractual, cuyo relevante papel en el crecimiento del empleo estable y en la adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores ha sido puesto de relieve por todos los protagonistas de la Unión Europea.>>

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

de trabajo a las necesidades personales y profesionales del trabajador, sino también como un mecanismo de redistribución de empleo. Efectivamente, en tiempo de crisis se suele acudir al trabajo a tiempo parcial no como un instrumento de creación de nuevos empleos anteriormente inexistentes, sino como un instrumento de política de reparto de empleo, para repartir el poco empleo existente⁹.

Sin embargo, el Real Decreto 16/2013, apuesta por el contrato a tiempo parcial como medida no ya de reparto de empleo sino de creación de empleo, confiando la creación de empleo al establecimiento de un sistema de gran flexibilidad en la gestión de la mano de obra por parte de las empresas¹⁰.

II. Nueva tendencia en la contratación a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial en nuestro país ha experimentado en estos tiempos de crisis un cambio de tendencia en cuanto a género. Si el contrato a tiempo parcial se ha caracterizado por su feminización, en los últimos años se observa un fuerte incremento de este tipo de contratación registrado entre los varones.

Entre 2007 y 2013, los contratos concertados con mujeres se han reducido un 23,1% frente a un 18,4% entre los hombres. El descenso ha sido más acentuado en los contratos de duración indefinida (-46,4%) y menor en los temporales (-20%), así como en los contratos a tiempo completo (-37,1%), mientras que se ha registrado un aumento de los contratos a tiempo parcial del 3,07%. Con respecto a los hombres, se sigue la misma tendencia anterior en cuando al fuerte descenso de la contratación indefinida (- 51, 08%), menor también en la contratación temporal (-13,98%) así como una minoración considerable en los contratos a tiempo completo (-29,60); no obstante, entre los años referenciados la contratación a tiempo parcial entre los varones ha crecido considerablemente y ha supuesto un incremento del 46, 24%, lo

9 D. PÉREZ DEL PRADO, <<El trabajo a tiempo parcial:¿una solución al problema del desempleo?>> *Información Laboral* num.5/2014, pág.7

10 M.RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, F. VALDÉS DAL-RÉ Y M^a EMILIA CASAS BAAMONDE, << Contrato a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral>>, *Relaciones Laborales*, nº 2, febrero 2014, pág. 9

El estímulo del contrato a tiempo parcial mediante la flexibilización...

que confirma que se ha destruido empleo estable y de calidad a tiempo completo, preferentemente masculino¹¹.

A lo largo de 2013 se ha reducido la presencia de la mujer en el flujo de contratación al 44,5%, con una fuerte caída en la contratación indefinida que deja de ser mayoritaria (cae al 48,8%), continuando siendo mayoría la contratación a tiempo parcial. Sin embargo, la mayor representatividad femenina en la contratación a tiempo parcial ha descendido ligeramente: en 2013 fueron el 58,47%, algo menor a la alcanzada en 2012 con el 61,86%¹².

En el segundo trimestre del año 2014 las mujeres ocupadas a tiempo parcial alcanzaban el 72,62% y los hombres el 27,37%, lo que supone una variación en porcentaje sobre el trimestre anterior del 2,49 % y 6,55% respectivamente¹³. Aunque la diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial sigue siendo muy abultada a favor de las mujeres, las cifras confirman la nueva tendencia hacia la masculinización paulatina de este tipo de trabajo. Esta tendencia se confirma también a nivel europeo en donde está creciendo el trabajo a tiempo parcial masculino frente al femenino que se mantiene en sus niveles tradicionales¹⁴ con leves variaciones, aunque con algunas excepciones como Italia, pero el nivel de crecimiento de empleo masculino a tiempo parcial es superior.

Lo que todavía no se puede aventurar es si la contratación a tiempo parcial se va a convertir en un referente de contratación de carácter estructural para las empresas que sirva de tránsito en muchos casos hacia el trabajo a tiempo completo o simplemente es la consecuencia

11 Vid. *Situación de la mujer en el mercado de trabajo 2013*. Secretaría de Estado de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 8 de Marzo de 2014, pág. 29.

