

RELACIONES LABORALES

REINO UNIDO

INFORME DE LA CÁMARA DE LOS COMUNES SOBRE LOS CONTRATOS CERO HORAS

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó el pasado 17 de agosto un documento informativo sobre los contratos cero horas: un tipo de contrato por el que **los trabajadores no tienen garantizadas la realización de un mínimo de horas de trabajo y normalmente deben estar disponibles para trabajar**. Son utilizados por empresas que buscan flexibilidad laboral y por trabajadores que buscan flexibilidad de cara a la realización de otras obligaciones.

Introducción

El Servicio británico de Asesoría, Conciliación y Arbitraje (ACAS) analiza los contratos cero horas de la siguiente manera:

Cada vez más muchas empresas de los sectores de venta al por menor y hostelería están contratando personal mediante contratos cero horas: entendiéndose por tal, aquellos en que las personas acuerdan estar disponibles para trabajar cuando les sea requerido, pero no tienen garantizadas unas horas mínimas de trabajo o jornada. Estos contratos proporcionan a los empresarios un grupo de trabajadores disponibles que pueden ser utilizados cuando sea necesario.

Generalmente, como empleador, no hay obligación de ofrecer trabajo a los trabajadores contratados a través de contratos cero horas, pero tampoco ellos están obligados a aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca. En este sentido, es importante tener en cuenta las disposiciones de los Reglamentos de Salario Mínimo, que establecen que los trabajadores que se encuentran "en tiempo de espera", "de guardia" o "en reserva" tienen derecho al salario mínimo siempre que estén en el centro de trabajo y se les requiera que permanezcan en él. De igual manera ese tiempo debe ser considerado tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con el Reglamento de Tiempo de Trabajo de 1998 (*Working Time Regulations 1998*) si se exige al trabajador permanecer en el lugar de trabajo. Esto implica que **es contrario a la ley pedir a los trabajadores que dejen de prestar servicios durante los periodos de poca actividad pero aun así permanezcan en las instalaciones**.

Los contratos cero horas pueden resultar convenientes para aquellas personas que requieran ingresos de manera ocasional y necesiten una gran flexibilidad horaria para realizar un trabajo. Sin embargo, la

impredecible naturaleza de los tiempos de trabajo conlleva que no puedan ser utilizados por todos³⁷.

El incremento del número de contratos cero horas en los últimos años preocupa dentro y fuera del Parlamento, si bien muchos expertos apoyan su utilización.

A continuación se recogen los datos más recientes sobre el aumento de los contratos cero horas, las cuestiones legales que rodean a este tipo de contratos y las respuestas políticas a su uso.

Estadísticas

En el periodo abril-junio 2018, 780.000 personas estaban empleadas con contratos cero horas en su trabajo principal, lo que supone un 2,4% del total de los trabajadores. Esta cifra ha caído en 100.000 con respecto al año anterior.

Trabajadores con contratos cero horas		
	Nº de personas empleadas	% del total de trabajadores
2014	624.000	2,0
2015	747.000	2,4
2016	903.000	2,9
2017	883.000	2,8
2018	780.000	2,4

En cuanto al **número de horas de trabajo** realizadas por los trabajadores con contratos cero horas podemos destacar que en el trimestre abril-junio 2018:

- El 65% de las personas con contratos cero horas trabajan a tiempo parcial, comparado con el 25% de los trabajadores con el resto de contratos.
- Los trabajadores cero horas trabajan una media de 25 horas a la semana, frente a 36 horas del resto de trabajadores.
- Un 16% de las personas con contratos cero horas no realizó ninguna hora de trabajo en la semana tomada como referencia en las estadísticas, comparado con el 9% de los trabajadores con otros contratos.

³⁷ <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3886>

- Cerca de un 16% de los trabajadores cero horas desearía realizar más horas de trabajo en su actual empleo, con un 8% adicional queriendo un segundo trabajo u otro trabajo con un mayor número de horas de actividad. En cuanto al resto de trabajadores, un 6% querría trabajar más horas en su actual trabajo y un 1% les gustaría tener un empleo adicional o cambiar a otro empleo con mayores horas de trabajo.
- Un 63% de las personas con contratos cero horas no aspira a realizar más horas de trabajo, comparado con el 74% de los trabajadores contratados bajo otra modalidad.

