



Grupo
Parlamentario
Socialista
de Cortes
Generales

Grupo
Socialista
del Congreso

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tenemos el honor de dirigirnos a esa mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente **PROPOSICIÓN NO DE LEY sobre la puesta en práctica de un plan contra la explotación laboral**, para su debate en Pleno.

En el Congreso de los Diputados, a 20 de noviembre de 2014



EL DIPUTADO
RAFAEL SIMANCAS SIMANCAS



PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Estatuto de los Trabajadores, después de establecer en su artículo 34, apartado 1, que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo y que no podrá exceder el máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, limita en su artículo 35, apartado 2, el número de horas extraordinarias, que no podrá ser superior a ochenta al año.

A pesar de estas previsiones legales, a partir de 2012 las estadísticas nos muestran una prolongación del tiempo de trabajo, con un claro incremento de las horas extraordinarias, fundamentalmente en los contratos a tiempo parcial, que además se corresponden con horas extras no pagadas, hecho que choca no sólo con la atonía de nuestra actividad productiva sino con la naturaleza de un contrato definido por su menor jornada.

Según la Encuesta de Población Activa, en el tercer trimestre de 2014 en el sector privado 1.321.070 personas trabajadoras asalariadas declararon alrededor de 408 millones de horas realizadas habitualmente a la semana, de las cuales más de 10 millones de horas podrían encontrarse por encima del máximo legal. Cifra que, aun descontando el número de horas extraordinarias compensadas con descanso, resulta sorprendente e invita a la reflexión. Sobre todo teniendo en cuenta que en los países de nuestro entorno la jornada ha descendido durante la crisis. Así, si en 2012 la jornada en España fue de 1.680 horas por persona trabajadora al año, en la Eurozona se sitúa en 1.574 horas.

Sin lugar a duda la explicación de este incremento encuentra su respuesta en la reforma laboral llevada a cabo por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, -Ley 3/2012, de 6 de julio-. Reforma que produjo una desregulación del mercado laboral que, entre otros efectos, provocó una ruptura del equilibrio de las relaciones laborales, aumentando la potestad discrecional y unilateral del empleador en la fijación de las condiciones laborales, incluidas las salariales, y desarticuló la negociación colectiva, tan importante en la determinación del tiempo de trabajo.

Fue esta reforma laboral la que permitió la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial; horas extraordinarias posteriormente prohibidas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre. Real Decreto-ley que, sin embargo, articuló dos vías para prolongar la duración de la jornada parcial: las horas complementarias pactadas y las horas complementarias voluntarias, cuyo cúmulo permite que se pueda alcanzar una jornada de hasta el 90% de la jornada ordinaria. Esta permisibilidad en la amplitud horaria, unida a la posibilidad de distribución irregular de la jornada de hasta el 10%, también modificada por dicho Real Decreto-ley, y a la mayor discrecionalidad del empresario en la concreción de los tiempos para su realización, pone las bases para la sustitución del contrato indefinido a tiempo completo, sometido a un control más estricto de la normativa laboral, por un contrato parcial, fuera de control legal. El contrato a tiempo parcial pierde su naturaleza y su función básica: la ordenación de un tiempo de trabajo que posibilite una conciliación real y efectiva de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas de la empresa.

De este modo, la extralimitación de la duración de la jornada se convierte en regla general y en el trabajo a tiempo parcial, por mandato legal, se convierte en un tiempo completo. Un tiempo completo que, además, queda fuera de los estándares generales de la regulación del tiempo de trabajo, relegado a la esfera de los contratos individuales de trabajo y sometido casi en exclusiva a los dictados del empresario.

Y si la desregulación y la individualización del contrato de trabajo a tiempo parcial impide el control de las irregularidades que en su desarrollo se cometan, lo mismo cabe decir de las irregularidades y fraude en el uso de las horas extraordinarias, también facilitadas por la desregulación y desarticulación de los mecanismos de protección de la persona trabajadora frente al poder unilateral del empresario. Irregularidades que suponen una lesión a los derechos laborales y fraude en las arcas de la Seguridad Social al dejar de ingresar las cotizaciones sociales devengadas por su realización.