12 Op et loc. ul.cit.

13 Fuente: INE, Encuesta de población activa, 2º trimestre 2014.

14 En Alemania desde el año 2008 el empleo a tiempo parcial femenino se mantiene mientras que el masculino en el mismo periodo ha aumentado un 0,9 punto. En Francia, el masculino ha aumentado un 0,8 y el femenino 0,6. Y Holanda, el país europeo con mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial del total de los empleados con un 50,8%, en los últimos cinco años, el empleo masculino a tiempo parcial ha aumentado un 2,1 punto y el femenino 1,7.

En España desde el año 2008 el empleo a tiempo parcial masculino ha aumentado en 2,5 puntos, mientras que el de las mujeres en 1,6 puntos. En Italia encontramos una excepción donde el empleo a tiempo parcial femenino crece por encima del masculino un 2,3 puntos, frente a 1,9. Datos de elaboración propia. Fuente: Eurostat y Labour Market Developments in Europe 2013, cit.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

de la coyuntura económica que atravesamos sirviendo exclusivamente para sustituir al empleo de “calidad” a tiempo completo.

III. Sobre la flexibilidad del contrato a tiempo parcial en la nueva regulación

1. Flexibilidad interna versus flexibilidad externa. Su innegable imbricación

Desde la Ley 35/2010, el término flexibilidad, es un concepto que se repite hasta la saciedad en las principales normas que se han encargado de la reforma laboral¹⁵, pero siempre se han referido a su vertiente interna bien expresamente bien tácitamente, mediante una descripción semántica del término flexibilidad, lográndose, lo que se ha denominado como la “juridificación del concepto de flexibilidad interna”¹⁶, por ser un término no estrictamente jurídico. Las manifestaciones de la flexibilidad interna, se encuadran en la propia ejecución del contrato de trabajo, reforzando los poderes empresariales en la gestión de la mano de obra¹⁷ presentando una doble finalidad: por un lado, la adaptación de las condiciones de trabajo a las nuevas circunstancias empresariales para mejorar su situación competitiva de las empresas y por otro, facilitando el mantenimiento del empleo reduciendo en lo posible las extinciones de los contratos de trabajo¹⁸. Esta flexibilidad interna es la antonimia de la flexibilidad externa entendida tanto como medida de regulación de empleo en un sentido amplio, afectando a los momentos de constitución de la relación de trabajo haciendo más ágil la contratación, como en sentido estricto, afectando a su extinción. Así la flexibi-

15 Vid. Ley 3/2012 y Real Decreto Ley 7 /2011.

16 F. VALDÉS DAL-RE, op. cit.

17 J. CRUZ VILLALÓN, << La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010 >> en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO (Dir) *La Reforma del Mercado de Trabajo y la Ley 35/2010*, Madrid, 2011 pág. 127; y M^a T. IGARTUA MIRÓ, << Los nuevos perfiles de la flexibilidad interna: algunos interrogantes tras la Ley 3/2012, de 6 de julio >>, *Aranzadi Doctrinal* num.6/2012, pág. 4.

18 M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, << La reforma laboral y el dinamismo del contrato de trabajo >>, en *La Reforma del Mercado de Trabajo y la Ley 35/2010*, cit, pág. 46.

El estímulo del contrato a tiempo parcial mediante la flexibilización...

lidad externa o también llamada numérica¹⁹ en cuanto incide sobre el ajuste de plantilla se desdobra en flexibilidad de entrada y de salida²⁰.

Como regla general, la calificación de las decisiones empresariales referentes a la gestión de la mano de obra, se encuadran en la flexibilidad interna o externa dependiendo de si la ejecución de la medida afecta o no al volumen de empleo dentro de la empresa, esto es, si la medida mantiene los empleos existentes o si se produce un aumento o una disminución de los mismos respectivamente.