En lo referente a las **características de las personas** contratadas con contratos cero horas, se destaca:

- Un 54% de los trabajadores cero horas son mujeres. Un 3% de todas las mujeres empleadas tiene un contrato cero horas (418.000) frente al 2% en el caso de los hombres (362.000).
- Un 19% de los contratos en cero horas realizan estudios a tiempo completo, comparado con el 2% del resto de trabajadores.
- Casi un tercio de los trabajadores cero horas tienen edades comprendidas entre 16 y 24 años lo que supone un 7% del total de los trabajadores en esta franja de edad.

El **sector industrial** con mayor concentración de contratos cero horas es el de administración y servicios de apoyo, con un 23% de sus empleados con contratos cero horas, seguido por el de alojamiento y alimentación, con un 20%. En cuanto al **salario**, se estima que los trabajadores cero horas ganan de media un 6,6% menos por hora (93 peniques) que los empleados con similares características y puestos equivalentes que no son contratados con contratos cero horas.

Implicaciones legales de los contratos cero horas

La utilización de contratos cero horas plantea cuestiones legales que afectan tanto a los empleadores –al ofrecerles mayor flexibilidad laboral– como al trabajador, en cuanto a sus derechos laborales. La principal de estas cuestiones se refiere a la **situación laboral de los trabajadores** (*employment status*³⁸) que pueden ser calificados como trabajadores (*workers*), empleados (*employees*) o autónomos (*self-employed*), y que ello determina una mayor o menor protección laboral a los trabajadores. La jurisprudencia considera que si la realidad diaria del trabajo sugiere una relación laboral, su contrato será calificado como contrato de trabajo y los trabajadores obtendrán la calificación de empleados (la que ofrece una mayor protección).

³⁸ <https://www.gov.uk/employment-status>

Sin embargo, la jurisprudencia se ha centrado en lo referente al uso de los contratos cero horas en otra cuestión: **la reciprocidad de obligaciones** (*mutuality of obligations*). Conforme a los contratos de trabajo, el empleado está obligado a prestar servicios mientras que el empresario está obligado a proveer trabajo y pagar por él. Estas obligaciones no son características que resulten obvias en los contratos cero horas aunque esta reciprocidad puede ser deducida en determinadas ocasiones.

En referencia a los **contratos cero horas y las prestaciones sociales**, el informe destaca que si se está percibiendo el Crédito Universal³⁹ y se rechaza un trabajo bajo un contrato cero horas ello podría conllevar una sanción e incluso la pérdida de las prestaciones. No ocurre lo mismo con las prestaciones por desempleo. Preguntada por esta cuestión, la secretaria de Estado de Empleo en 2014 y actual ministra de Trabajo y Pensiones, Esther McVey, indicó que sí era posible imponer sanciones a los beneficiarios del crédito universal si rechazaban un contrato cero horas. Esta circunstancia se explica por la posibilidad de mantener la prestación durante la realización de un trabajo, ya que la cuantía del subsidio se establece mensualmente en función de las retribuciones percibidas.

Respuesta política al aumento de los contratos ceros horas

A. Gobierno de Coalición (2010-2015)

El Gobierno de coalición entre el partido conservador y liberal demócrata realizó en el verano de 2013 una revisión de los contratos cero horas con objeto de regular esta modalidad contractual. Ese análisis destacó principalmente cuatro áreas de interés:

- **Exclusividad:** Cuando alguien concierta un contrato que no le garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se le prohíbe trabajar para otra empresa. Ello se conoce como cláusula de exclusividad. En algunos casos implica que algunos trabajadores dejen de buscar empleo a pesar de necesitar más horas de trabajo para incrementar sus ingresos. Las opiniones de los empresarios sugieren que son conscientes de que se pueden producir abusos que limiten la flexibilidad.
- **Transparencia:** Al no existir una definición legal de los contratos cero horas, estos pueden cubrir un gran número de acuerdos laborales. Ello puede llevar a confusión y a una falta de conocimiento de los