En definitiva, desde la reforma laboral de 2012, y posteriores, se aprecia una clara voluntad de prolongación de la jornada laboral, mediante la desregulación de los

mecanismos que favorecen una ordenación equilibrada y pactada del tiempo de trabajo y con una incentivación legal expresa en el trabajo a tiempo parcial, que no encuentra contrapeso en la regulación colectiva y en la acción representativa, pues es la misma reforma la que quiso que el tiempo de trabajo se individualizase y la negociación colectiva se debilitase. Y es esta desregulación la que permite franquear la legalidad laboral.

A mayor abundamiento, la degradación de las condiciones laborales, elevada a partir de la reforma laboral a problema estructural de nuestro mercado de trabajo, encuentra su máxima expresión en la extralimitación de la jornada de trabajo, mediante la realización de horas extraordinarias y en el trabajo a tiempo parcial, fuera de control por la combinación de desregulación, erosión de la negociación colectiva y debilitamiento de la acción sindical, elementos que sitúan a la persona trabajadora al albur de los dictados del empresario.

Una extralimitación horaria que, además, confluye e incide en una mayor devaluación salarial, también componente inescindible de la pérdida de calidad de nuestro mercado de trabajo. Bajos salarios que, a su vez, obligan a la persona trabajadora a realizar horas extras, la cual se ve sumergida en un círculo vicioso de precariedad laboral de difícil salida.

El Gobierno ha renunciado a combatir el fraude que puede suponer esta extralimitación. Ha optado, también por disposición legal, por mirar hacia las personas en situación de desempleo, y el supuesto fraude que pudieran acarrear para las arcas de la Seguridad Social; fraude, sin lugar a dudas, mucho menor que los derivados de la extensión descontrolada de la jornada laboral.

El Gobierno, a través de la desregulación del tiempo de trabajo y del tiempo de trabajo parcial, también renuncia a la mejora del empleo a través de la racionalización de la organización del trabajo. Ha optado por favorecer la realización de un tiempo completo encubierto a través de la utilización de una modalidad contractual diseñada para atender las necesidades objetivas de ordenación del tiempo de trabajo, favoreciendo la discrecionalidad empresarial. Ha optado, pues, por desregulación en vez de adaptabilidad, por fraude en vez de por seguridad jurídica

Este uso perverso del trabajo a tiempo parcial y, en general, de la desregulación del tiempo de trabajo, tiene un impacto negativo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la igualdad efectiva entre hombre y mujeres; mujeres que no sólo tienen menos disposición para la realización de las horas extraordinarias sino que están siendo expulsadas del mercado laboral por la imposibilidad de adaptación a estos nuevos tiempos de trabajo. El Gobierno, pues, al desaprovechar la oportunidad de llevar a cabo una reforma equilibrada del trabajo a tiempo parcial e incentivar legalmente una desordenación del tiempo de trabajo, ha actuado en contra de un tiempo de trabajo favorecedor de la conciliación y la igualdad.

Una ordenación equilibrada del tiempo de trabajo hubiera supuesto también una apuesta decidida por la mejora de la productividad, ante la constatación de la escasa relación entre los buenos resultados económicos y más horas de trabajo y sí de los daños derivados para la productividad del exceso de horas de trabajo; y para el trabajador, en su salud y seguridad. Al respecto se señala que, según datos del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales países como Dinamarca, Suecia, Finlandia, Holanda, Noruega, Alemania, Reino Unido, Bélgica, Chipre e Italia tienen mejores resultados económicos que España y la duración de su jornada laboral es inferior a la española.

Por estas razones es necesario actuar urgentemente en una doble dirección, con acciones específicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la de lucha contra esta explotación laboral, que frenen los daños derivados de las reformas acometidas en el ámbito socio-laboral desde 2012, y cambiando esa regulación, única forma eficaz de eliminar la fuente del daño.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista presenta la siguiente

PROPOSICIÓN NO DE LEY

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a garantizar que la jornada de trabajo se efectúe respetando los límites legales o pactados, bien en el convenio

colectivo bien en el contrato de trabajo, y promoverá, previo diálogo con los interlocutores sociales, las medidas que posibiliten que las necesidades adicionales de producción de las empresas se atiendan haciendo una utilización racional del tiempo de trabajo, compatible con la conciliación personal, familiar y personal, y favoreciendo la creación de nuevos puestos de trabajo.