Sin embargo, como toda regla general tiene su excepción, en el caso que nos ocupa nos encontramos con el contrato de trabajo a tiempo parcial como figura que participa de ambos tipos de flexibilidad y más si cabe a raíz de la reforma llevada a cabo por el RD-Ley 16/2013. Pero es más, cuando se analiza la nueva regulación del art. 12 del ET podemos observar como parte de su régimen jurídico que entronca directamente, según lo que hemos expuesto anteriormente, con medidas de flexibilidad interna, va a incidir considerablemente sobre los mecanismos de flexibilidad externa de entrada y de salida. El Preámbulo del RD-Ley 16/2013 deja entrever la imbricación flexibilidad interna/ externa al abordar la reforma del contrato a tiempo parcial otorgando estructuralmente al empresario flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo (por ejemplo la reforma operada sobre el régimen jurídico de las horas complementarias) para que << las empresas recurran en mayor medida al trabajo a tiempo parcial como mecanismo adecuado para una composición de las plantillas laborales adaptadas a las circunstancias económicas y productivas>>.

Esta imbricación no es exclusiva del trabajo a tiempo parcial, también se ha aludido a dicha dualidad en las reducciones de jornada del artículo 47 del ET, que aunque la reforma de la Ley 35/2010, la consideró expresamente como una medida de flexibilidad interna, ha sido puesta en cuestión su naturaleza al constituir en términos materiales un instrumento de regulación de empleo²¹.

19 L. J. RAMOS DÍAZ, << Flexibilidad y nuevos retos laborales ¿resignación o imaginación?>> *Relaciones Laborales* n° 8 2001, pág.2.

20 F. VALDÉS DAL-RÉ, op. cit., pág. 4.

21 J. CRUZ VILLALÓN, op. cit., pág. 132, cuestiona << que la reducción de jornada sea una manifestación pura de flexibilidad interna, encontrándose más bien a caballo entre ésta última y la flexibilidad externa.

2. Sobre la liberalización del trabajo a tiempo parcial y sus efectos

El Real Decreto-Ley 16/2013 para promocionar el trabajo a tiempo parcial “ha liberado” en cierta medida su régimen jurídico eliminado determinadas trabas administrativas y legales. Así se ha suprimido la referencia a que el contrato a tiempo parcial se documente en modelo oficial, cuestión meramente de carácter formal, continuando la exigencia de forma escrita. La exigencia de que el acuerdo de voluntades se documente por escrito, no es cuestión baladí, sino todo lo contrario. El contenido de la letra a) del apartado 4 del art. 12 exige la forma escrita en aras de la seguridad del trabajador, para delimitar expresamente en el contrato el número de horas que tiene que trabajar dentro del módulo de referencia elegido; lo contrario, sería dejar al trabajador en una situación de indefensión en uno de los elementos esenciales de la relación laboral como es el tiempo de trabajo. Igualmente, también debe constar la distribución horaria, pero a diferencia de la regulación anterior, se hará según lo previsto en el convenio colectivo. La consecuencia lógica es la supresión de modelo oficial para la documentación del pacto de horas complementarias. Considero que en cuanto a la forma, la liberalización es una mera cuestión accidental.

Mayor repercusión sobre la flexibilidad de entrada puede tener, a mi juicio, la práctica generalización del pacto de horas complementarias a todos los contratos de trabajo independientemente de su duración, porque el único requisito que se impone para su posible pacto con el trabajador o su ofrecimiento por el empresario en un momento posterior, es que la jornada de trabajo pactada sea como mínimo de 10 horas a la semana en cómputo anual. En efecto, en la regulación anterior el pacto de horas complementarias venía limitado en cuanto a su celebración por la duración de los contratos de trabajo pues solo podían celebrarse con aquellos trabajadores que tenían estabilidad en el empleo por tener un vínculo con el empresario por tiempo indefinido, lo que significaba, a sensu contrario, una protección de los trabajadores más vulnerables y con condiciones precarias de trabajo: los trabajadores con contratos de duración determinada. La nueva normativa cambia la estructura de la limitación y su finalidad, al eliminar

El estímulo del contrato a tiempo parcial mediante la flexibilización...

la estabilidad en el empleo como requisito sine qua non para el pacto de horas complementarias y sustituirlo por un mero elemento cuantitativo referido a la jornada de trabajo, que se convierte a mi entender en una *seudolimitación* al establecer el año como módulo de referencia de la jornada semanal, pues cuanto mayor sea el ámbito de referencia mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo. Así, el empresario pueda asumir la gestión de la mano de obra sin costes fijos y la flexibilización del tiempo de trabajo que le brinda el pacto de horas complementarias. En este sentido, la reforma está propiciando la contratación de trabajadores a tiempo parcial de duración determinada, añadiendo a los contratos temporales un elemento nuevo y adicional de precariedad²².