³⁹ Reino Unido puso en marcha en 2013 el Crédito Universal (*Univesal Credit*), una prestación integral que se concede en función de los recursos y aúna seis prestaciones. Se trata de una prestación para personas con o sin trabajo, que se gestiona mediante una cantidad básica personal, incrementada en función de la situación de discapacidad, dependencia, vivienda y niños. Las ayudas que el Universal Credit agrupa son: Complemento a los ingresos (Income Support), Prestación por desempleo no contributiva (Income-based Jobseeker's Allowance), Subsidio por ingresos mínimos (Income-related Employment and Support Allowance), Ayuda a la vivienda (Housing Benefit), Complemento por hijo a cargo (Child Tax Credit) y Complemento a los ingresos derivados del trabajo (Working Tax Credit).

contratos y su significado para los trabajadores. En algunos casos los trabajadores no son conscientes del hecho de que existe la posibilidad de que sus empresarios no les ofrezcan trabajo de forma regular.

- **Inseguridad económica:** La cantidad de ingresos que un trabajador con un contrato cero horas percibe depende del número de horas realizadas. Ello conlleva que los trabajadores cero horas tienen dificultad para calcular sus ingresos y una preocupación sobre cómo esta situación puede afectar a sus prestaciones sociales.
- **Equilibrio de poder en la relación de trabajo:** Los trabajadores consideran que podrían ser penalizados en caso de no aceptar las horas de trabajo ofrecidas por su empresario, incluso si se las ofrecen con poca antelación o no están disponibles. Ello puede llevar a un ambiente de miedo por pensar que se ofrecerán menos horas de trabajo en el futuro a aquellos trabajadores que rechacen las horas ofrecidas.

Esta revisión llevó al por entonces ministro de Empresa, Vince Cable, a realizar una consulta pública sobre los contratos cero horas, que analizara la posible invalidez de las cláusulas de exclusividad en esta modalidad contractual. Posteriormente, la **Ley de PYMES, Empresa y Empleo de 2015** (*Small Business, Enterprise and Employment Act 2015*), modificó la **Ley de Derechos del Trabajo** (*Employment Rights Act 1996*) para declarar nulas las cláusulas de exclusividad en los contratos cero horas.

Asimismo, el **Reglamento de Condiciones de Exclusividad en los contratos cero horas (compensación) de 2015** (*Exclusivity terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations 2015*) otorgó los siguientes derechos a los trabajadores con este tipo de contratos:

- Los trabajadores cero horas clasificados como empleados (*employees*) no pueden ser despedidos por negarse a cumplir una cláusula de exclusividad.
- Los trabajadores cero horas clasificados como trabajadores (*workers*) no pueden sufrir perjuicios por negarse a cumplir una cláusula de exclusividad.

B. Propuestas del partido Laborista

El 24 de abril de 2014 el partido laborista publicó el informe *Pickavance*⁴⁰, en el que se presentan recomendaciones destinadas a prevenir algunas prácticas abusivas usadas por una minoría en relación con los contratos cero horas. Entre ellas destacan:

- Debe evitarse que los empresarios exijan a los trabajadores cero horas estar disponibles para trabajar en cualquier momento.

40

https://www.policyforum.labour.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_24_0414.pdf

- Prohibición de las cláusulas de exclusividad.
- Los trabajadores cero horas que realicen de manera regular unas horas de trabajo determinadas deberían tener derecho, tras un plazo de 6 meses, a un contrato con un número de horas fijas de trabajo.
- Los trabajadores cero horas deberían tener derecho a una compensación económica en caso de que se cancelen sus turnos de trabajo con poca antelación.

Con motivo de las elecciones generales del 2017, el partido laborista incluyó en su programa electoral la prohibición de los contratos cero horas para garantizar que todos los trabajadores tienen garantizada la realización de un determinado número de horas de trabajo semanales.

C. [Informe Taylor y la respuesta del Gobierno](#)

En julio de 2017 el experto politólogo Matthew Taylor publicó, a petición del Gobierno, una revisión de las prácticas de empleo en la economía moderna, conocido como el informe Taylor. El documento reconocía como algo positivo la flexibilidad de los contratos cero horas, pero criticaba que esa flexibilidad se percibía solo para una de las partes. Por ello, el informe sugería que los beneficios de esta flexibilidad serían más equitativos si el Gobierno aseguraba que **los trabajadores percibían un salario mínimo mayor por las horas de trabajo que no están garantizadas**. Igualmente, el informe recomendaba que se debería otorgar a los trabajadores cero horas el **derecho a solicitar horas de trabajo determinadas**.