A tal efecto, y entre otras medidas,

- En primer lugar, y con objeto de combatir los excesos de jornada, y reforzar de forma efectiva y real la vigilancia del cumplimiento de las normas sobre tiempo de trabajo, promoverá un *Plan Contra la Explotación Laboral* que se centrará en los siguientes ejes:
 - La modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) con el objeto de:
 - a) Considerar una infracción por cada trabajador afectado en caso de transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada y horas extraordinarias. Actualizando las cuantías establecidas en la LISOS.
 - b) Tipificar expresamente como infracción grave realizar una jornada de trabajo superior o fuera del horario pactado en los contratos a tiempo parcial, considerando una infracción por cada trabajador afectado, equiparándose la misma, a la falta de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.
 - Establecer el horario en el contrato de trabajo a tiempo parcial y en su comunicación a través de Contrat@ y de Seguridad Social. Las modificaciones del horario deberán realizarse de la misma forma. Su no concreción (salvo prueba en contrario) supondrá su conversión automática en tiempo completo.
 - Suprimir temporalmente de la posibilidad de compensación de las horas extraordinarias por descansos en los cuatro meses siguientes a su realización.

Esta supresión dejará de tener efecto cuando la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento.

- Incrementar sustancialmente las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa sobre jornada de trabajo, así como los medios humanos y materiales necesarios al efecto. En particular, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá poner en práctica dos planes de actuación específicos, uno destinado al control de la contratación temporal y otro al control de la contratación a tiempo parcial. Para ello, se dotará también a la Inspección de Trabajo de un personal administrativo específico en el análisis de bases de datos, con el objetivo de preparar las actuaciones planificadas a desarrollar.
- En segundo lugar, promover la simplificación de la regulación del contrato a tiempo parcial y efectuar una nueva regulación del mismo que corrija la situación creada por la desregulación efectuada por la Ley 3/2012, y continuada en 2013, para lo que se insta a que se adopten las siguientes medidas:
 - Derogar la desregulación del trabajo a tiempo parcial contenida en la Ley 3/2012 y en la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 16/2013, que convierte a este contrato en el contrato de inserción en el mercado laboral tal y como reflejan los datos de contratación, constituyendo una nueva forma de precarización de las condiciones de trabajo y que tiene especial incidencia sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, desarticulando por completo las medidas que con este fin han sido promovidas en los últimos 10 años.
 - Abordar en diálogo con los interlocutores sociales una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial homologable con la existente en otros países europeos y que recupere su vocación de elemento flexibilizador y ordenador del tiempo de trabajo, compatible con las responsabilidades familiares y laborales, incluidas las formativas. Para ello se reformará la regulación del pacto de horas complementarias, y se eliminará el

ofrecimiento de realización de horas complementarias establecidas en la actual regulación.

- Los contratos a tiempo parcial deberán contener el horario del trabajador, pudiendo modificarse por acuerdo entre las partes y notificándose de forma previa a través de los sistemas telemáticos existentes al efecto (sistema RED y Contrat@).

- En tercer lugar, se insta al Gobierno a modificar el Real Decreto-ley 20/2012 para evitar que los subsidios por desempleo puedan tener carácter parcial. La actual regulación laboral consolida salarios de pobreza y cuando se extingue la relación laboral: subsidios de miseria.

- Finalmente, se insta igualmente al Gobierno a que, previo diálogo con los interlocutores sociales, adopte una regulación del tiempo de trabajo, incluido el trabajo a tiempo parcial, que permita recuperar el equilibrio en las relaciones laborales individuales y colectivas y la racionalización en su organización, en atención a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador así como a las necesidades productivas de la empresa.

En la regulación del tiempo de trabajo se integrará plenamente la perspectiva de género, con el fin de avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres, removiendo aquellos aspectos que afectan negativamente a su promoción salarial y profesional y resto de condiciones de trabajo.”