2.1. La postergación de la negociación colectiva

Otra línea significativa en esa liberalización legal viene constituida por el nuevo rol de la regulación convencional a nivel de empresa, y por el acotamiento de la negociación colectiva y la alteración de sus funciones²³.

Nos encontramos con una llamada indiferenciada a los convenios colectivos para la regulación de determinados aspectos del trabajo a tiempo parcial – que en la regulación anterior se aplicaba a la letra f) del apartado 4 del art. 12 del ET para facilitar el acceso a la formación profesional continua, y que no ha sido modificado y a la letra d) del apartado 5 referido al plazo de preaviso para la realización de las horas complementarias pactadas-- con la consiguiente supresión en el citado artículo de toda referencia y preferencia por el convenio colectivo de ámbito sectorial y, en su defecto, por el convenio de ámbito inferior. Siendo congruente y siguiendo la línea marcada por la reforma de la estructura de la negociación colectiva de potenciar la negociación a nivel de empresa frente a la sectorial, al entender que ésta última es un obstáculo más que un instrumento para adaptar las condiciones laborales a las nuevas circunstancias de la empresa²⁴. Así, el convenio de empresa tendrá preferencia en los

22 J. CABEZA PEREIRO, alude a la fuerte dualidad del mercado de trabajo a través de una <<espiral de desprotección de los trabajadores más vulnerables>>, op., cit. pág. 11.

23 M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, F. VALDÉS DAL-RÉ Y M^a EMILIA CASAS BAAMONDE, op. cit., pág. 13.

24 En este sentido, vid M^a T. IGARTUA MIRÓ, op., cit., pág. 8.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

siguientes supuestos: el primero, para establecer el tipo de jornada diaria y sus interrupciones cuando la jornada sea partida pudiendo establecer más de una interrupción en los casos en que la jornada diaria sea inferior a la de un trabajador a tiempo completo, fraccionando en demasía el tiempo de trabajo diario. Ello repercute sin lugar a dudas de forma peyorativa en el trabajador impidiendo que pueda compatibilizar dicha jornada con otro empleo a tiempo parcial, en actividades formativas o en conciliación de la vida laboral y familiar. El segundo, para encauzar la obligación de información del empresario sobre las vacantes existentes para que los trabajadores puedan voluntariamente optar a la conversión de su contrato de trabajo a tiempo completo a tiempo parcial o viceversa o para aumentar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Y, el tercero, incrementando el porcentaje máximo de horas complementarias sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Pero además, la relación de mejora o norma mínima típica de las normas convencionales respecto de las legales desaparece en la nueva regulación al permitirse que un convenio colectivo altere para empeorar determinadas condiciones. Es el caso de determinados aspectos del nuevo régimen jurídico de las horas complementarias. En concreto, en la letra c) del apartado 5 del art. 12 del ET en el que el límite mínimo del 30% de las horas complementarias pactadas no podrá ser reducido, aunque si aumentado, por el convenio colectivo: es decir, se le permite al acuerdo individual disponer de límites que son indisponibles para el convenio²⁵ rompiendo con la posición tradicional contraria de considerar disponibles por la norma colectiva, aspectos de la regulación estatutaria que estaban vetadas para el acuerdo individual. Este cambio de relación/técnica normativa implica no solo una reducción importante del espacio de la negociación colectiva, sino también una apuesta derogatoria del mismo principio de jerarquía normativa y su traducción en el ámbito laboral del principio de norma mínima. Se opta por una exacerbada contractualización de las condiciones laborales en el trabajo a tiempo parcial, con la finalidad eludir regulaciones igualitarias y protectoras de los derechos de los trabajadores. De esta manera, el

²⁵ En este sentido, J. CABEZA PEREIRO, op. cit., pág. 4.

El estímulo del contrato a tiempo parcial mediante la flexibilización...

convenio queda desautorizado como instrumento adecuado para ordenar el uso flexible del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial.