El Gobierno británico publicó el 7 de febrero de este año su respuesta a las recomendaciones realizadas por Mathew Taylor. El Gobierno se comprometió a solicitar a la Comisión de Salarios Bajos (*Low Pay Commission*) que analizara el impacto de introducir un salario mínimo más alto para las horas de trabajo no garantizadas en el contrato. Asimismo, estudiará medidas alternativas para atajar el problema y pedirá a la Comisión que haga lo mismo, y que le ofrezca asesoramiento sobre el impacto de las opciones alternativas. Además, se está estudiando la recomendación, igualmente aceptada por el Gobierno, sobre el derecho a solicitar un mayor número de horas en horario regular, proponiendo extender este derecho a todos los trabajadores, no solo a los de contrato cero horas.

Resultados de la encuesta realizada por el Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (CIPD) en 2013

Un informe publicado en noviembre de 2013 por el del *Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD*, basado en una encuesta a 1.000 empresarios y 2.500 trabajadores extraídos de un grupo de ciudadanos que habían accedido a participar en las encuestas de la firma de estudios y análisis de mercado, *YouGov*, (de los que 479 trabajaban con contratos cero horas) llegó a las siguientes conclusiones:

- En comparación con un trabajador medio británico, los trabajadores con contratos cero horas, manifiestan:
 - Tener un nivel de satisfacción laboral similar: 59% y 60%, respectivamente.
 - Mayor nivel de satisfacción en la conciliación de vida laboral y familiar: 65% vs 58%
 - Menor sentimiento de recibir un trato injusto en el trabajo: 27% vs 29%.
- En cuanto a no contar con un contrato que establezca un mínimo de horas:
 - El 47% está conforme con la situación. De ellos el 44% manifiesta estar satisfecho o muy satisfecho con no contar con un mínimo de horas de trabajo. La explicación más común es que se adapta a sus circunstancias actuales.
 - El 27% se muestra insatisfecho.
- En cuanto al número de horas trabajadas semanalmente:
 - El 52% no desearía trabajar más horas.
 - El 38% preferiría poder trabajar más horas.
- Sobre las penalizaciones por no haber estado disponible para trabajar:
 - El 80% declara no haber sido penalizado nunca.
 - Del 20% de trabajadores que han penalizados por no haber estado disponible para trabajar, el 17% lo ha sido sólo en ocasiones, mientras que el 3% restante lo ha sido siempre.
- Los empresarios mostraron las dos caras de la flexibilidad laboral y justificaron así el uso de estos contratos:
 - El 66% destacó que su necesidad de flexibilidad responde a los altibajos en la demanda.
 - El 47% señaló la oportunidad de ofrecer flexibilidad a los trabajadores.
- En cuanto a la comunicación de cancelación de los servicios:
 - Un 40% de los trabajadores expresa no haber sido avisado y el 6% de no haber tenido conocimiento hasta el mismo momento del inicio de la jornada prevista.
 - Un 32% de los empresarios tiene procedimientos específicos para reacomodar a los trabajadores y un 34% cuenta con procedimientos específicos para cancelar los servicios.
- En lo que respecta a los salarios:

- El 21% de los trabajadores cree que su salario es inferior a los trabajadores fijos que realizan trabajos similares, con un 11% confirmando esta circunstancia.
- El 64% de los empresarios informan que los salarios/hora de los trabajadores con contrato cero horas son aproximadamente los mismos que los de los trabajadores fijos que realizan labores similares. Un 18% afirma que el salario/hora de sus trabajadores cero horas es superior al de los trabajadores fijos, registrándose una mayor proporción en el sector privado.
- Los contratos cero horas generan confusión sobre el estatus y derechos, entre empresarios y trabajadores, desconociendo un 42% de los trabajadores su tienen derecho a tomar medidas legales en caso de despido improcedente después de 2 años de servicios.