Esta tendencia se manifiesta también en la innovadora introducción de las llamadas horas complementarias de aceptación voluntaria, en las que la única referencia al convenio se ciñe a la posibilidad de ampliar al 30% el número de horas complementarias, no regulando aspectos formales, ni preaviso mínimo etc. Denominación que considero poco afortunada ya que, de una u otra forma todas las horas complementarias son aceptadas voluntariamente por el trabajador, bien mediante la concurrencia de las dos voluntades expresadas en un pacto escrito, bien mediante la aceptación a posteriori por el trabajador previa petición del empresario. Entender lo contrario supondría tener que cuestionarse la validez del pacto expreso por estar afectado de un vicio en el consentimiento.

Igual sucede con respecto al plazo de preaviso mínimo de las horas complementarias pactadas. Se establece un preaviso mínimo de tres días, que puede ser ampliado por acuerdo entre las partes en el momento de la celebración del pacto de horas complementarias, pero dicha posibilidad no se le permite al convenio colectivo que, a lo sumo, lo único que podrá establecer es un plazo de preaviso inferior.

2.2. La supresión de las preferencias en la conversión

Es en este aspecto en donde se pone de manifiesto con mayor intensidad la inexistente vinculación entre el compromiso de intenciones dispuesto en el Preámbulo del Real Decreto-Ley 16/2013 con la regulación material final de su articulado. En efecto, es cuando menos sorprendente que en el Preámbulo se aluda a que el contrato a tiempo parcial << se ha revelado como ...una importante vía de transición hacia el trabajo a tiempo completo ...>> y en la modificación del art. 12 del ET se eliminen las preferencias que la anterior regulación, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establecieron en los convenios colectivos, establecía para las conversiones de los contratos. En concreto, se eliminan las preferencias para ocupar vacantes correspondientes al mismo grupo profesional para aquellos trabajadores que hubiesen acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa, así como la preferencia

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

para ocupar puesto de trabajo a tiempo completo de los trabajadores que habiendo sido contratados a tiempo parcial hubieran prestado servicio en la empresa por más de tres años.

Por otro lado, resulta paradójico que, el Preámbulo describa, a su vez, el contrato a tiempo parcial como mecanismo a favor de los trabajadores para conciliar la vida laboral y familiar: << Como es bien sabido el trabajo a tiempo parcial es un mecanismo que otorga al empresario flexibilidad en el tiempo de trabajo, a la par que posibilita al trabajador conciliar su vida laboral y familiar y compatibilizar trabajo y formación>>²⁶, cuando ha suprimido la posibilidad de que los convenios colectivos sectoriales o de ámbito inferior pudieran establecer requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando estuviera motivado por razones familiares o formativas.

La consecuencia de ambas supresiones es dejar la posibilidad de la conversión del contrato de tiempo parcial a otro de tiempo completo o la conversión a tiempo parcial por motivos de conciliación, a la estricta aceptación por parte del empresario, sin que su decisión venga matizada y limitada por una regulación convencional; es decir, la heterolimitación a su poder de dirección que en este aspecto se imponía por los convenios colectivos, configurando derechos de novación contractual en favor de los trabajadores, ha desaparecido²⁷. Aunque se ha dicho que ese no llamamiento expreso a la negociación colectiva no impide que ésta regule este aspecto del contrato de trabajo a tiempo parcial²⁸, lo cierto es que debilita enormemente dicha posibilidad sobre todo en los convenios colectivos de empresa, por razones obvias.

²⁶ Preámbulo I del R.D. Ley 16/2013.

²⁷ Sobre esta posibilidad incluso en los supuestos que excedan de los del art. 375 del ET y en desarrollo del art. 23 del mismo texto. Vid. M^a.I. BENAVENTE TORRES, << Poder de dirección y reducción de jornada por causas vinculadas a la empresa: delimitación entre modificación, reducción de jornada y transformación de contrato>>, *Temas Laborales* núm. 116/2012, pág. 217. Vid también, M. MIÑARRO YANINI, << El contrato a tiempo parcial tras las últimas reformas: la flexibilidad rayan en la distorsión de su esencia >> *RRLL*, nº 3, Marzo 2014, pág. 6, quien considera que dicha omisión amplía los márgenes de decisión del empresario.

²⁸ M.RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, F. VALDÉS DAL-RÉ Y M^a EMILIA CASAS BAAMONDE, op. cit., pag. 13.